



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo

2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Lavado Montejo Junior Alfonso

ASESORAS

METODÓLOGA

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka

ESPECIALISTA

Dra. Romero Vásquez Nancy Cecilia del Pilar

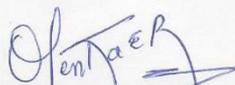
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Del Talento Humano

Trujillo – Perú

2017

Página del Jurado



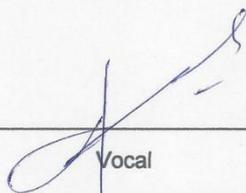
Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka

Presidenta



Dra. Romero Vásquez Nancy Cecilia del Pilar

Secretaria



Vocal

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo



Dedicatoria

A ti Dios porque no me abandonas

Nunca y siempre bendice a toda

Mi Familia y en mi carrera

Universitaria.

A mi Madre Cecilia

Por siempre estar a mi lado

En todos los momentos de mi vida

Y ser el motor y motivo para

Salir adelante

A mis hermanos Carlos y Paola que siempre

Están dándome palabras de aliento

Para seguir adelante y apoyándome

Moralmente.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por siempre
Guiarme e iluminarme en mí
Camino y nunca abandonarme,
Por todas las bendiciones brindadas
En mi vida.

Al mismo tiempo quiero agradecer
a mi

madre Cecilia Montejo

Por el apoyo incondicional que me dio

Desde que nací y estar en todo

Momento de mi vida

A la Universidad Cesar Vallejo

Por la formación profesional

Brindada durante todos estos años

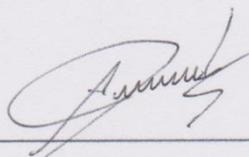
A Fernando Alfaro por su constante
apoyo en el hogar

Declaratoria De Autenticidad

Yo, Lavado Montejo, Junior Alfonso con DNI° 72103065, a efecto de cumplir con las distribuciones válidas y considerando en el reglamento de grado y titulado de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la información brindada en este trabajo titulado Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo año 2017 es veraz y autentica.

Asumo toda la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad en datos obtenidos y lo dispongo bajo las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2017



Lavado Montejo, Junior Alfonso
DNI N° 72103065

Presentación

Señores miembros del jurado:

Tengo el agrado de presentar mi tesis titulado “Discriminación laboral en la selección de personal ciudad de Trujillo”, esperando que cumpla estrictamente con los requisitos para la aprobación para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

El autor

Índice

Página de Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	x
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.3. Formulación del problema.....	29
1.3. Hipótesis.....	30
1.3. Objetivos.....	30
II. MÉTODO.....	31
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.1. Variables, Operacionalización.....	33
2.1. Población y Muestra.....	34
2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...35	
2.1. Método de análisis de datos.....	35
2.1. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	36
3.1. Objetivo 1.....	37
3.1. Objetivo 2.....	40
3.1. Objetivo general y comprobación de hipótesis.....	41
VI. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIÓN.....	48
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VII. PROPUESTA.....	52
VII. REFERENCIAS.....	56

Resumen

En este documento se investigó y analizó los factores determinantes de discriminación en la primera fase de selección de personal en el mercado de trabajo Trujillano. Se trabajó esta investigación tipo descriptivo puesto que observar la interacción de los factores (personales y laborales) estudiados sobre la posibilidad de obtener una respuesta beneficiosa de una empresa o empleador cuando un postulante envía un currículum vitae (CV). La población estuvo conformada por una población infinita de currículum vitae listos para enviar a un proceso de selección de personal a distintas empresas de la ciudad de Trujillo. Mientras que para la muestra se utilizó un muestreo probabilístico usando la fórmula para una población desconocida, teniendo como resultado 384 currículum vitae ficticios, los anuncios de requerimientos de personal fueron obtenidos del portal web www.computrabajo.com y el diario La Industria en sus publicaciones dominicales de puestos de trabajo. Se enviaron 5 grupos de Cvs (4 grupos de 76, 1 grupo de 80) En particular, analizamos los factores determinantes de discriminación laboral analizada mediante la tasa de respuesta de los currículum vitae respondidos.

Palabras claves: Discriminación laboral, factores personales, factores laborales.

Abstract

This document investigated and analyzed the determining factors of discrimination in the first phase of personnel selection in the Trujillo labor market. We worked on this descriptive type research since we observe the interaction of the factors (personal and work) studied on the possibility of obtaining a beneficial response from a company or employer when a candidate sends a curriculum vitae (CV). The population consisted of an infinite population of curriculum vitae ready to send to a selection process of personnel to different companies of the city of Trujillo. While for the sample a probabilistic sampling was used using the formula for an unknown population, resulting in 384 fictitious resume, the announcements of personnel requirements were obtained from the web portal www.computrabajo.com and the newspaper La Industria in its publications Sunday jobs. In particular, we analyzed the determinants of labor discrimination analyzed through the response rate of the vitae answered.

Keywords: Labor discrimination, personal factors, labor factors.

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción:

1.1. Realidad Problemática

La discriminación laboral en nuestra sociedad es un problema que se viene dando durante toda nuestra historia, aunque recién a partir de los últimos años se considera que una de las principales preocupaciones de la población es la falta de accesibilidad y calidad de empleo. “La exclusión en el mundo laboral ha sido fuente de estudio en la disciplina económica, y en otras ciencias sociales, como la sociología y la antropología Galarza, Kogan y Yamada” (2015)

Se han encontrado estudios a nivel internacional, es decir investigaciones que permitan acercarnos a diversos indicadores asociados a la discriminación laboral, basada en género, edad algún otro tipo de discriminación que perjudique el ingreso al mercado laboral. Y es así que, La Organización Internacional de Trabajo (2005), realizó una investigación para identificar las brechas salariales entre hombres y mujeres. Los datos arrojaron la siguiente información que la mujer percibe una remuneración 29% menos que el hombre. Así mismo hace mención las empresas con el afán de disminuir la edad promedio de los empleados se contrata sólo jóvenes y se elimina la contratación de las personas de mayor edad.

A partir de la Encuesta realizada a nivel nacional por Trabajando.com (2014) señala que un 68% de peruanos ha sido discriminado alguna vez. A su vez un 51% de las encuestas revela que la principal razón de discriminación en el ámbito laboral es por apariencia física. Donde, Fernández en una entrevista realizada por Gelida (2017), afirma que “Hay empresas que sistemáticamente llevan a cabo discriminaciones en sus procesos de selección, ya sea por razones de sexo, edad, discapacidad u alguna otra razón. Además hay empresas que lo hacen ocasionalmente para determinados puestos”.

La discriminación es el uno de los flagelos que azota nuestra sociedad, parece no tener fin es la manifestación extrema de desigualdad, constituyendo un atentado con el derecho al trabajo, y a la dignidad, siendo un obstáculo para el

desarrollo de una sociedad. Se ha convertido en una situación de consideración, frente a lo cual no se puede ser indiferente, considerando el alto índice de discriminación que existe en el país Galarza, Kogan y Yamada (2015).

Una de las particularidades evidentes en el mundo laboral es el prominente índice de desempleo en los adolescentes quienes afrontan una difícil inclusión al mundo laboral, frecuentemente son resultado de la inexperiencia laboral, su escaso desarrollo educativo y profesional. Dentro de los grupos afectados por discriminación por edad, además está la gente adulta quienes muestran muy escasas opciones de hallar empleo gracias a su “bajo rendimiento” en el mercado de trabajo.

Otra particularidad del mercado de trabajo es la distinción por género, donde la población femenil sufre muchas desventajas para entrar a laborar, siendo en todo el tiempo la tasa de desempleo femenina mayor a la de los hombres. Esta desigualdad puede deberse a distintos factores, pero, además puede ser fruto de la discriminación. Más allá de que en los años anteriores las mujeres han logrado una más grande participación en el mercado de trabajo en países subdesarrollados como el nuestro aún persiste la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. De la misma manera la discriminación contra personas de distinta raza étnica, que no son considerados por el empleador por ser de otras ciudades.

Actualmente, uno de las primordiales dificultades que afronta el trabajador se identifica con la accesibilidad y la calidad de los puestos de trabajo y, más concretamente al trabajo decente. De hecho, uno de los principales factores que dificultan el acceso al mercado laboral es el género y la edad.

A nivel local, específicamente en la región La Libertad según el informe presentado por el Ministerio de Trabajo (2014), el cual menciona que a nivel género se identificó que la categoría mujer, joven o adultos mayores no son prioridad al momento de ser contratados por las empresas. Mientras que, para variable sexo, el informe menciona que son las mujeres las que se encuentran en desventaja frente a los varones, principalmente por cargas familiares y movilidad laboral.

En la ciudad de Trujillo, en una entrevista realizada en junio, 2017 al jefe de recursos humanos de la empresa Castilian Enterprise Unión S. empresa dedicada al rubro del Telemarketing, en la ciudad de Trujillo afirma que, contratan jóvenes en su mayoría debido a que, el rubro del negocio lo requiere así. Aquellas personas con mayor disponibilidad de tiempo eran las personas que tenían mayor oportunidad de ser seleccionados. Y posteriormente contratados.

Dentro de este contexto, las empresas trujillanas del rubro retail, tienen entre sus políticas contratar solo personal joven, dejando sin oportunidades a las personas de mayor edad que desean ocupar un puesto en dichas empresas del sector retail. Basta dar un pequeño recorrido por sus intermediaciones para poder identificar que en su mayoría los trabajadores no sobrepasan los 30,35 años de edad.

En consecuencia el no discriminar trae consigo una mayor accesibilidad y mejor calidad de los puestos de trabajo. Es un tema de mucho interés, este problema se ha relacionado con, calidad de vida, desarrollo profesional, económico y otras variables.

Es por esa razón, que la finalidad de este estudio es estudiar los factores determinantes de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo para el año 2017.

Después de haber deducido la problemática nos formulamos las siguientes preguntas de investigación.

¿Los factores personales (raza por apellido de origen, sexo, estado civil) determinan la discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo?

¿Los factores laborales (tipo de actividad, experiencia laboral) determinan la discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo?

1.2. Trabajos Previos

Galarza y Yamada (2012) en su artículo de investigación:

Discriminación Laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. Tipo de estudio experimental realizado en la ciudad de Lima metropolitana. Utilizando el método económico experimental audit study. Teniendo como conclusiones más destacadas las siguientes: La brecha por belleza es más del doble de la brecha sexual y 1.5 veces la brecha racial. A su vez, este resultado está explicado por la discriminación existente principalmente en los empleos profesionales y no calificados, y registran mayores tasas de discriminación por belleza y por raza (p. 30).

Ñopo, Saavedra, Torero, Moreno (2012) en su informe de investigación:

Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por todos los individuos que fueron enviados a las entrevistas de trabajo con la finalidad de cubrir las vacantes. Cuyo objetivo consistió en comparar el desempeño de individuos mestizos que, aunque racialmente heterogéneos, tienen edades, niveles educativos y experiencias laborales muy similares en el proceso de contratación. La heterogeneidad de las características raciales permite formar, dentro de la muestra, grupos de individuos que, en términos de sus diferencias relativas, son denominados indígenas, mestizos y blancos. La manera como se ha diseñado este estudio de pseudo-auditoría. Llegando a las siguientes conclusiones: Entre los vendedores los postulantes hombres en general, y los hombres indígenas en particular, son los que tienen las menores tasas de colocación (6,4%). En el caso de los asistentes administrativos y contables, los hombres blancos tienen

tasas de colocación muy superiores, mientras que las mujeres indígenas corren con la peor suerte con una tasa de colocación del 14,2%. Las diferencias raciales en tasas de colocación alcanzan un máximo entre las secretarías. Si el 16,1% de las postulantes con rasgos indígenas logra conseguir empleo (una de cada seis), sus competidoras con rasgos blancos lo consiguen a una tasa del 24,7% (una de cada cuatro).

A continuación se revisa algunas de las importantes investigaciones relacionadas a nivel internacional y regional.

Lee (2014) en su investigación de tesis:

La existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil. Cuyo propósito primordial fue detectar la presencia de discriminación por sexo en los procesos de selección de personal dentro del mercado de trabajo a través de un estudio en localidad de Guayaquil. La investigación corresponde al tipo transaccional correlacional. En el tiempo de julio y agosto se remitieron 362 cv's ficticias virtualmente a avisos publicados online y en los anuncios periodísticos para tipos de categorías de empleos (profesionales, y no profesionales). Para la averiguación de este trabajo se empleó un método económico experimental denominada "audit study". Concluyendo que: El universo laboral globalizado en el que vivimos, poseemos estándares de cómo debe ser la persona ideal y que requisitos debe cumplir un candidato para ocupar un puesto. Es viable que estos estándares y requisitos logren hacer una inclinación a discriminar a algunos candidatos y beneficiar a otros sencillamente por aspectos que son de nacimiento de la persona como fueron las variables estudiadas (p. 37).

López et al, (2012 como se citó en Galarza y Yamada 2013) en su artículo de investigación:

Remitieron Cv's ficticio en pares (un CV con foto bella y otro no tan bella) para estudiar el efecto de la apariencia física en el mercado de trabajo de Argentino. El experimento involucró la postulación a cargos laborales de tres categorías (no calificados, técnicos y profesionales), por medio del envío de CV con contenidos semejantes, en términos de vivencia y cualificaciones, los cuales estaban acompañados de fotos de personas que podían ser bellas o no bellas. Los resultados que se consiguieron señalan que: La gente bella ha recibido 36% más llamadas que las no bellas. De igual modo, la gente bella es llamadas en un menor tiempo. Ellos definieron la apariencia física de una persona a través de un ratio facial que mide la simetría de los ojos y la nariz. Las fotografías "no bellas" fueron conseguidas alterando dicha simetría (e inclusive, algunas imágenes lucen intencionalmente feas) López et al, (2012 como se citó en Galarza y Yamada 2013).

Cruces (2014) en su en investigación final de grado:

La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso Catalán el cual tiene como objetivo analizar y medir la existencia de desigualdad de género en el mercado laboral de Cataluña. Además mostrar los posibles elementos que están originando o acentuando estas diferencias. El instrumento de medida en este trabajo fue el índice de feminización pues este trabajo intenta manifestar la diferencia de género en el mercado de trabajo español concluyendo que: Los muros de la desigualdad han convergido. En la actualidad, la desigualdad no se proporciona tanto en la proporción de hombres y mujeres ocupados, ni en la cantidad de hombres y mujeres asalariados. Sino que esta desigualdad se ha acentuado, en otros puntos. Uno de ellos es la segregación horizontal, o sea que las mujeres esta concentradas en el área de los servicios, que casualmente es el área en el que menos se

cobra. A esto hay que agregarle visto que por norma establecida las mujeres cobran menos que los hombres, Y que las mujeres se concentran en las jornadas parciales que además es donde se cobra menos, ya que varios hombres no se hacen causantes de la crianza de sus hijos ni de las tareas del hogar lo que provoca que estas tareas la terminen llevando a cabo las mujeres, lo que hace dispongan de menos tiempo para trabajar fuera de casa, lo que les transporta a elegir trabajos de media jornada, para logra unir combinar las tareas del hogar con el trabajo.

Galarza Y Yamada (2012) en su artículo de investigación:

Discriminación Laboral en Lima: El rol de la belleza, la raza y el sexo cuyo objetivo principal fue averiguar el rol de la belleza (bello/feo), la raza (blanca/quechua), y el sexo. Para medir la discriminación los autores realizaron el método experimental para la preparación de datos y son los referidos como Audit Study, el cual consiste en enviar Cv (currículo de vida) ficticios a las empresas. Para esta investigación la población estuvo conformada por 4988 Curriculum vitae simulados, con semejante educación y experiencia en el mercado de trabajo, para dos cargos de puestos: profesionales y técnicos. Donde midieron la discriminación de acuerdo a las respuestas recibidas de cada CV enviado. Finalmente los investigadores llegaron a las siguientes conclusiones: Si bien toda clase de discriminación es condenable, la intensidad de aquella explicada por el aspecto físico para puestos de trabajo profesionales y no calificados. Como se ve reflejado en el archivo, esta discriminación por aspecto físico existe no solo en los puestos donde necesariamente existe contacto frente a frente con el cliente, sino también en empleos de oficina. Nuestros resultados reportan indicadores muy originales sobre la discriminación en el mercado de trabajo peruano. A pesar de que se está analizando solo la primera fase de reclutamiento laboral (envío de currículos), consideramos que los resultados son

sumamente importantes para el análisis del mercado laboral limeño, debido a que sospechamos que en la segunda etapa de reclutamiento (entrevista) la discriminación se acentuaría muchísimo más (p. 30-31) Galarza Y Yamada (2012).

Dávila (2016) en su proyecto de investigación:

Discriminación Laboral causada por los orígenes étnicos en el cual utilizo datos experimentales para identificar existencia de discriminación en el mercado de trabajo ecuatoriano. Su diseño consistió en elaborar cv's falsos, adaptados a la realidad de tres razas diferentes de personas: negra, indígena y mestiza. Se enviaron 4 cv's a las empresas, 2 para hombres, y 2 de mujeres; llegando a las siguientes conclusiones: Mediante una regresión logística se pudieron analizar los resultados, y en estos se puede evidenciar una discriminación a favor de los hombres, y a favor de las personas con apellidos mestizos. Estos resultados nos indican que todavía existe desigualdad en el país, y todavía importa si eres hombre o mujer al momento de ser contratado, a pesar de que no se puede afirmar todas las personas que contratan tienen la misma preferencia, es algo más general Dávila (2016).

Gutiérrez (2016) en su investigación:

Discriminación laboral por razón de edad. Cuya finalidad de su trabajo recoge un análisis de la discriminación laboral por razón de edad, teniendo en cuenta como base el derecho al trabajo e igualdad, sus causas y consecuencias y las diferentes manifestaciones de los tribunales respecto a diversos casos entramados en dicho tema. En su estudio se recoge una serie de definiciones sobre el derecho a la igualdad y delimitación de la discriminación versada por los tribunales, así como términos surgidos respecto a esta práctica. Tras ello un acercamiento a la situación actual de las personas que son víctimas de este tipo de discriminación, los motivos y consecuencias. Además se centra en

una de las consecuencias mayores de ello, la precariedad laboral. Llegando a la siguiente conclusión: En el caso de los trabajadores tanto de edad avanzada como los jóvenes , por el mero hecho de su fecha de nacimiento son discriminados en las organizaciones privadas y en el acceso al empleo público, si el trabajo en cuestión determinara poseer una cierta complejidad física, se podría justificar dicha diferenciación, pero en puestos en los que no haga falta realizar en las labores diarias un esfuerzo físico considerable, se deberá valorar en las pruebas de acceso a dicho puesto si son aptos o no independientemente de la edad del trabajador (p. 37).

Valdez (2013) en su investigación de tesis:

El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú cuyo estudio es la igualdad y no discriminación de género en el referido proceso todo referente a lo que tiene que ver con la parte legal y leyes. El instrumento realizado fue la recolección teórica del tema. Llegando así a las siguientes conclusiones: La promulgación nacional sobre equilibrio entre los sexos y la no discriminación de sólo examina al reclutamiento como proceso en el cual podría efectuarse la discriminación de género, sin embargo el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones comprenden dos sub - procesos el reclutamiento y la selección de personal, existiendo actualmente un vacío legal en la legislación nacional. El Ministerio de trabajo en la actualidad solo condena los actos de discriminación de género realizados en el reclutamiento de personal, por lo cual el autor propone una reforma normativa a fin de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pueda castigar los actos de discriminación de género efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de personal. Valdez (2013).

Randstad (2014) en su informe:

Recién graduados: las comunidades con mayor posibilidad de empleo. Cuya finalidad fue analizar el mercado laboral para profesionales españoles a partir de la edad, el sexo y el nivel de formación. Concluyendo que: el principal factor que incide a la hora de buscar empleo es la formación académica con la que cuente. Así mismo, el informe indica que el 85,5% de los profesionales con estudios superiores trabaja actualmente en el país.

1.3. Teorías Relacionadas Al Tema

1.3.1. Discriminación Laboral.

Becker (1957 como se citó en Torresano 2009) explica una teoría de discriminación laboral: Una teoría alternativa de discriminación, que se usó en esta investigación, es la discriminación estadística, que se da cuando dos personas con las mismas calificaciones y habilidades para desempeñar una determinada ocupación obtiene, distintas tasas de éxito cuando se encuentran compitiendo por la obtención de un mismo puesto laboral, o salarios distintos cuando ya lo obtienen. Este tipo de discriminación se origina por la información limitada acerca de la productividad laboral; la misma que da lugar a estereotipos, que reflejan las creencias y expectativas acerca de la productividad que se tienen a partir de características individuales fácilmente observables, tales como la raza, el aspecto físico, o el apellido de origen. Las investigaciones pioneros sobre este tema son de Phelps (1972) y Arrow (1973).

Según Ñopo, Chong y Moro (2011) en su libro definen como:

La exclusión social, además de plantear un profundo problema moral, es causante de una tremenda ineficiencia cuyos efectos son de gran perjuicio para la economía, la democracia y la sociedad como un todo. La discriminación conduce a una distribución de oportunidades muy desigual que, a su vez, le impide a la sociedad

obtener los beneficios de un mayor acervo de capital humano, sin importar la raza, que aportarían tasas más altas de producción, productividad y competitividad. Por todas estas razones, la discriminación impide el crecimiento económico y la reducción de la pobreza (p. 20).

Según, Galarza y Yamada (2012):

Define la discriminación laboral como la exclusión social por medio de los cuales personas y grupos son despojados de la participación y titularidad de los derechos sociales, o como un proceso que excluye a una parte de la población del disfrute de las oportunidades económicas y sociales Galarza y Yamada (2012)

La realidad en el ambiente laboral estuvo marcada por una sucesión de progresos en los años anteriores, pero, hoy en día hay aun demasiadas diferencias similares con el trabajo, así sea en el tema ocupacional o en el monetario

Así mismo, Galarza y Yamada (2012):

Afirman que existen dos conjuntos de procedimientos para medir la discriminación. El primero de ellos radica en la utilización de datos observacionales (como encuestas nacionales) para contrastar la brecha salarial de los grupos de interés; de manera tal que la parte de la brecha no explicada por las variables observadas por el investigador es atribuida, por lo menos en parte, a la discriminación que existe en un mercado. El segundo procedimiento utiliza instrumentos de la economía experimental para la obtención de datos, y son los llamados audit studies. Gracias a las limitantes del primer procedimiento (los efectos de las variables de interés no son puros, porque tienen la posibilidad de estar correlacionados con otras variables, o la dificultad para categorizar un grupo racial).

Estos métodos se han realizado en el Perú para estudiar la existencia de discriminación laboral basado en la belleza y raza (lugar de procedencia) los resultados fueron de gran impacto debido

a que, el informe demostró que aún existe marginación ya sea por la belleza o el lugar de nacimiento.

Por su parte, Mujica (2005):

Refiere que en el día a día podemos encontrar muchas maneras de discriminación y marginación en las relaciones entre personas y en las relaciones entre grupos, pueblos y países. Existe discriminación por el género, por el origen étnico y cultural, por el credo espiritual, religioso por las opiniones políticas, por la edad, etc. (p. 15).

A su vez, Gutiérrez (2016):

Define la discriminación laboral como aquella que perjudica las condiciones respecto a un empleo, una prestación, paso a un oficio, etc. En consecuencia a obcecaciones sobre algún postulante. En la discriminación laboral por razones de época los mayormente afectados son juventudes y los trabajadores de mayor edad. Esta fracción de la población es la que más dificultades presenta en el momento no solo de la inserción laboral, sino también de la adquisición de ayudas o prestaciones (p. 8).

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2003) refiere: Dispensar a la gente un trato desigual y menos conveniente gracias a ciertas razones, como el género, los rasgos de piel, el culto, los pensamientos políticos, nivel económico, olvidando respetar las cualificaciones requeridas para el empleo al que se refiere. La discriminación limita la independencia de la gente para alcanzar el trabajo anhelado. Desgasta las oportunidades de los varones y las damas para construir su capacidad, sus aptitudes y cualidades, y ser asalariados en función a sus cualidades. La segregación en el ámbito laboral crea diferencias en las deducciones del mundo laboral y ubica en un ámbito de desfavorecimiento a los integrantes de colectivos determinados.

Entonces se podría decir que la discriminación laboral es trato desigual diferenciado por raza, sexo, religión, origen social, condición económica, edad o de cualquier otra índole en los requerimientos de personal que haga una empresa o empleador.

Raza por apellido de origen

Los autores Galarza y Yamada definen a la raza (medida por el apellido de origen) aquellas personas o individuos de distinta descendencia de apellidos (blancos y quechuas).

1.3.2. Dimensiones de la discriminación laboral

Cari (2015) en su tesis de grado refiere dos factores importantes:

1.3.2.1. Factores Personales

Actividad laboral por edades

Para la evaluación de actividad discriminación por edades se ha diferenciado entre dos intervalos 25-35.

Raza por apellido de origen

Para la evaluación de la raza por apellido de origen se diferenciará por 2 apellidos: blancos y quechuas (apellidos de descendencia europea y apellidos quechua).

Sexo

“La discriminación por sexo sigue que se encuentra en Perú más allá de que en esta jornada hay una sucesión de leyes y legislaciones que afirman la igualdad a nivel nacional e en todo el mundo. Pero el inconveniente persiste debido a que la gente tiene una aceptación general hacia los prejuicios y estereotipos. La discriminación es grave porque aparece de reacciones poderosamente negativas y creencias arbitrarias y despectivas sobre personas o grupos. Las consecuencias de discriminar en el trabajo no se limitan a la reducción de oportunidades de hombres”

y mujeres para crecer profesionalmente y ser remunerados de manera correspondiente a sus méritos.

Estado Civil

En esta medida se examina la tasa de empleabilidad discriminatoria por estado civil, utilizando en este caso una variable que diferencia entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos. Ciertas empresas con el afán de no incurrir en gastos como son: asignación familiar, escolaridad entre algunas otras. No están contratando personal con hijos Perjudicando de esta manera a trabajadores que tienen familia e hijos.

1.3.2.2. Factores Laborales

Tipo de Actividad

Un profesional es quien realiza una carrera (requiere de conocimientos formales y especializados).

Técnico: Destrezas definidas que son obtenidas en sedes de formación técnica.

Experiencia laboral.

Según un estudio de la empresa Manpower (2013), no basta tener una carrera profesional, para ingresar al mercado laboral. sino que el postulante tiene que cumplir con requisitos establecidos por el empleador antes de ingresar a laborar.

1.3.3. Tipos de Discriminación

Según el informe global de la OIT (2003) define dos clases de discriminación:

Discriminación Directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política,

el estado civil o el sexo. En algunos países de Europa Central y Oriental, la prohibición de ocupar puestos en la administración pública impuesta a las personas que han desempeñado ciertos cargos o han trabajado en órganos de un régimen político anterior es constitutiva de discriminación directa fundada en la opinión política. Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad, o de determinado color de piel o complexión física, constituyen otro ejemplo de discriminación directa. La discriminación directa suele asentarse en los prejuicios y los estereotipos (p. 20).

Discriminación Indirecta puede haber discriminación indirecta cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate. El concepto de discriminación indirecta es particularmente útil a la hora de formular pautas de actuación. Permite comprobar que la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia a todos por igual puede arrojar resultados sumamente desiguales atendiendo al modo de vida y a las características personales de cada individuo el supeditar la obtención de un puesto al dominio de un idioma en particular cuando la competencia lingüística no es indispensable en el mismo es una forma de discriminación indirecta por razón de la nacionalidad o la etnia de origen. También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores. Un trato menos favorable a los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo es un ejemplo de discriminación indirecta ejercida contra las mujeres, ya que éstas constituyen la mayoría del personal empleado a tiempo parcial. La exclusión legal, vigente en la mayoría de los países, del goce de medidas de protección social

para los trabajadores al servicio del hogar familiar, los trabajadores agrícolas y los de temporada, engendra una discriminación indirecta respecto a varios colectivos. Las mujeres que perciben bajos ingresos, los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas, los trabajadores migrantes y los de edad tienen una representación desproporcionada en estos tipos de trabajo, por lo que resultan ser los más afectados por esta clase de discriminación (p. 21-22).

Es que a pesar del avance que el país está logrando en materia económica, todavía se encuentra rezagado en lo social y cultura, evitando así que nuestra sociedad, evitando de esta manera un desarrollo igualitario donde todos puedan disfrutar de una sociedad sin distinciones OIT (2003).

Así mismo, se plantea otros tipos de discriminación tales como:

1.3.2. Discriminación por edad en el ámbito laboral

Según, Jiménez (2013) menciona que

La segregación por edad en el mundo laboral es un ambiente que genera cierta intranquilidad, ya que se manifiestan variadas escenarios segregacionistas, tanto en el momento de acceder a un puesto de trabajo como para suprimir la relación laboral. En este sentido, el derecho a la igualdad y a la no segregación por razón de edad es un elemento esencial en el derecho al trabajo (p. 2).

Muchos profesionales que cuentan con una carrera terminada, que son titulados, con postgrados, y mucha experiencia en el mercado de trabajo son discriminados por el simple hecho de que la empresa y su política lo establece así, que aquellos trabajadores que sobrepasan los 40 años ya no son tan buenos como hace algunos años. Y de la misma manera pasa con los jóvenes que desean ingresar al mundo laboral. Estos no cumplen con los requisitos de las empresas, aprovechando esto los empleadores pagando sueldos mínimos a profesionales con carreras terminadas.

1.3.3. Discriminación por razón de género

A su vez, Mujica (2005) define la discriminación por género:

Como “discriminación de la mujer mediante actitudes sexistas y machistas. El sexismo es el conjunto de métodos, mentalidades y actitudes que degradan la dignidad humana, justifican y perpetúan la situación” (p.50).

Para la situación de género principalmente las damas no tienen las mismas posibilidades, en la misma medida que los hombres, cómo sus contratas son los más faltos y cómo su paga es mínimo por un trabajo de igual esfuerzo.

1.3.4. Discriminación por el origen étnico y cultural

Según, Mujica (2005) define:

Como “el rechazo al color de piel y al origen étnico y cultural de las personas. Generalmente se da por parte de los grupos dominantes o mayoritarios dentro de una sociedad, hacia aquellos grupos minoritarios y excluidos históricamente” (p.50).

1.4. Formulación del Problema

¿Qué factores determinan la discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017?

1.5. Justificación del estudio

a) Conveniencia

Esta investigación se justifica en el análisis que se puede realizar para concientizar a la población, empresas, empleadores y Estado, a eliminar estos actos discriminatorios, para que así, las personas e instituciones puedan desarrollarse plenamente en el mundo laboral. Y los trabajadores tengan oportunidades de desarrollo económico, profesional y social.

b) Relevancia social

Con este proyecto se pretende beneficiar a los ciudadanos y a diferentes empresas a no excluir talento humano, para de esta manera reducir los índices de discriminación existentes en el país.

c) Implicancia práctica

La presente investigación encuentra su justificación práctica en la medida que los resultados del estudio permiten crear una mayor conciencia tanto a la sociedad como a los empleadores sobre este tema, para que, de esta manera eliminar aquellas discriminaciones, brechas, exclusiones, desigualdad de oportunidades que aún perdura en nuestra sociedad.

d) Utilidad metodológica

Esta investigación sirve como referencia a empresarios, profesionales e investigadores que buscan determinar la existencia de discriminación laboral en la selección de personal en la población de Trujillo.

1.6. Hipótesis

Hi: Los factores personales raza por apellido de origen y el sexo principalmente, determinan la discriminación laboral selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Analizar los factores determinantes de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017

1.7.2. Objetivos específicos

O₁. Analizar los factores personales (raza por apellido de origen, sexo, estado civil) determinantes de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo.

O₂. Analizar los factores laborales (tipo de actividad, experiencia laboral) determinantes de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo.

O₃. Proponer un modelo de curriculum vitae

II. MÉTODO

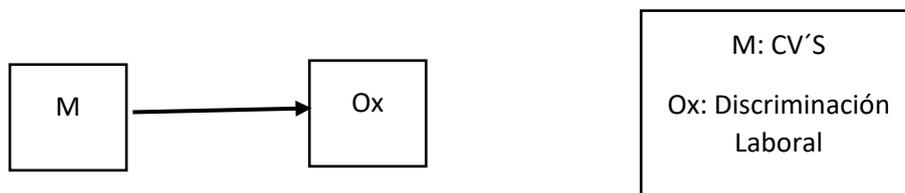
II. Método

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. No Experimental: Solo se observara los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Hernández, Fernández y Batista (2014).

2.1.2. Transversal: porque se recolectan datos en un solo momento, en un momento único, y además porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

2.1.3. Descriptivo: puesto que permitirá medir, analizar, recolectar datos sobre las dimensiones y componentes de la variable. (Fernández, Hernández y Baptista, 2014).



2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable: Discriminación Laboral

2.2.2. Operacionalización de Variable

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Discriminación Laboral	Galarza y Yamada (2012). Define la discriminación laboral como la exclusión social, como los mecanismos a través de los cuales personas y grupos son despojados de la participación y titularidad de los derechos sociales.	Para medir esta variable se aplicará el modelo económico “audit study y como instrumento el curriculum vitae los cuales serán distribuidos en los diferentes anuncios de trabajo. Para determinar el nivel de discriminación en la selección de personal en la ciudad de Trujillo	Factores Personales	Raza por apellido de origen	Nominal
			Factores Laborales	Estado civil Sexo Tipo de actividad Experiencia laboral	

Nota. Cari, D. (2016). Factores determinantes de la situación laboral de mujeres en la red de salud San Ramón (Tesis grado de Magister). Universidad Andina Caceres Velásquez.

2.3. Población Y Muestra

Población

Estuvo constituida por una población infinita de curriculum vitae listo para enviar a un proceso de selección a distintas empresas de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

Muestra

Para obtener la muestra se utilizó un muestreo probabilístico para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

De los cuales se observara cuantos cv serán aceptados y otros rechazados.

Tamaño de la muestra para la población infinita o desconocida:

$$n = \frac{Z_{\sigma}^2 \cdot p \cdot q}{E^2}$$
$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}$$
$$n = 384.16$$

Unidad de Análisis: Estuvo conformada por los curriculum vitae respondidos o aceptados para continuar en proceso de selección número que asciende a 126.

Criterios de selección

- i. Para la investigación fueron considerados los curriculum vitae aceptados o respondidos para continuar en proceso de selección de personal.
- ii. Para las ofertas de empleo se agruparon en dos categorías de empleo: Profesionales y técnicos.
- iii. La experiencia laboral no debía exceder los 5 años.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez

Técnica. Envío de curriculum vitae

Instrumento. Curriculum vitae.

El instrumento fueron validados con la modalidad juicio de expertos para eso se presente la ficha de validación.

Recolección de datos:

La metodología empleada para recopilar información en el siguiente estudio es definida como audit study, tal y como se explica en el estudio realizado por Galarza y Yamada (2012) consiste en elaborar curriculum vitae ficticios con especificaciones como las que se menciona a continuación:

(...)Equivalentes en capital humano (educación y experiencia laboral), y que solo difieran en [...] características observables que podrían ser usadas por los empleadores para discriminar [...] de esta manera, si no existiera discriminación, uno observaría una tasa de respuesta del empleador similar para todos los candidatos” (p.11).

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el análisis de estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas y relativas, las cuales son representadas en tablas o gráficos para su mejor comprensión, con el programa Microsoft Excel.

III. RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo 1: Analizar los factores personales (raza por apellido de origen, sexo, estado civil) para determinar el nivel de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo.

Tabla 3.1.

Analizar los factores personales (raza por apellido de origen y sexo) para determinar el nivel de discriminación laboral entre los cv's enviados y aceptados.

	N° DE CV'S ENVIADOS		
	POR RAZA POR APELLIDO DE ORIGEN Y SEXO		
	CV'S ENVIADOS	TOTAL ENVIADOS	% TOTAL CV'S ACEPTADOS
BLANCO	38	76	37%
QUECHUA	38		29%
HOMBRE	38	76	38%
MUJER	38		26%
TOTAL CV'S ENVIADOS	152	152	33%

Nota. Datos obtenidos de los 384 cv's enviados a los diferentes anuncios de puestos de trabajo en la ciudad de Trujillo

Cv's: curriculum vitae

Se usó apellidos de descendencia extranjera versus apellidos quechuas (para medir la discriminación por raza por apellido de origen)

En términos porcentuales para el factor personal raza por apellido de origen se obtiene que, la tasa de respuesta para los postulantes con apellidos blancos 37% es significativamente mayor que la de los postulantes de apellidos quechua 29% lo cual demuestra que aquellos postulantes con apellidos blancos tienen mayores probabilidades de ser seleccionadas para ocupar un puesto de trabajo. Y esto ocurre principalmente debido a las creencias o estereotipos que tiene gran parte de empleadores o reclutadores. Al creer que postulantes con apellidos quechuas se encuentran menos preparados o capacitados. Mientras que,

para el indicador sexo los resultados arrojaron que la tasa de respuesta para sexo hombre 38% es significativamente mayor, comparado con la tasa de respuesta que obtuvieron las mujeres (26%). Y esta diferencia en las tasas de respuestas de debe principalmente a que, principalmente los varones no se hacen responsables del crecimiento u crianza de sus vástagos ni de las labores de casa lo que complica que estas labores las realicen las madres, lo que estimula que tengan de menos tiempo para laboral fuera de casa, lo que les lleva a preferir trabajos de jornada parcial, para poder combinar las tareas del hogar con el trabajo.

Tabla 3.2.

Analizar los factores personales (estado civil) para determinar el nivel de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017.

CVS ENVIADOS			TOTAL CVS ACEPTADOS		
ESTADO CIVIL			TASA DE RESPUESTA (%)		
MUJER CASADA C/H	MUJER SOLTERA S/H	TOTAL	MUJER CASADA C/H	MUJER SOLTERA S/H	% TOTAL
38	38	76	28%	35%	32%

Nota. Datos obtenidos de los 384 cv's enviados a los diferentes anuncios de puestos de trabajo en la ciudad de Trujillo

Cv`s: curriculum vitae

CH: con hijos (as)

SH: sin hijos (as)

En términos porcentuales según el factor laboral estado civil (presentado en la tabla 3.2) se obtiene que la tasa de respuesta para las postulantes mujeres solteras sin hijos (as) 35% es significativamente mayor que la de las postulantes mujer casadas con hijos 28%. Evidenciando un favoritismo para aquellos (as) postulantes que no tienen hijos. Y esto es principalmente debido a los aquellos pagos y descansos que, de acuerdo a ley las mujeres con hijos tienen. O las empresas sienten que no se enfocan al cien por ciento en sus labores.

Objetivo 2: Analizar los factores laborales (tipo de actividad, experiencia laboral) para determinar el nivel de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo.

Tabla 3.3.

Analizar los factores laborales (tipo de actividad, experiencia laboral) para determinar el nivel de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017.

N° DE CV'S ENVIADOS			
POR TIPO DE ACTIVIDAD Y EXPERIENCIA LABORAL			
	CV'S ENVIADOS	TOTAL	% CV'S ACEPTADOS
PROFESIONAL	38	38	40%
TECNICO	38	38	35%
25 AÑOS	40	40	29%
35 AÑOS	40	40	35%
TOTAL	156	156	31.50%

Nota. Datos obtenidos de los 384 cv's enviados a los diferentes anuncios de puestos de trabajo en la ciudad de Trujillo

Cv's: curriculum vitae

En términos porcentuales según los factores laborales (tipo de actividad, experiencia laboral presentado en la tabla 3.3) se obtiene que la tasa de respuesta para los postulantes de tipo de actividad profesional 40% es mayor que la de postulantes con tipo de actividad técnico 35%. Así mismo, se pudo determinar que los cv's para postulantes de 35 años de edad obtuvieron una tasa de respuesta favorable de 35%, mientras que los postulantes con edad 25 años obtuvieron una tasa de respuesta de 29%. Los resultados demuestran que hoy en día, poseer una carrera profesional es indispensable para el desarrollo económico y profesional. Así mismo, sumarle a la carrera profesional experiencia laboral puede ser un punto fuerte al momento de buscar trabajo o postular a algún puesto de trabajo.

Objetivo General y Comprobación De Hipótesis

Figura 1

Factores más influyentes en la selección de personal

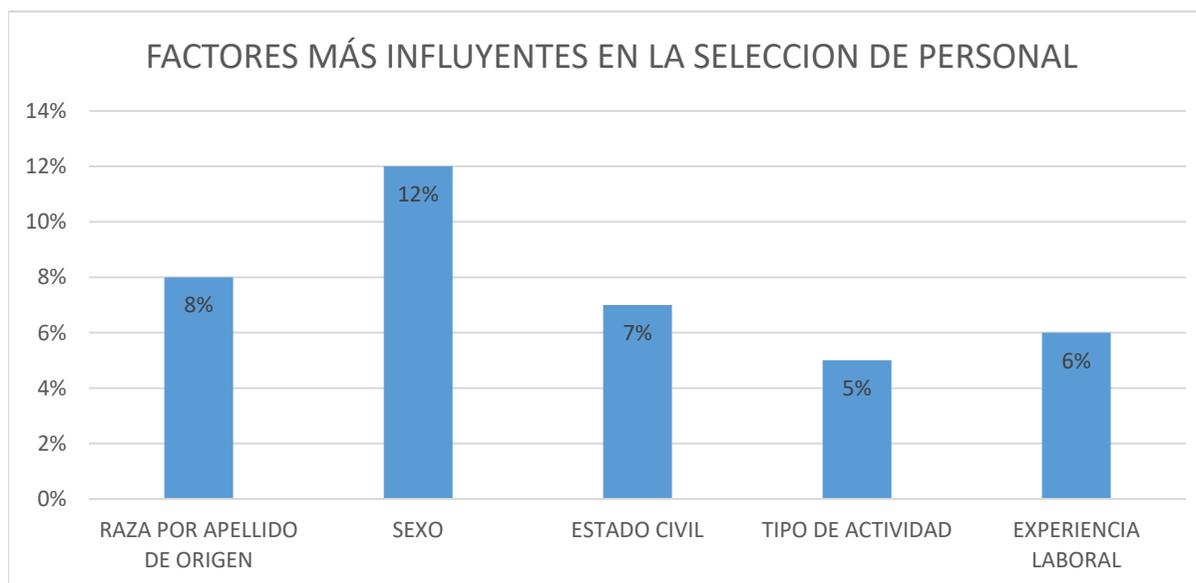


Figura 1 .Factores más influyentes en la selección de personal en la ciudad de Trujillo. Fuente Elaboración Propia

En términos porcentuales los resultados de la tabla 3.4. Muestran que los factores más influyentes a la hora de ser seleccionado para ocupar un puesto de trabajo son el sexo y raza por apellido de origen. Comprobándose de esta manera la hipótesis de investigación.

VI. DISCUSIÓN

IV. Discusión

En las empresas, a pesar que los empleadores están en la obligación de no discriminar en las ofertas de empleo ni en los procesos de selección en las empresas peruanas aún existen prácticas discriminatorias (las cuales deben erradicarse) en contra de aquellas personas que están en busca de un trabajo decente.

En la actualidad existen muchos factores (sexo, edad, raza por apellido de origen, experiencia laboral) que son usados por los empleadores, reclutadores de personal donde la igualdad en lo laboral no se observa igualitariamente y debido, en menor o mayor medida, tanto en estados avanzados como en los que están en vías de desarrollo, entre ellos el Perú. Y por lo cual se realizó el estudio con el propósito de buscar cambiar aquellas creencias, estereotipos discriminatorios en los procesos de reclutamiento de personal.

Se tuvieron limitaciones tales como, la tasa de respuesta para los curriculum vitae no fue la esperada, pero con los datos obtenidos se pudo analizar y realizar la investigación.

Sin embargo, después de explicar la importancia de la investigación se han obtenido datos confiables. Por lo cual se ha realizado una propuesta para disminuir los índices de discriminación existentes con la implementación de un modelo de curriculum vitae conocido como *ciego* o *anónimo*.

De los resultados obtenidos (tabla 3.1) el indicador raza por apellido de origen arrojó un 37% de preferencia para aquellos cv's con apellidos blancos (descendencia europea) versus un 29% de respuestas para postulantes con apellidos quechuas. Evidenciando una clara inclinación o favoritismo para postulantes con apellidos de descendencia europea o blanco. Lo cual se reafirma por (Dávila, 2016), en su tesis "Discriminación Laboral causada por los orígenes étnicos". Realizó su investigación que tuvo como propósito principal evaluar la discriminación laboral por orígenes étnicos, concluyendo que, se evidenció una discriminación a favor de los

hombres, y a favor de las personas con apellidos mestizos. Se puede concluir finalmente que la raza sigue siendo un punto fuerte al momento de contratar trabajadores. Empleadores que prefieren contratar personas con apellidos de descendencia europea, dejando de lado a valiosísimo recurso humano (apellidos quechua). Por falsas creencias o estereotipos.

Seguidamente, los resultados obtenidos en la tabla 3.1 de la presente investigación se pudo determinar que, el indicador sexo es dominado ampliamente por el hombre al momento de ingresar al mercado de trabajo. Los resultados arrojaron que la tasa de respuesta para sexo hombre (38%) es significativamente mayor, comparado con la tasa de respuesta que obtuvieron las mujeres (26%). Sin embargo lo mencionado anteriormente se refuta por (Cruces, 2014) en su tesis “La discriminación de género en el mercado Laboral: caso catalán” concluye que: “Los muros de la desigualdad han convergido. En la actualidad, la desigualdad no se proporcióna tanto en la proporción de hombres y mujeres ocupados, ni en la cantidad de hombres y mujeres asalariados. Sino que esta desigualdad se ha acentuado, en otros puntos. Uno de ellos es la segregación horizontal, las mujeres se encuentran concentradas en el sector de los servicios, que casualmente es el sector en el que menos se cobra. A esto hay que añadirle el hecho de que por regla general las mujeres cobran menos que los hombres, Y que las mujeres se concentran en las jornadas parciales que también es donde se cobra menos, puesto que muchos hombres no se hacen responsables de la crianza de sus hijos ni de las tareas del hogar lo que implica que estas tareas las acaben realizando las mujeres, lo que provoca que dispongan de menos tiempo para trabajar fuera de casa, lo que les lleva a preferir trabajos de jornada parcial, para poder combinar las tareas del hogar con el trabajo”. Finalmente se puede concluir que, lo mencionado por Cruces en su investigación se acerca más a la realidad, sin embargo no se puede negar que aún existen muchos prejuicios en contra de la mujer al momento de buscar un puesto de trabajo y eso podría ser llamado brecha sexual.

Los resultados obtenidos en la tabla 3.2 de la presente investigación se pudo determinar que, las postulantes mujeres solteras sin hijos tienen una mayor tasa de aceptación 35%, frente a las mujeres casadas con hijos 28%. Lo cual hace indicar que las mujeres sin hijos, tienen mayores oportunidades y accesibilidad a la hora de ingresar al mercado laboral. Lo cual es reafirmado por Pineda S. (2006) en su investigación “Estudio jurídico acerca de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y sus consecuencias en la aldea Santo Tomas de Milpas altas departamento de Sacatepéquez” concluyendo que, este se puede resumir como “carrera o familia”. La lucha por el derecho a trabajar y a formar un hogar, ya no va dirigido contra obstáculos externos, sino a los obstáculos internos de la mujer, provocando un conflicto psicológico que plantea el decidir sobre dos alternativas importantes, que tradicionalmente se han excluido una a la otra.

Esta investigación (tabla 3.3.), en líneas generales se obtuvo una tasa de respuesta favorable para tipo de actividad profesional 40%, mientras que para para el tipo de actividad técnico se obtuvo un 35% de tasa de respuesta. Los datos arrojados por la investigación se reafirman con el informe presentado por Randstad (2014) “Recién egresados: las comunidades con mayores posibilidades de trabajo”. Llegando a la conclusión que los profesionales tienen mayor posibilidad de conseguir trabajo, y que el primordial factor a la hora buscarlo es la formación. Así mismo, el informe detalla que 85,5% de los profesionales con estudios superiores trabaja actualmente en el país. Después de analizar los resultados se puede concluir que, la discriminación por experiencia laboral o “edad es la gran olvidada por la lucha por la igualdad y, sin embargo la realidad de la discriminación por edad en Trujillo, y en Perú reviste una especial gravedad por sus efectos y por su extensión”. Estudios realizados en nuestro país han demostrado que la edad como una de las causas más discriminatorias a la que se enfrenta la sociedad Peruana.

La investigación permitió identificar (tabla 3.3.) que aun en un país como el nuestro con aspiraciones de convertirse en un país con igualdad e inclusión aún persiste la discriminación contra jóvenes y adultos (experiencia laboral) al momento de ser contratados. Los resultados arrojaron que del total de postulantes con edades entre 25 y 35 años, los de 35 años tienen cierto favoritismo (35%) al momento de ser seleccionado para ocupar un puesto de trabajo. Mientras que las personas de 25 años tiene una tasa de respuesta de 29%. Existiendo claramente un favoritismo hacia aquellos postulantes con experiencia en el mundo laboral. Lo cual se reafirma por (Gutiérrez, 2016), en su tesis “Discriminación laboral por razón de edad”, realizó una investigación que tuvo como propósito analizar la discriminación laboral en el mercado español, concluyendo en la situación de los trabajadores tanto de edad avanzada como los adolescentes, por el mero hecho de su fecha de nacimiento son discriminados en las organizaciones privadas y en el ingreso al empleo público, si el trabajo mencionado determinara poseer una alguna complejidad física, se podría justificar esa diferenciación, pero en puestos en los que no realice falta hacer en los trabajos del día a día un esfuerzo físico destacable, se tendrá que apreciar en las pruebas de ingreso a dicho puesto si están permitidos o no independientemente de la edad del trabajador (p. 37).

De los resultados obtenidos en la tabla 3.4 de la presente investigación se pudo analizar y determinar que los factores personales (raza por apellido de origen y sexo) son los que tiene mayor influencia en la selección de personal en la ciudad de Trujillo, por lo tanto la hipótesis se acepta. Y así, lo corrobora Galarza y Yamada (2012) para el caso de Lima Metropolitana. Utilizando una metodología experimental, dichos autores encuentran que una persona de raza blanca recibe casi el doble de llamadas para un mismo puesto de trabajo contra su par equivalente de raza quechua; asimismo, encuentran que los candidatos varones son preferidos frente a las mujeres.

La presente investigación busca mediante los resultados, coadyudar a cambiar aquellos estereotipos discriminatorios que se han hecho parte de la sociedad. Insertar al mercado laboral a aquellas personas que son de las regiones apartadas (quechuas) que por el temor a ser discriminados se encuentran desamparados por la ley y el Gobierno.

Los resultados han demostrado que aún existen ciertas creencias o estereotipos por parte de los reclutadores, empleadores; que están siendo puntos fuertes a la hora seleccionar trabajadores para sus empresas. Y así se explica por qué desde el Estado no se toman las decisiones realmente importantes, aquellas decisiones que el país reclama.

Con los conocimientos adquiridos, los hallazgos de la investigación pueden ser utilizados por otras instituciones, e incluso mejorar la investigación.

VI. CONCLUSIONES

V. Conclusiones

- 5.1. Se logró determinar que el indicador raza por apellido de origen tiene un alto impacto al momento de ser seleccionado para un puesto de trabajo, donde aquellos solicitantes con apellidos extranjero lograron una respuesta de aceptación de 37%, contra un 29% para postulantes con apellidos quechua. (tabla 3.1.).
- 5.2. Se logró determinar que el indicador sexo, es evidentemente predominado por el hombre, los resultados arrojaron una diferencia significativa de 12%. Donde la categoría mujer obtuvo un 26% de tasa de respuesta, frente a un contundente 38% de tasa de respuesta para los hombres. (tabla 3.1.).
- 5.3. Así mismo, se logró determinar que el estado civil es otro punto fuerte considerado por los empleadores o reclutadores al momento de seleccionar postulantes, se obtuvo un 37% para mujeres soltera sin hijos, contra un 29% para postulantes mujeres casadas con hijos. (tabla 3.2.).
- 5.6. Se pudo identificar que aquellos postulantes con mayor experiencia en el mundo laboral 35% tienen mayores posibilidades que ser contratados frente a los postulantes con menos experiencia 28%. Así mismo se determinó que aquellos postulantes profesionales tienen mayores probabilidades de ser contratados seleccionados para ocupar un puesto de trabajo. (tabla 3.3.).
- 5.4. Se determinó que los factores personales (raza por apellido de origen y sexo) son los que tienen mayor influencia en la selección de personal en la ciudad de Trujillo que podrían ser bien llamados brechas.

VI. RECOMENDACIONES

6. Recomendaciones

- 6.1. Al Ministerio de Trabajo, a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - La Libertad, a los empresarios se recomienda evaluar la posibilidad de Implementar un nuevo modelo de curriculum vitae conocido en otros países como curriculum vitae ciego o anónimo. Cuya función principal es excluir aquellos datos que puedan ser tomados como motivo de discriminación por el empleador o reclutadores de personal.
- 6.2. “Se recomienda obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación e introducción de este nuevo modelo de curriculum vitae. Además, se recomienda capacitar a los empleadores o reclutadores de personal”.
- 6.3. Se recomienda a futuros investigadores a seguir investigando esta variable, así mismo mejorar la investigación realizando una investigación correlacional o cuasi-experimental para observar la interacción de otras variables que pueden ser considerados como factores de discriminación.

VII. PROPUESTA

7. Propuesta

7.1. Implementación de un nuevo modelo de curriculum vitae llamado ciego o anónimo en la selección de personal en la ciudad de Trujillo.

7.1.1. Fundamentación

El currículum ciego o anónimo es un documento especialmente diseñado para mostrar las capacidades y las experiencias de un profesional, por lo que suprime la mayoría de las referencias personales, como son nombre y apellidos, sexo o edad, fotografías, información sobre el centro en el que se han cursado estudios y universidad a la que se ha asistido, entre otras referencias. El fin último de ocultar estos detalles es que lo único que sea relevante a la hora de acceder al empleo sea la formación, la cualificación y el perfil del candidato o candidata que mejor se adapta a la función que tiene que desarrollar.

Después de obtener los resultados de la presente investigación se pudo determinar que aún existe discriminación en la selección de personal, factores que son irrelevantes a la hora de la postulación, se convierten en factores muy relevantes para los reclutadores o empleadores. y que mediante esta propuesta, lo que se busca es disminuir los índices de discriminación en la selección de personal y que todos los postulantes puedan tener las mismas oportunidades de ser seleccionados.

7.1.2. Objetivo General

- Reducir los índices de discriminación en la selección de personal en la ciudad de Trujillo.

7.1.3. Objetivo específico

- Obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de la implementación de este nuevo modelo de cv.

- Realizar capacitaciones a las diferentes empresas que quieran incurrir en el uso de este nuevo modelo de curriculum vitae.

7.1.4. Presupuesto

Tabla 7.1. Presupuesto contratación capacitador especialista en el tema.

PRESUPUESTO CAPACITADOR ESPECIALISTA				
DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSOS HUMANOS				
Especialista	Horas	100	S/. 25.00	S/. 2,500.00
RECURSOS MATERIALES				
Pizarras	UNIDAD	2	S/. 85.00	S/. 170.00
Fotocopias	UNIDAD	500	S/. 0.10	S/. 50.00
Lapiceros	UNIDAD	250	S/. 0.35	S/. 87.50
Plumones	UNIDAD	30	S/. 2.00	S/. 60.00
TOTAL PRESUPUESTO				S/. 2,867.50

Nota. Detalle de la contratación de capacitador especialista

7.1.5. Desarrollo de la propuesta

Se plantea desarrollar el nuevo modelo de curriculum vitae para reducir los índices de discriminación laboral en la selección de personal.

- Se pretende informar a las partes involucradas y posteriormente una reunión para informar sobre este nuevo modelo de cv y exponer a un especialista encargado de brindar las capacitaciones.
- Capacitar a los empleadores, reclutadores y empresas en la aceptación voluntaria de este nuevo modelo de cv.
- Se deberá realizar posteriormente una reunión con entidades del Estado como: Ministerio de Trabajo, Gerencia de Promoción y Empleo La Libertad, Ministerio de cultura, Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables para presentar la propuesta y seguidamente sea haga el pronunciamiento oficial para que empresas acaten el uso voluntario del cv propuesto en el presente trabajo de investigación.

VIII. REFERENCIAS

8. Referencias

- Cari D. (2015). *Factores determinantes de la situación laboral de mujeres en la red de salud San Román, 2013* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Andina, Juliaca Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/331/P27-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruces (2014). *La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso Catalán* (tesis de pregrado) Universidad de Barcelona. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57958/1/22A_Cruces_Ilanos.pdf
- Dávila C. (2016). *Discriminación Laboral causada por los orígenes étnicos* (tesis de grado). Universidad San Francisco de Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5968/1/129199.pdf>
- Galarza Y Yamada (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. Lima*: Universidad del Pacífico, Centro de Investigación. Recuperado de sitio web: http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/discriminacion-laboral-en-lima-el-rol-de-la-belleza-la-raza-el-sexo_0.pdf
- Galarza, Kogan y Yamada (2015) ¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana?. Universidad del Pacífico Recuperado de: http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1115%20-%20Galarza_Kogan_Yamada.pdf
- Gelida F. (09 de enero de 2017) La discriminación laboral en los procesos de selección [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://elcandidatoidoneo.com/la-discriminacion-en-los-procesos-de-seleccion/>
- Gutiérrez G. (2016) *Discriminación Laboral Por Razón De Edad*. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2996/Discriminacion%20Laboral%20por%20Razon%20de%20Edad.pdf?sequence=1>
- Hernández, Fernández, Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>

- Jiménez N. (2013) *Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo*.
Recuperado de:
<http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/nataliat@ugr.es/TCNatalia.pdf>
- Lee N. (2014) *Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil* (Tesis de pregrado).
Universidad Casa Grande. Recuperado de:
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/209/1/Tesis683LEEI.pdf>
- Manpower (2013) *#Yoemprendedor Logrando Compromiso en el trabajo México, Centroamérica y República Dominicana*. Recuperado de:
https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/RM_Logrando_Compromiso_en_el_Trabajo.pdf
- Ministerio de Trabajo (2010) *Dinámica Ocupacional en la Región La Libertad*.
Recuperado de
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones_dnpefp/DINAMICA_OCUPACIONAL_LA_LIBERTAD.pdf
- Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo (2014). *Informe Anual 2014: La Mujer en el Mercado Laboral Peruano* Recuperado de
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=290&tip=9>
- Mujica R. (2005) “*Diferentes pero iguales: educando contra el racismo y la discriminación*”. Recuperado de:
<http://www.ipedehp.org.pe/userfiles/Diferentes%20pero%20iguales.pdf>
- Ñopo Hugo., Chong Alberto. y Moro Andrea. (2011). *Discriminación en América Latina. Una perspectiva económica*. Bogotá, Colombia: Mayol Ediciones.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003): *Convenio sobre la discriminación: Empleo y Ocupación*. Recuperado de:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) *La hora de igualdad en el trabajo*, Informe I (1B), Conferencia. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Pineda Salazar (2006) *Estudio jurídico acerca de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y sus consecuencias en la aldea Santo Tomás Milpas Altas departamento de Sacatepéquez* Universidad de San Carlos de Guatemala

Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5805.pdf

Torresano Melo (2009) *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Recuperado de:

<http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/1688/1/T-SENECYT-00806.pdf>

Trabajando.com. (22 Marzo 2012) un 68% de los peruanos se ha sentido discriminado [Mensaje en un blog]. Recuperado de:

<http://blog.trabajando.pe/peru/338-un-68-de-los-peruanos-se-ha-sentido-discriminado-en-el-trabajo>

Universia España (21 octubre de 2014) Recién egresados: Las comunidades con mayores posibilidades de trabajo. Recuperado de:

<http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2014/10/21/1113548/recien-graduados-comunidades-mayores-posibilidades-trabajo.html>

Valdez H. (2013). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*. Pontificia universidad católica del Perú. Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5248>

ANEXOS

Anexo: 01

Matriz De Consistencia Para Elaboración De Proyecto De Investigación

Titulo	Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017	¿Qué factores determinan la discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017?	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar los factores determinantes de discriminación laboral en la selección de personal en la población de Trujillo 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>*Analizar los factores personales (raza por apellido de origen, estado civil, sexo) para determinan el nivel de discriminación laboral en la ciudad de Trujillo 2017.</p>	Los factores personales raza por apellido de origen y el sexo principalmente determinan la discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017	Discriminación laboral	Se define como la exclusión social como los mecanismos a través de los cuales personas y grupos son despojados de la participación y titularidad de los derechos sociales, o como un proceso que excluye a una parte de la población del disfrute de las oportunidades económicas Y sociales. Galarza y Yamada (2012)	Se considera discriminación laboral al trato desigual diferenciado por raza, sexo, religión, origen social, condición económica, edad o de cualquier otra índole en los requerimientos de personal que haga una empresa o empleador. La variable discriminación laboral será medida usando el método económico Audit Study. Que consiste en enviar Cv ficticios semejantes a la realidad a diferentes empresas	Factores Personales	<p>-Raza por apellido de origen</p> <p>-Estado Civil</p> <p>--Sexo</p>
		<p>* Analizar los factores laborales (tipo de actividad, experiencia laboral) para determinan el nivel de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017.</p> <p>* Proponer un modelo de cv.</p>						Factores Laborales

Nota. Factores determinantes de la discriminación laboral diseñado y elaborado por: Cari Díaz (2016) en su tesis de grado

Anexo 02: metodología de recolección de datos basado en el método económico audit study obtenido del artículo de investigación titulado “Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo” en la Universidad del Pacífico, de Lima Perú

MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Método Económico Experimental Estudio de Auditoria (audit study)

Para medir la variable Discriminación Laboral se utilizó el método económico “Audit Study”.

Su adaptación acá en el Perú (Lima) lo hicieron Galarza y Yamada en el año 2012. El cual consiste en enviar Curriculum Vitae ficticios, semejantes a la realidad, enviar a diferentes anuncios por parte de las empresas reclutadoras de personal para algún puesto de trabajo.

La metodología utilizada en estas investigaciones tiene como ventaja que al enviar hojas de vida con las mismas características en nivel educativo así como experiencia laboral, el no recibir las llamadas con ofertas de trabajo se puede asumir como causa de que el empleador prefiere contratar a los postulantes de acuerdo a la variable que si se cambió. Estas siendo género, edad y lugar de procedencia. Proporcionando información más fácil y clara de la discriminación.

ANEXO 03. Ficha técnica

Autor: Cari Díaz

Procedencia: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

País: Perú

Año: 2016

Versión: Original en idioma Español

Duración: 20 minutos aproximadamente.

Objetivo: Establecer los factores determinantes de la situación laboral de las mujeres de la Red de salud San Román.

Dimensiones: Contiene

Factores Personales

Factores Laborales

ANEXO 04:

MODELO DE NUEVO CURRICULUM VITAE PROPUESTO

Curriculum Vitae Ciego O Anónimo

I. DATOS DEL CANDIDATO

- Fecha de la postulación: 28/10/2017
- Puesto Vacante: Administrador

II. INFORMACIÓN DEL CONTACTO

- DNI: xxxxxxxx
- Teléfono de contacto: +051 xxxxxxxx
- Email: candidato@xxx.com

III. TITULACIONES Y CURSOS

- Administrador de empresas, curso 2014 (debe incluir nombre de la universidad)

IV. EXPERIENCIA LABORAL

- Prácticas formativas no remuneradas en la empresa xxx.
Año 2016
- Voluntariado en ONG. Año 2017