



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PERCEPCIÓN DE LOS SESGOS EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN DE PERSONAL PARA UN PUESTO DE TRABAJO
DEL RUBRO ADMINISTRATIVO POR LOS ESTUDIANTES DE LA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA**

**PRESENTADA POR
JEAN PIERRE HUMBERTO MENESES OCHOA**

**ASESORA
SONIA ESTHER MOTTA REYES**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

LIMA – PERÚ

2017



Reconocimiento - No comercial

CC BY-NC

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**PERCEPCIÓN DE LOS SEGGOS EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN DE PERSONAL PARA UN PUESTO DE TRABAJO
DEL RUBRO ADMINISTRATIVO POR LOS ESTUDIANTES DE LA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:
JEAN PIERRE HUMBERTO MENESES OCHOA**

**ASESORA:
Mg. SONIA ESTHER MOTTA REYES**

LIMA- PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todos aquellos que me apoyaron moral y económicamente para poder concretar esta investigación.

A mis padres que me dieron las herramientas y oportunidades en todo momento.

A mis profesores que en todo momento estuvieron ahí para corregir y apoyarme en el aspecto académico para ser un mejor profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que permanecieron a mi lado durante el desarrollo de esta investigación.

A mis asesores de IEA I e IEA II, respectivamente; Lic. Dennis López, que me entregó las bases y estructura para iniciar la investigación, Lic. Shyla Del Aguila, que me oriento con el conocimiento necesario para desarrollar la investigación.

A mi docente revisor el Dr. Juan Salazar Huapalla y a la Mg. Sonia Motta, que me guiaron para concretar esta investigación de manera correcta.

A mis seres queridos que me apoyaron con su experiencia para completar mi investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	VIII

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.4 Justificación de la investigación	14
1.4.1 Importancia	14
1.4.2 Viabilidad	14
1.5 Limitaciones	15

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	16
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1 Percepción.....	17
2.2.2 Sesgos.....	18
2.2.3 Proceso de Selección	19
2.2.4 Percepción de los sesgos en los procesos de selección	23
2.2.5 Teoría de la discriminación estadística	27
2.2.6 Participación de los jóvenes en el mundo laboral	31
2.3. Definiciones de términos básicos	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	34
3.2. Diseño Muestral	34
3.3. Operacionalización de variables	40
3.3.1 Variable Descriptivas	40
3.4. Técnicas de recolección de datos y/o información (Instrumentos).....	42

3.4.1 Técnicas	42
3.4.2 Instrumentos	42
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	43
3.5.1 Técnica empleada	43
3.5.2 Procesamiento de la Información	43
3.6. Aspectos éticos	43

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de confiabilidad.....	45
4.2 Análisis de los resultados	47
4.2.1 Objetivo Específico: Sesgos de Selección por Género.....	47
4.2.2 Objetivo Específico: Sesgos de Selección por Edad	49
4.2.3 Objetivo Específico: Sesgos de Selección por Apariencia Física.....	50
4.3 Análisis descriptivo	52
4.4 Análisis del Cuestionario.....	53

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los Resultados.....	70
--------------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones	76
6.2 Recomendaciones	77

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....79

ANEXOS

ANEXO 1.....	84
ANEXO 2.....	85
ANEXO 3.....	87

RESUMEN

Mediante esta investigación se buscó determinar si los sesgos de selección de personal por parte de los entrevistadores durante el proceso de selección, ha sido percibida por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad privada de Lima metropolitana. Se planteó como objetivo conocer cuáles son los sesgos más percibidos, para ello se tomó enfoque de la teoría de la Discriminación Estadística, que tiene como base estos tres tipos de discriminación laboral: la edad, el género y la apariencia física.

Se empleó la metodología cuantitativa, aplicando una encuesta a los estudiantes de esta facultad que tienen mayor experiencia laboral, por lo tanto, son los que han podido ser más conscientes de estos sesgos por parte de los entrevistadores durante los procesos de selección de los trabajos que se presentan.

Finalizando, la investigación comprobó que los estudiantes de esta facultad han llegado a percibir estos tipos de sesgos durante el proceso de selección de personal mencionado, siendo la de género y apariencia física las más identificadas por los estudiantes. Estos sesgos tuvieron un mayor índice de identificación por parte del género femenino, con esto se terminó deduciendo que las mujeres estudiantes son afectadas por los sesgos de género en mayor proporción a diferencia de los hombres, por parte de los entrevistadores durante el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana.

PALABRAS CLAVES: Sesgos, proceso de selección, percepción y estudiantes.

ABSTRACT

This research seeks to establish if recruitment biases by interviewers during the selection process has been perceived by students of the management school of a Private University in Metropolitan Lima. It was proposed as an objective to know which are the biases that have been most perceived, for which we focused of the theory of statistical discrimination, which focuses on these three types of labor discrimination: by age, gender and physical appearance.

It employed the quantitative methodology, applying a survey to the students of this school who have the most work experience are, therefore, those who have been able to be more aware of these biases on the part of the interviewers during job interviews that are presented.

Ending the research showed that students of this school if they have come to see these types of biases during the job interview mentioned, being the gender and physical appearance the most identified by students. These biases had a greater level of identification on the part of the female gender, this ended up deducing that women students are affected by the gender bias in major proportion, unlike the males, on the part of the recruiters during the selection process for a management job for the students of the school of management of a private university in Lima metropolitan,

KEY WORDS: Bias, selection process, perception and students.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “Percepción de los sesgos en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana”, demuestra la importancia de conocer cuáles son los sesgos a los que se enfrentan los estudiantes durante la fase de selección para un puesto de trabajo del rubro administrativo, así como conocer cuál es el tipo de sesgo predominante en el proceso de selección.

La tesis elaborada consta de cinco capítulos:

En el capítulo I: Se presenta el planteamiento, el cual busca identificar si los estudiantes han logrado percibir los sesgos de selección por parte de los entrevistadores durante el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo.

El capítulo II: Se encuentra el marco teórico, donde se contemplan los antecedentes de la investigación de los sesgos durante el proceso de selección de personal, las bases teóricas y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III: Se descubre la metodología con base estadística, debido a que se plantea los tipos de sesgos más generales y aquellos que pudieron haber sido percibidos por los estudiantes.

En el capítulo IV: Se analizan los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes considerados en la muestra, producto de la encuesta se pudo identificar la tendencia mayor de cada estudiante ante el sesgo que llegó a percibir con mayor intensidad, y, a su vez, se analizó cada ítem de la encuesta en cuanto a su relevancia en esta investigación.

En el capítulo V: Se presenta la discusión, parte principal de la investigación y en ella se analizaron e interpretaron los resultados del nivel de estudiantes que han

llegado a percibir cada tipo de sesgo, y su relación comparativa con las referencias empleadas.

Finalmente, se exponen las conclusiones y las recomendaciones de la investigación realizada, con las que se ha abarcado los puntos relevantes a partir de los sesgos identificados y como afectan estos a los estudiantes, con lo que se dio lugar a plantear algunas recomendaciones pertinentes de lo concluido para intentar minimizar estos sesgos durante el proceso de selección de personal.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El comportamiento organizacional hoy en día atraviesa diversos retos al igual que numerosas oportunidades, por eso Chiavenato (2010) refiere que se requieren respuestas innovadoras y soluciones rápidas ante los constantes cambios que demanda el mercado laboral, esto se basaría en tomar una adecuada elección de personal al momento de seleccionar.

Todo ello es para sobresalir ante la constante competencia de las organizaciones, y alcanzar de esta manera el mayor y óptimo desenvolvimiento de la empresa.

Chiavenato (2010) señala que el método de la entrevista en el proceso de selección entre dos personas o más que llegan a interactuar para determinar cuáles son los puntos que les conviene de cada uno a favor del otro. Son dos elementos relevantes en este proceso, el entrevistador que es quien toma la decisión final del proceso y el solicitante que espera la respuesta final del entrevistador.

Con lo analizado por parte de Fletcher (1992) se puede definir concretamente que la entrevista en base a una visión enteramente ética que permitirá conocer que aptitudes son aceptables, por los postulantes. De esta forma se llega a evitar futuros percances que puedan afectar al entorno y a la empresa misma, como pueden presentarse los sesgos durante este proceso de selección.

Puede llegar a definirse por parte de Chiavenato (2009) que el proceso de selección e integración de los trabajadores a las empresas es un objetivo de proyección, el cual busca beneficiar a futuro, esta decisión se basa en un enfoque global que afecta a toda la organización. El fin de estas actividades recurrentes es ir retroalimentando a la organización con nuevos recursos humanos en base a las habilidades de cada nuevo individuo, esto le permite a la empresa ir innovándose en cuanto a su personal para no quedarse atrás en lo que va del desarrollo continuo del mercado.

Es importante haber realizado esta selección de personal de forma válida y confiable; ya que, según lo establecido por Horcajo, Briño y Becerra (2009) es necesario realizar el proceso basado con la mayor racionalidad, objetividad y precisión al juzgar a un candidato, y encontrar la persona que cumpla con las más óptimas capacidades, habilidades y competencias para ajustarse al puesto de trabajo.

Con respecto a los sesgos en los procesos de selección de personal, Vera Rojas. (2006) señala que es cuando existe una diferencia de trato hacia los postulantes debido a su género, edad, apariencia física, entre otros motivos, dejando de lado las capacidades y méritos que los postulantes tengan para el puesto de trabajo. Su sesgo se genera en base a los estereotipos planteados por la sociedad y los prejuicios que llegan a ser los supuestos de su posible rendimiento por parte del entrevistador hacia los postulantes. Se ha presentado la tendencia a discriminar en cuanto a un enfoque de género, edad, apariencia física, entre otros, el cual es un tema aparte en referencia a su experiencia previa y calificaciones.

Las organizaciones al realizar la selección de los candidatos, lo deben hacer en base a los méritos y competencias profesionales que puedan poseer dentro del área laboral. Es así que Schmidt y Hunter (1998) concluyeron que es necesario ejecutar este proceso con la mayor validez y fiabilidad, evitando la influencia subjetiva o de las creencias estereotipadas por parte del evaluador al momento de la selección de personal.

Es por lo mencionado que se puede corroborar con lo que Vera Rojas. (2006) identificó en un estudio realizado con la población de Lima Metropolitana, teniendo como muestra 2 209 trabajadores que postulaban a un puesto de trabajo, empleando tres instrumentos (fichas de búsqueda y selección de personal, bases de datos, y vacantes publicadas) que permiten conocer el perfil del puesto que requiere la empresa. Encontrando, que al menos existía un requisito discriminatorio, ya sea por género, edad o presencia; siendo el género la variable con mayor discriminación; sin embargo, ello varía según el puesto al que postula. De ser un

puesto profesional, el porcentaje de presencia (talla, contextura, entre otras) es bastante bajo, a pesar de ello existen un alto porcentaje de sesgos de género seguido por la edad.

A partir de lo investigado por Rodríguez y Fernández (1986) identificaron que el mandato de no discriminación no busca exactamente un derecho a la igualdad, pero una protección distinta para ciertos grupos. Con esto, se conseguiría reducir e impedir las diferencias que van en contra de ciertos grupos debido a caracteres innatos.

Por lo cual esta investigación analizó la percepción de los sesgos de selección en la entrevista aplicada a los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada de Lima metropolitana. De esta forma se obtiene un grupo completo al que puede llegar a ser afectado por diversos sesgos laborales, y enfocarse en ellos dándole mayor precisión al análisis.

1.2 Formulación del problema

Para este problema se han formulado ciertas interrogantes para indagar qué se quiere conocer como producto de esta investigación, siendo éstas:

Problema general

¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana?

Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos por género en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana?
- b) ¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos por la edad en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por

los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana?

- c) ¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos en base a la apariencia física en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana?

1.3 Objetivos de la investigación

Los objetivos que se plantean en la investigación son los siguientes:

Objetivo general

Determinar el nivel de la percepción de los sesgos en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana.

Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de la percepción de los sesgos por género en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana.
- b) Conocer el nivel de los sesgos por la edad en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana.
- c) Identificar el nivel de percepción de los sesgos en base a la apariencia física en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada en Lima metropolitana.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Importancia

La investigación realizada acerca de la percepción de los sesgos durante el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de una Universidad Privada de la Facultad de Administración en Lima metropolitana es significativo, debido a que permite dar a conocer cómo se perciben las capacidades y talentos que posee el solicitante al momento de la etapa de selección de personal, dándole una nueva perspectiva del mercado laboral al momento de selección. Esto ayudará a que los estudiantes se preparen mejor antes de postular a un puesto de trabajo y en un futuro las empresas eliminen estos sesgos por parte de sus entrevistadores y que puedan acceder al empleo deseado sin importar su género, edad o apariencia física,

Adicional a ello, nos permitirá saber cuál es el género más perjudicado por estos sesgos durante el proceso de selección. Así podremos ver si existe diferencia de oportunidades hasta el día de hoy, teniendo como referencia a los estudiantes de esta universidad privada.

Asimismo, bajo un contexto académico, la investigación permitirá impulsar mayores estudios cómo los ya realizados, respecto al perfil de competencias, para conseguir una mejor selección dentro de una organización sin la influencia de discriminación o sesgos basados en estereotipos, siendo así posible mayores estudios e investigaciones sobre este tema para así consolidar nuevas teorías.

1.4.2 Viabilidad

La investigación realizada es factible, puesto que actualmente en esta universidad privada, existe un alto porcentaje de estudiantes, tanto hombres como mujeres, de diversas edades, quienes laboran en puestos del rubro administrativo, siendo posible la participación de ellos por medio de encuestas referidas a la percepción de estos sesgos al momento de participar en el proceso de selección de personal.

Estos mismos estudiantes de esta universidad privada están trabajando o al menos han tenido experiencia laboral, por lo que se les puede consultar para que den

alcance a los empleadores de los cargos de selección que ellos tienen, hacerlos partícipes de la recolección de información por medio del instrumento elaborado.

La investigación realizada se ha podido concretar en un tiempo de realización de mediano plazo y con una población centrada en Lima. Obteniendo los resultados en un periodo de tiempo apropiado, no siendo necesario un presupuesto elevado para concretar esta investigación.

1.5 Limitaciones

Una de las limitaciones elementales que se encontró para la elaboración de esta investigación fue que no se encontraron teorías enfocadas en los sesgos de selección, razón por lo que la bibliografía básica de este estudio no es tan extensa, hay información variada acerca de temas relacionados con la discriminación laboral y brechas salariales, pero en cuanto a sesgos de selección según género, edad o apariencia física no se ha hallado la suficiente.

Al momento de obtener información de los estudiantes de la muestra puede darse que no hayan identificado los sesgos de selección a los que han sido sometidos. Asimismo, es posible que los postulantes tiendan a alterar los resultados de las pruebas para proyectar una experiencia laboral libre de sesgos de género, edad o por apariencia física durante estos procesos de selección, para no evidenciar ser partícipes de discriminación o prejuicios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Con lo que se ha podido apreciar al momento de la recolección de antecedentes es que realmente no existe alguna amplitud de estudios realizados con este enfoque que tiene el presente estudio, por lo que se ha recurrido a estudios y antecedentes semejantes, que presenten relevancia de consideración para el estudio.

Vera Rojas. (2006) realizó un estudio en la población de Lima metropolitana, teniendo como muestra 2209 trabajadores que postulaban a un puesto de trabajo, empleando tres instrumentos (fichas de búsqueda y selección de personal, bases de datos, y vacantes publicadas) que permiten conocer el perfil del puesto que requiere la empresa. Encontrando, que al menos existía un requisito discriminatorio, ya sea por género, edad o presencia; siendo el género la variable con mayor discriminación; sin embargo, ello varía según el puesto al que postula. De ser un puesto profesional, el porcentaje de presencia (talla, contextura, entre otras) es bastante bajo, a pesar de ello existen un alto porcentaje en género seguido por la edad.

Cabrera y Terife (2007) realizaron un estudio cualitativo en una población de Caracas, Venezuela; el objetivo era conocer la percepción de los expertos de Recursos Humanos, en lo referente al proceso de selección donde existe discriminación tanto por edad, género, apariencia física y nivel socioeconómico en puestos de nivel ejecutivo. La muestra empleada fue de 24 postulantes, entre consultores y directores del área de RR.HH.; obteniendo como resultado que la apariencia física era un requisito no relacionado con las funciones del puesto, en las cuales incurrían las selecciones al momento de las entrevistas. En segundo lugar, se halla otro requisito el nivel socioeconómico del postulante, seguido de la edad, así como el género.

La investigación realizada por Fernández y Aramburú-Zabala (2000) donde se investigó la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo en Madrid, realizando un estudio con 3742 hombres y 8067 mujeres. Este estudio

corroborar que los hombres solicitantes tenían un 20% de posibilidades de ser admitidos, mientras que solo un 11% de posibilidades obtenían las mujeres, esto debido al impacto de los requisitos de entrada, donde los hombres poseen mayor calificación o poseen mayor experiencia laboral. Siendo así que la mujer pasa por una discriminación laboral indirecta, denominada “techo de cristal”, impidiendo de manera invisible el progreso de la mujer a un mejor puesto profesional.

Sin embargo, Pamela Alonso (2011) obtuvo resultados contradictorios sobre si este método produce impacto adverso hacia las mujeres. Este estudio es una meta-análisis que tiene como objetivo determinar si las entrevistas estructuradas producen impacto adverso según el género del entrevistado. Los resultados indican que no hay diferencias en las puntuaciones para hombres y mujeres en ninguna de las modalidades de la entrevista estructurada. Finalmente, se discuten las implicaciones de estos resultados, tanto para la investigación como para la práctica en selección de personal.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Percepción

Oviedo. (2004) establece como principios de la percepción: a) Principio de Figura y fondo, capacidad de percibir un plano principal de otro complementario; b) Principio de cierre o complementación, es la tendencia a cerrar las figuras o percibir las totalidades de manera que se pueden ver formas incompletas o confusas como si estuviesen completas; c) Principio de contexto, considerando a un contexto que rodee a un estímulo influye sobre lo que se percibe; d) Principio de agrupación, este considera en si las leyes de proximidad (cuando un estímulo está cerca de otro se tiende a percibirlos como juntos), similitud (si tienen algún tipo de similitud se perciben como parte de un patrón) y continuidad (si estos elementos siguen una misma dirección tienden a agruparse como parte de un patrón).

A su vez, Chéliz., y Carmen. (2002) destaca que la percepción se puede expresar de dos modos distintos, en cuanto a si se presenta como experiencia o actividad, en cuanto a la experiencia menciona que puede ser expresada como la “percepción pura” que viene a ser el hecho de notar, percibir o percatarse de algo por medio de

alguno de los cinco sentidos; en cuanto a la percepción por “actividad” establece que es la que consiste en fijar uno de los cinco sentidos en algún punto con una duración no delimitada internamente.

El aporte de Melgarejo. (1994) viene siendo de gran ayuda al momento de definir con mayor precisión la percepción, debido a que menciona como el campo psicológico viene definiendo el concepto de percepción como el proceso cognitivo de la conciencia de cómo reconoce, interpreta y da significado para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social en el cual intervienen otros procesos psíquicos entre los que están el aprendizaje, la simbolización y la memoria.

Asimismo, Oviedo. (2004) define a la percepción como el resultado de los procesos corporales como la actividad sensorial dándole énfasis a lo investigado en cuanto a los canales sensoriales de la visión, el tacto, el gusto, la audición, etc. También se puede llegar a definir que la percepción se logra caracterizar por no ser absoluta sino relativa, este procesamiento de información opera a través de representaciones o descripciones explícitas del estímulo dirigido al sistema cognitivo, siempre debe ser procesada por estímulos del medio es necesario que los receptores tengan contacto con la energía que se busca procesar.

2.2.2 Sesgos

Las personas se ven con la necesidad de recurrir a estos sesgos cuando la información que tienen al alcance no es suficiente y es con ello que toman como referencia la información vinculada que tienen de lo que buscan analizar. Por lo tanto, el aporte de Iturriaga. (2017) en cuanto a los sesgos, nos ayuda a aclararlo mucho mejor debido a que lo define como un recurso retórico que ha estado presente desde hace ya mucho tiempo atrás y que está presente en algunas realizaciones incongruentes del lenguaje en las que el uso de uno o más componentes de una expresión empleada del habla no corresponde al significado literal si no a un significado secundario establecido por la experiencia personal del hablante.

Considerando el aporte del estudio por parte de Lazcano-Ponce., Fernández., Salazar-Martínez., y Hernández-Avila. (2000) se pueden clasificar los sesgos en los estudios como: Sesgos de selección, son aquellos errores que derivan de cómo se constituye a la población en un estudio; y sesgos de información, siendo aquellos errores que se originan durante el proceso de recolección de información. Se puede identificar como estos sesgos se originan mayormente por una carencia de seguimiento.

Los sesgos en la persona pueden llegar a manipular la información que tiene de manera errónea eso exactamente explican Choi., Granero., y Pak. (2010) cómo los sesgos pueden llegar a invalidar la información empleada, al presentar posibilidades de error de una forma útil y accesible a una persona no experta en la materia. También logra definir el sesgo como aquellos errores que llegan a modificar la información alejándola de la realidad y terminan siendo inherentes al instrumento usado en la observación o la metodología usada en su aplicación.

Los sesgos pueden llegar a afectar a diversos individuos con diferentes características según el contexto para cada uno. Es por ello que Bacallao Gallestey. (2012) considera al sesgo como una amenaza constante para la investigación, y lo define como el error en la medición de un efecto casual. Cada experto o profesional en su campo puede establecer una definición diferente de sesgos según el contexto al que se aplique.

2.2.3 Proceso de selección

Al proceso de selección se ha llegado a conceptualizar como la manera que cada vez hay más elementos que se consideran dentro de este proceso para concretar resultados óptimos a favor de la empresa. De esta manera ya se ha vuelto todo un proceso de alta relevancia dentro de la organización, dado que de ahí es donde se decidirá quienes serán los integrantes de la empresa y de ellos depende cierto grado de relevancia para que tenga éxito la empresa.

Chiavenato (2009) menciona que la integración de individuos en las empresas es el camino concreto a obtener ingresos. A partir de ello se llega a encontrar a las

personas correctas con las capacidades requeridas para el puesto de trabajo solicitado dentro de la empresa.

Chiavenato (2009) señala que el proceso de selección e integración de los trabajadores a las empresas es un objetivo de proyección, el cual busca beneficiarse a futuro, esta decisión está basada en un enfoque global que afecta a toda la organización. El fin de estas actividades recurrentes es ir retroalimentando a la organización con nuevos recursos humanos en base a las habilidades de cada nuevo individuo, esto le permite a la empresa ir innovando en cuanto a su personal para no quedarse atrás en lo que va del desarrollo continuo del mercado.

En base a ello, Spence (2000) señala que debido a que la entrevista es el primer contacto entre un representante de la organización y el trabajador, esto hace que el postulante tenga una idea de cómo es la empresa en base a el representante.

Es así que Chiavenato (2009) afirma que las empresas son las que definen que trabajadores quieren tener y son los mismos trabajadores que seleccionan en que empresa desean desarrollarse y aportar su valor agregado, de esta forma es una decisión mutua en la cual se haya el consentimiento de ambas partes. Para que este proceso se pueda concretar es debido que las mismas empresas sean las que hagan público su deseo de obtener estos trabajadores a través de los comunicados debidos para el proceso correspondiente. La organización hace formal su deseo de selección buscando candidatos específicos que vayan de la mano con las capacidades y valor humano que requiere en su organización. Se llega a concretar un enlace directo entre el mercado de recursos humanos y el mercado laboral a través del reclutamiento.

Es así que Fletcher (1992) define a la entrevista en base a una visión enteramente ética que permite conocer qué aptitudes son aceptables, moralmente, por los postulantes. De esta forma se llegan a evitar futuros percances que lleguen afectar al entorno y a la empresa misma; como pueden ser los sesgos durante este proceso de selección.

El primer paso para el proceso de selección según Chiavenato (2009) es el reclutamiento, el cuál es el proceso que adjunta procedimientos y técnicas que se enfocan en ser efectivos para llamar la atención de candidatos con las capacidades adecuadas para llegar al beneficio en la empresa. A través de este proceso la empresa hace pública su información de requerimientos y necesidades que busca de la fuerza trabajadora vacante para llenar sus puestos dentro de la organización.

Chiavenato (2009) manifiesta que la selección de personal es un proceso que emplea una empresa con el fin de seleccionar entre una amplia gama de postulantes al individuo que tiene las capacidades requeridas necesarias que solicita el puesto establecido en base al mercado actual.

Chiavenato (2010) señala que el método de entrevista en el proceso de selección entre dos personas o más que llegan a interactuar para determinar cuáles son los puntos que les conviene de cada uno a favor del otro. Son dos puntos relevantes en este proceso, el entrevistador que es quien toma la decisión final del proceso y el solicitante que espera la respuesta final del entrevistador.

Del mismo modo, Fletcher (1992) afirma que la entrevista tiene relevancia directa en ambas partes, debido a que no solo tiene alto interés por el postulante si no que la misma empresa también tiene ese interés.

Con el aporte de Chiavenato (2000) podemos tener una idea más concreta del proceso de selección a partir de que el menciona que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. Establece un proceso de selección básico pero conciso el cual se debe realizar de la siguiente forma específica para su buen desarrollo: a) Identificar y analizar las necesidades de selección. b) Definición del Perfil. c) Definición método de Reclutamiento. d) Concertación de entrevistas. e) Entrevistas + técnicas de selección. f) Elaboración de informes. g) Entrevista Final.

Con los aportes que se han considerado y conocimientos obtenidos se ha podido actualizar este proceso de selección de personal de tal forma que sintetiza lo necesario para concretarlo y así darle un flujo a este procedimiento.

FLUJOGRAMA PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

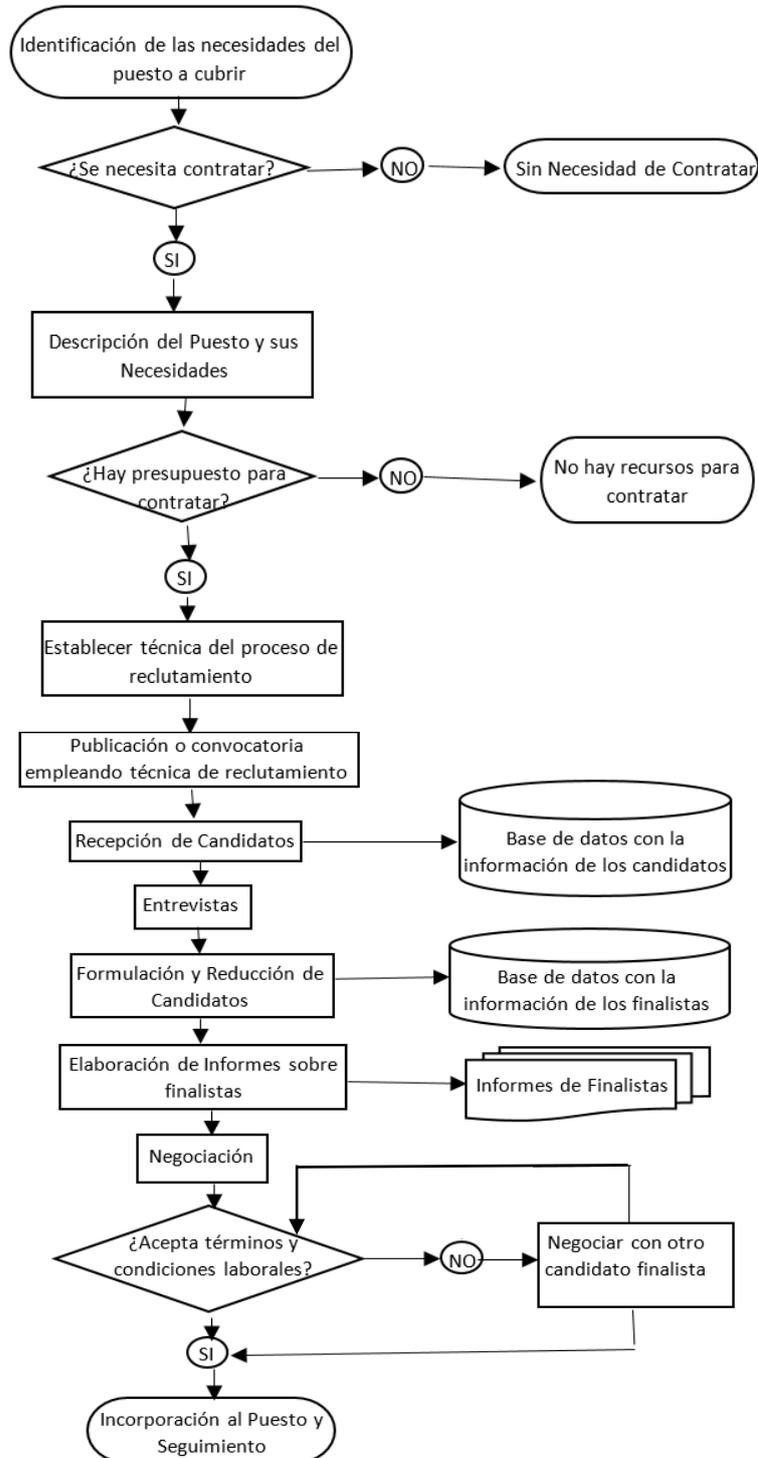


Gráfico 1

Elaboración Propia

Con el procedimiento graficado podemos ver como existen varias fases durante el proceso de selección de personal, hasta definir la incorporación de una persona, es aquí donde estos sesgos influyen en la decisión.

2.2.4 Percepción de los sesgos en los procesos de selección

A partir de los sesgos de selección de personal, Vera Rojas (2006) señala que es cuando existe una diferencia de trato hacia los postulantes debido a su género, edad, apariencia física, entre otros motivos, dejando de lado y no considerando las capacidades y méritos que los postulantes tengan en base al puesto de trabajo. Tiene su inicio en base a los estereotipos planteados por la sociedad y los prejuicios que llegan a ser los supuestos de su posible rendimiento por parte del entrevistador hacia los postulantes. Se ha presentado una tendencia a esta discriminación en cuanto a un enfoque de género, apariencia física, entre otros, el cual es un tema aparte en referencia a su experiencia previa y calificaciones.

Del mismo lado, Ñopo. Saavedra. Torero y Moreno (2004) señalan que aún con todo el progreso y desarrollo social que ha habido en los procesos de selección, todavía existen diferencias en cuanto a oportunidades dadas e ingresos para postulantes de géneros y características raciales diferentes. Esto se define como la discriminación laboral, debido a la falta de oportunidades para algunos.

Asimismo, Barberá (2004) afirma que los sesgos de selección de personal existen, y que varias empresas aún tienen una estructura básica en cuanto a su proceso de selección y búsqueda de diversidad. Sigue habiendo casos de discriminación y desigualdad que impiden a determinados grupos su progreso y desarrollo dentro de la organización impidiéndoles alcanzar puestos más altos dentro de esta.

Sesgos por el género en los procesos de selección

En lo referente a la mujer y el acceso a un puesto de trabajo; las revisiones realizadas por Kogan (2008) en relación a la situación de finales del siglo pasado hasta la actualidad en el país, revelan la gran evolución e inclusión de la mujeres en la participación de la esfera política, laboral e incluso el control de la reproducción, todo ello ha significado cambios significativos tanto normativos como

institucionales; a pesar de ello aún se encuentra la presencia de los géneros y estereotipos masculinos y femeninos que afectan el trato entre ambos.

En lo concerniente a los procesos de selección dentro de muchas organizaciones ocurren sesgos de género, siendo este proceso poco objetivo y afecta a la mujer mediante la discriminación. Aramburú-Zabala (2005) señala que es importante tener en cuenta que la discriminación por género puede ser directa o indirecta, es decir darse de manera asolapada.

Barbiero y Nuñez (2002) concretaron un estudio cuyo título era “Factores que inciden en la discriminación de la mujer (Estudio de Opiniones)”; este estudio estableció que ciertos aspectos socioculturales en Venezuela existen una mayor discriminación para la mujer en el trabajo. A su vez en el estudio se estableció que las mujeres solteras sin hijos, están propensas a ser discriminadas en el proceso de selección de una empresa.

Se consiguió corroborar, gracias a lo investigado por Fernández y Aramburú-Zabala (1995), que, con la incorporación de la mujer al trabajo, es posible que las tasas de discriminación incrementen al momento de selección, pero ello no solo implica una exclusión por género sino generará un perjuicio tanto económico como una visión negativa sobre las organizaciones que se verán implicadas.

A pesar de ello, las mujeres padecen discriminaciones en el trabajo, perciben menores ingresos que los hombres, Ruiz Bravo (1995) llegó a detectar que en el año el promedio de ingresos mensuales de trabajadores de población de los hombres es de S/. 1770 y el de la mujer es de S/. 1280, siendo la mujer la que registra los mayores déficits de trabajo decente en términos de remuneraciones, protección social, estabilidad y ejercicio de derechos laborales.

Sin embargo, año a año el porcentaje de mujeres que ha ingresado al mercado laboral ha incrementado, a pesar de las condiciones de selección para su ingreso, Ruíz Bravo (1995) confirmó en base a proyectos de promoción que el ingreso de la mujer, a pesar de ser un importe al presupuesto familiar es visto de manera

insignificante para el hombre, siendo éstos quienes prefieren la estancia de la mujer en el hogar y convenciéndolas de dejar el trabajo.

Sesgos por la edad en los procesos de selección

Con los sesgos según la edad del postulante que se han identificado, son las que podemos ver dentro de diversos procesos de selección en varias empresas, donde el ser muy joven o viejo, puede tener un impacto en el desempeño por el tiempo de experiencia que posee o las capacidades que posee.

Moreno Atienza y Monereo Atienza (2012) reconoce como un factor discriminativo la edad de la persona que está trabajando y se trata de disminuirlo dándole a las personas condiciones dignas, equitativas, seguras y no discriminatorias.

Serrano. (2011) identificó que a partir de las leyes dadas en los últimos años se ha ido implementando a partir de los ordenamientos jurídicos nuevas leyes que se enfocan en reducir la discriminación por edad en el ámbito laboral, con lo cual se busca sosegar a partir de reformas generales relativas a la igualdad dentro del empleo y la ocupación de cada individuo.

Helpage International (2001) identifica a la discriminación por edad como un factor dentro de diversas sociedades en los últimos años. Pero que se ha ido profundizando este tipo de discriminación en estos últimos años.

A su vez, Osorio (2006) considera a la discriminación por edad como un elemento que prevalece en la cultura occidental contemporánea y que estos se pueden identificar en la vida cotidiana de esta cultura.

A partir de lo investigado por Bazo (2001), se sabe que el envejecimiento de cada individuo ha generado en el ámbito laboral general, un rechazo a estos trabajadores que constan de cierta edad, esto viene a partir de los factores de jubilación y de la efectividad en su producción, así se llega a apreciar que la edad llega a ser relevante en la decisión final debido a la discriminación laboral que existe.

Quinn. y Burkhauser. (1990) afirman que por lo investigado se sabe que las leyes que se van incorporando esto da cierta protección en cuanto a las faltas laborales, pero no elimina la discriminación que existe en este contexto. Se sabe que los trabajadores mayores son más costosos y menos productivos, las empresas suelen concretar una reducción de costos deshaciéndose de estos trabajadores.

Sesgos por la apariencia física en los procesos de selección

Por su parte, Ñopo. Saavedra, et. Al.(2004) identifican que en el Perú los seleccionadores de puestos de trabajo tienden a discriminar a los trabajadores en base a sus características raciales, consideran que ven la apariencia física como un indicador de productividad potencial. Se establece que estos perjuicios al momento de seleccionar existen aún en nuestro país debido a los estereotipos y los prejuicios con enfoque racial. Así es como los seleccionadores toman su decisión final en base a estos pensamientos y principios que presenta su manera de pensar.

A partir de los sesgos según la apariencia física que se han mencionado, es que se basan la mayoría de discriminaciones “indirectas” que se pueden identificar en diversos contextos, uno de ellos en el proceso de selección de personal.

Emakunde concluyó (2005) la definición que la selección sin sesgos por género, edad o apariencia física (raza). Debe poseer ciertas características, resaltando 3 en particular:

- a) Al realizarse el proceso de selección, solo debe centrarse en méritos y competencias de los candidatos.
- b) Los requisitos para ocupar un puesto deben encontrarse justificados, es decir, que debe existir un vínculo con el perfil para el puesto.
- c) Finalmente, es necesario que al realizarse la comparación objetiva entre el perfil del candidato y los requisitos para ocupar el puesto.

Aberson, Healy y Romero (2000) junto con Brewer (1979,1999) definen según lo investigado que existen preferencias y favoritismo para ciertos grupos y para otros hay sentimientos negativos, pero no porque haya odio para aquel grupo, esto se

debe a que para el otro grupo tiene ciertas emociones positivas como confianza y admiración, las cuales no comparte con el otro grupo.

Según la teoría de la identidad social Tajfel y Turner (1986), señalan que las personas tienden a mantener su autoestima identificándose con ciertos grupos, esto hace que perciban un cierto nivel de superioridad de estos grupos sobre otros, esto conlleva a que creen que algunos grupos son mejores que otros.

A partir de lo investigado por Rodríguez y Fernández (1986) identifican que el mandato de no discriminación no busca exactamente un derecho a la igualdad, pero una protección distinta para ciertos grupos. Con esto se conseguiría reducir e impedir las diferencias que van en contra de ciertos grupos debido a caracteres innatos.

Según, Hamermesh (2011) identifica que la noción de los patrones de belleza conocidos son atributos escasos y transables, esto debido a que se tiene conocimiento de que la gente invierte mucho dinero en mejorar su apariencia, y esto hace que se sepa que mientras mejor se vea más dinero tiene.

Hamermesh y Biddle (1994) afirman que existe una diferencia de los ingresos para los distintos trabajadores según su nivel de belleza en el mercado. Se pudo saber que las personas con menor nivel de belleza percibían un salario menor a las que tienen un nivel alto. Esto se logró saber a partir de datos recolectados de encuestas realizadas.

2.2.5 Teoría de la discriminación estadística:

Phelps (1972) realiza el estudio de la “Teoría de la discriminación estadística” la cual se basa en cómo al momento de realizar el proceso de selección para un trabajo, los empleadores tienen una lucha en lo referente a la incertidumbre que le genera aceptar el ingreso de un trabajador y lo referido a la productividad potencial que posee. Es así que los empleadores se enfrentan a una dificultad, ya que todos los datos que obtienen en el CV (currículum vitae) y la primera entrevista laboral realizada no son suficientes para determinar la precisión del potencial del candidato

al puesto laboral. Paralelo a ello, estos empleadores al momento de realizar este proceso de racionalización donde se busca una adecuada selección de personal para obtener productividad y rentabilidad a la organización, se atribuye al postulante que la productividad que este candidato posea está relacionado al género, edad y apariencia física.

Phelps (1972) en sus investigaciones evidencia que las características individuales de los trabajadores postulantes para un puesto, tienden a ser inobservables, puesto que no se posee con amplitud información sobre sus cualidades o destrezas; es así que los empleadores en base a la información y creencias que han ido incorporando, les brindan cualidades de su grupo demográfico u otro, atribuyendo así habilidades idénticas pertenecientes a su grupo étnico, género o edad, lo cual no guarda relación con lo profesional y las verdades características del postulante al puesto. Es así que se logra atribuir cualidades basadas en las preconcepciones sobre un grupo por género, edad y apariencia física (raza); a ello se le denomina discriminación estadística.

Para conceptualizar mejor la teoría de la discriminación estadística es de gran aporte el trabajo de Puyol González. (2006), el cual no busca condenarla sino darle una perspectiva más racional en cuanto a su uso. Muestra como esta teoría se presenta cargada de racionalidad y no tiene necesariamente algún tipo de animadversión especial contra los demás. Menciona que cualquier individuo que pertenece a un grupo determinado que ha sido víctima de una discriminación estadística nunca habría tenido oportunidad para competir y probar su capacidad, sería totalmente juzgado en base de la conducta de otros. Incluso si esta teoría utiliza el género, apariencia física, no sea moralmente condenable, debido a que no contiene necesariamente actitudes prejuiciosas inaceptables, esto no implica que no debemos despreocuparnos de sus consecuencias morales negativas. Con lo que se ha llegado a analizar se puede llegar a la conclusión que la discriminación estadística no necesariamente está vinculada a un prejuicio moral en contra de las personas discriminadas, igual se le condena desde el punto ético. Por lo tanto, no hay que enfocarse en quien discrimina, sino en la consecuencia de su acción sobre la persona que ha sido discriminada.

Del mismo lado, Aigner, Dennis, y Glen, Cain. (1977) realiza el estudio de dicha teoría basa en su mayoría en el género, donde la discriminación no se origina como un prejuicio personal, sino porque se presumen diferencias de productividad significativa entre hombres y mujeres o diferentes razas. Dado que los empleadores realizan la contratación de trabajadores en situaciones de información imperfecta, utilizan como criterios para evaluar a los candidatos los estereotipos sobre las capacidades laborales de género o apariencia física (raza). Puesto que las evaluaciones de las que disponen los empresarios son sesgadas, se produce de nuevo el fenómeno de la discriminación por razón de género o apariencia física.

Se puede destacar por parte de Altonji y Pierret (2001) su ensayo "Employer Learning and Statistical Discrimination", que propone una metodología que permite probar la existencia de discriminación estadística sobre la base de la educación y la raza. Su test de discriminación estadística planteado se basa en el supuesto de que este tipo de discriminación es más propensa en jóvenes debido a que su escasa historia laboral incorpora incertidumbre a la decisión de contratarlo por parte de los empleadores, los cuales deben basarse en características visibles de los trabajadores. Planteaban inicialmente una hipótesis que en cuanto a que las mujeres jóvenes con poca historia laboral son más propensas a ser discriminadas estadísticamente

Por lo tanto, se comprende a la discriminación estadística como económicamente racial; la cual aún perdura en el tiempo. Consiste en una evaluación errónea e injusta contra muchas personas, únicamente por su apariencia física, género o incluso su edad.

Considerando el aporte de Thoursie. (2008) podemos ver como emplea apropiadamente la teoría de la discriminación estadística en su estudio que realizo en Suecia enfocada en el mercado laboral y busca dar una explicación plausible de la persistencia de los diferenciales salariales y oportunidades que se presentan por razón de género. Define que la discriminación estadística consiste en atribuir a una persona el comportamiento que el empresario considera como más común dentro

del grupo al que él o ella pertenecen, y especifica que los involucrados en esta teoría no actúan necesariamente influenciados por prejuicios o malas intenciones, simplemente deducen que el candidato se comporta “como hacen la mayoría de personas”. Una de sus menciones más destacadas es como algunas empresas no contratan a mujeres que se encuentran en una edad, considerada, propensa a que queden embarazadas, esto afecta a la empresa al tener que darles un periodo de descanso adicional debido a su gestación. Concluye que, si existe discriminación estadística entre hombre y mujer, y que para reducir esta sobre las mujeres es debido implementar un sistema de permiso parental refiriéndoseles como personas individuales y no como unidad familiar o grupo en sí.

Gracias al aporte de la investigación de Tenjo., Ribero., y Bernat. (2005) se logró analizar las diferencias más marcadas por género en los mercados laborales de seis países de América Latina. En el cual considera la participación laboral, el desempleo, las oportunidades de trabajo e ingresos de las últimas dos décadas. Menciona como la discriminación estadística se presenta cuando a los empresarios se les dificulta obtener información sobre la productividad de los trabajadores potenciales. La naturaleza de esta discriminación es una combinación de la información errónea en el mercado y una cultura establecida que asigna roles específicos a cada género, esto lleva que a las mujeres se les asigne menores salarios que los hombres debido que se les juzga por el comportamiento promedio de la sociedad. Los resultados de esta situación de la mujer en el mercado laboral terminan siendo mixtos; las diferencias salariales han disminuido significativamente pero el acceso de la mujer a un empleo también disminuyó relativamente en comparación al masculino. El tipo de discriminación que continúa persistiendo es el basado en los roles tradicionales femeninos.

La mayor parte de la discriminación estadística de esta teoría se presenta en base al género, por lo tanto, los sesgos más comunes de encontrar y los que afectan más a los postulantes es de género. La investigación realizada por Alvarado. (2005) se presenta como un gran aporte debido a que tomo el enfoque de estudiar la existencia de discriminación estadística por género en el mercado laboral colombiano para tres grupos de individuos hijos del jefe de hogar con

características diferentes, aplicando esta teoría. Cuando existe información imperfecta acerca de las características de los trabajadores, el mercado laboral operara de manera imperfecta y los empleadores se enfocarán en las características visibles de los postulantes. Define la teoría como el momento en el que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función a sus méritos individuales; también se deja bien claro que los empresarios no son afectados al practicar este método, de hecho, obtienen beneficios dado que reducen el costo de contratación. Se puede llegar a concluir que los empleadores discriminan estadísticamente por género a las mujeres cuando se utiliza la educación del seleccionador como medida de productividad del individuo.

2.2.6 Participación de los jóvenes en el mundo laboral

El Instituto Nacional de Estadística e Informática, proporciona información sobre los indicadores mediante el Informe Técnico de Situación del Mercado Laboral en Lima metropolitana mediante la Encuesta Permanente de Empleo (EPE).

En lo que respecta al año 2017(considerando el primer trimestre del año analizado), el informe arroja valores en las que Lima metropolitana registra más de 7 millones de personas con edad para desempeñar actividades laborales, aquí se haya la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente No Activa (No PEA).

Se emplean tres rangos para analizar la participación de la PEA en el mundo laboral:

A. Según edad

Se halla en la PEA, que, según el rango de edad, jóvenes entre los 25 y 44 años de edad han incrementado un 1,4% en lo referente a su participación del mundo laboral.

B. Según género

Entre otros datos, se halla que la PEA de Lima metropolitana se encuentra compuesta por 55,1% de hombres y 44,9% de mujeres. Asimismo, en el último análisis realizado en comparación al año anterior, la PEA femenina se incrementó en un 2,8%, mientras que la PEA masculina en un 0,7%, existiendo una proporción mucho más equivalente.

C. Según nivel de educación

En lo referente a ello, se encuentra un aumento PEA con educación superior con un 4.9% los que tienen educación universitaria, un 4.7% los que presentan educación superior no universitaria. Mientras que existe disminución en los que poseen educación secundaria o primaria.

En conclusión, según los datos de la INEI es posible encontrar que existe un alto porcentaje de participación de estudiantes con educación superior de ambos géneros, de diversas edades en el mundo laboral, siendo posible realizar una investigación factible con fines enriquecedores dentro de esta universidad privada.

2.3. Definiciones de términos básicos

Ámbito: Espacio ideal configurado por las cuestiones y los problemas de una o varias actividades o disciplinas relacionadas entre sí.

Autorrealización: Consecución efectiva de metas por uno mismo.

Direccionamiento: Acción de establecer el acceso a un elemento para leer o modificar el contenido de una célula de memoria o establecer una vía de transmisión de informaciones entre dos unidades de una computadora.

Discriminación: Trato distinto y perjudicial que se da a una persona o grupo por motivos de género, edad, apariencia física, ideas políticas, religión, raza, entre otras.

Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Estereotipo: Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

Entrevista Laboral: Herramienta de selección de personal por excelencia y permite a ambas partes, conocer distintos aspectos de interés.

Sesgo: Error sistemático en el que se puede incurrir cuando al hacer muestreos o ensayos, y se seleccionan o favorecen unas respuestas frente a otras.

Selección: acción y efecto de elegir a una o más personas o cosas entre otras. Aquello que se selecciona, se separa del resto por preferencia de quien elige.

Sesgos de Selección: Se refiere a la distorsión de un análisis de un proceso, que ocurre como resultado del método de recolección de muestras o percepción propia. Si el sesgo de selección no se tiene en cuenta, todas las conclusiones que salgan de esta pueden estar mal. La muestra y criterio propio no representa la población de estudio ni sus capacidades.

Sesgos por el Género: se refiere, lógicamente, a cualquier acción en la que un hombre o una mujer se encuentren en situación de desigualdad por pertenecer a un género u otro.

Sesgos por la Edad: es tratar a alguien de manera injusta basándose en la edad de la persona. Si se trata a una persona injustamente o de un modo menos favorable en comparación a otras personas, sobre la base de su edad, entonces estamos ejerciendo la discriminación por edad.

Sesgos por la apariencia física: es toda forma de discriminación basada en motivos meramente enfocados al aspecto estético (belleza, forma de vestir, descendencia, etc.)

Percepción: Sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos.

Prejuicio: Efecto o acción de juzgar a una persona o grupo sin el conocimiento necesario.

Proceso de Selección de Personal: Comparación de cualidades de diversos candidatos con enfoque a las exigencias de un cargo específico el cual tiene como finalidad del más óptimo para el puesto.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La investigación tiene como finalidad demostrar el nivel de percepción de los estudiantes sobre los sesgos de los seleccionadores.

Se describió cómo es que se viene realizando estos comportamientos, estructura y más que todo, las percepciones percibidas por los estudiantes de esta universidad privada. Por ello, el trabajo de investigación es de tipo descriptivo. Siguiendo a Hernández. (2010) dentro del nivel de la investigación descriptivo, el objetivo se orienta a recoger información de manera independiente o conjunta acerca de una sola variable, al igual que se concentra en medir con la mayor precisión posible los conceptos a los que se refiere el estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (1994), se establece esta investigación de tipo no experimental, transaccional y descriptiva. Ya que, no se realizó manipulación deliberada de ninguna variable, el objetivo conocer la percepción de los sesgos de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de una universidad privada de la Facultad de Administración de Lima metropolitana en base al instrumento de un cuestionario elaborado para conocer la pregunta de la investigación.

3.2. Diseño Muestral

Población

La población que se consideró es la siguiente: 1500 estudiantes de una Universidad privada de Lima metropolitana que tienen experiencia laboral.

Características:

- Estudiantes actuales de una universidad Privada de Lima Metropolitana de la facultad de Administración.
- Que se encuentren en ciclos superiores al 6to ciclo (3er año).
- De toda edad.
- De ambos géneros.
- Que estén trabajando o posean experiencia laboral pasada.
- Que los trabajos a los que hayan postulado, sean de empresas formales.

Criterios de inclusión:

- ✓ Se consideró a estudiantes que se encuentren a partir del tercer año de carrera debido a que ellos ya deben poseer experiencia laboral.

Criterios de exclusión:

- × No se consideró a los estudiantes que no tengan experiencia laboral, ni de haber estado en una entrevista de trabajo previa.
- × Estudiantes que estén separados de esta universidad.

Muestra

Para la determinación del tamaño de la muestra, se utilizó el método no probabilístico según Sánchez Carlessi (1998) el cuál es empleado frecuentemente al no conocer la posibilidad de cada uno de los elementos de una población, para ser seleccionado en una muestra.

Asimismo, es de tipo intencional puesto que el tamaño representativo de la muestra es decidido por el propio investigador en base a una proporción de los elementos que cumplen con determinadas condiciones en una población. Por tanto, para esta investigación se recurre al muestreo por conveniencia debido a la facilidad de disponibilidad de las personas encuestadas para el estudio.

Es por ello que se realizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional (Ávila, 2006).

El procedimiento para calcular el tamaño muestral se basa principalmente en distintos factores:

- **N:** Tamaño total de poblacional
- **Z_α:** Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido (siempre se opera con valor sigma.)
- **P** = proporción esperada (nivel de Confianza)
- **Q** = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno
- **d** = Margen de error o de imprecisión permitido

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{d^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

El tamaño de la población investigada es de 1500 personas.

Se está considerando un porcentaje de error del 5% y un nivel de confianza de 95%.

$$n = \frac{1500 * (1.96)^2 * 0.05 * 0.95}{(0.05)^2 * (10\ 000 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 306$$

Se obtuvo un tamaño muestral de **306** estudiantes, los cuales serán escogidos aleatoriamente.

Luego, se obtuvo las frecuencias de las variables sociodemográficas de los sujetos. Con respecto al género, el estudio constó de una muestra total de 306 compuestos por 169 (55.2%) mujeres y 137 (44.8%) hombres (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Frecuencias de género

Variables sociodemográficas	Frecuencia	Porcentaje	
Género	Femenino	169	55,2%
	Masculino	137	44,8%

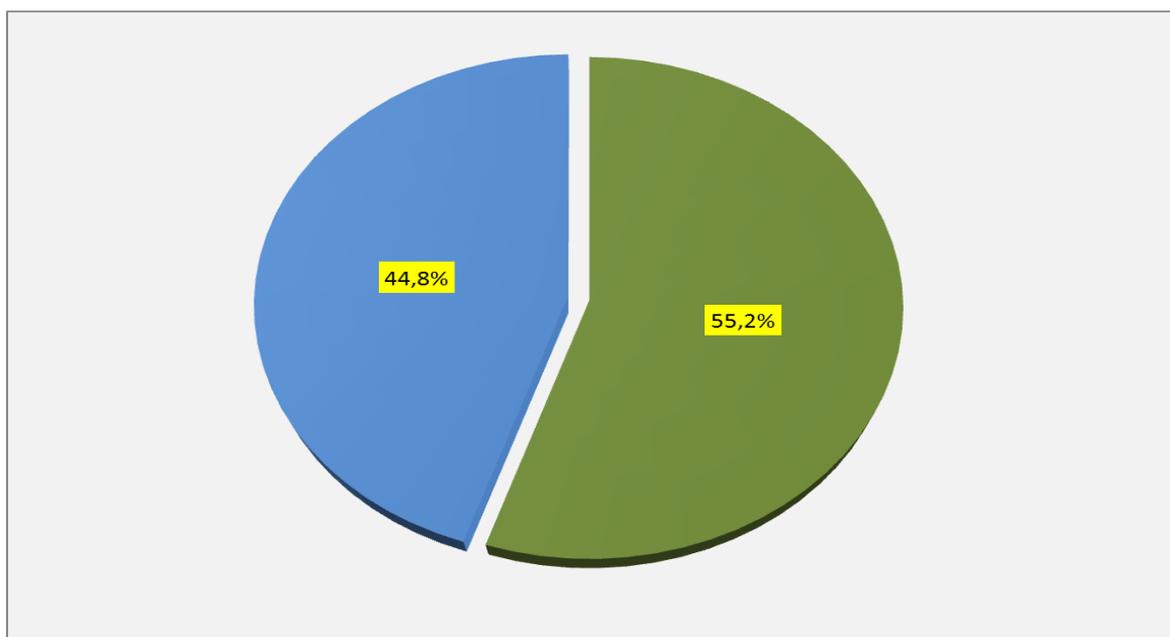


Gráfico 2: Frecuencias de género

Fuente: Elaboración propia

En edad, el rango fue de 18 a 30 años, el cual se dividió en cuatro grupos: de 22 a 24 años, se obtuvo una frecuencia de 104 (34%) de; de 25 a 27 años, 96 (31,4%); de 18 a 21 años, 67 (21,9%); y de 28 a 30 años, 39 (12,7%) (Ver Tabla 2).

Tabla 2.

Frecuencias de edad

Variables sociodemográficas	Frecuencia	Porcentaje	
Edad	18 a 21 años	67	21,9%
	22 a 24 años	104	34,0%
	25 a 27 años	96	31,4%
	28 a 30 años	39	12,7%

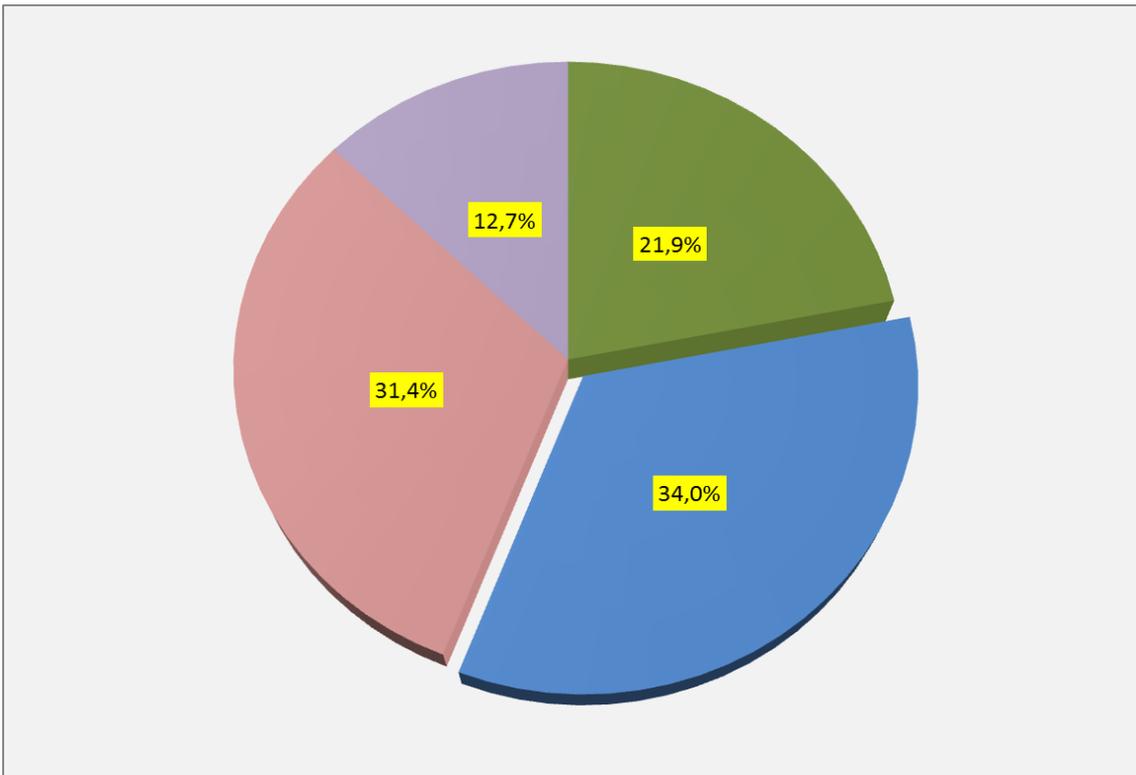


Gráfico 3: Frecuencias de edad

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al ciclo, 117 (38.2%) pertenecen a noveno, 76 (24.8%) están en octavo, 77 (25,2%) están en décimo y 36 (11,8%) están en séptimo (ver Tabla 3).

Tabla 3.

Frecuencias de ciclo

Variables sociodemográficas	Frecuencia	Porcentaje	
Ciclo	Séptimo	36	11,8%
	Octavo	76	24,8%
	Noveno	117	38,2%
	Décimo	77	25,2%

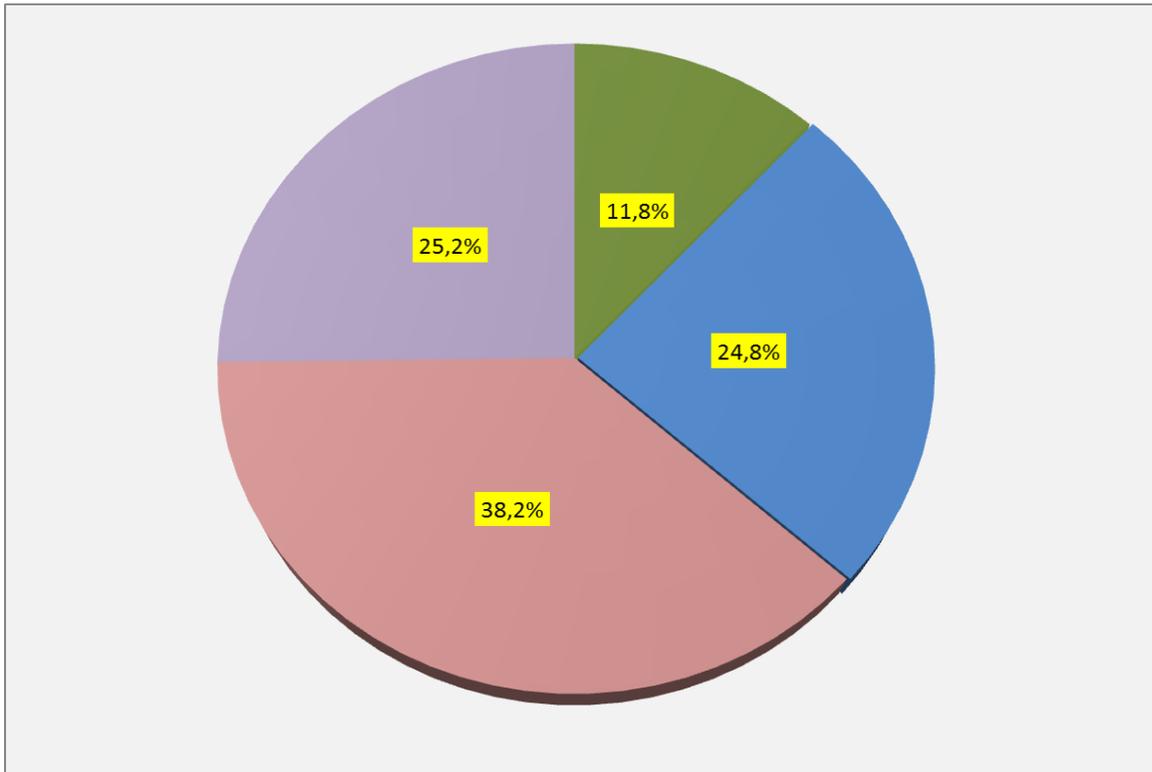


Gráfico 4: Frecuencias de ciclo

Fuente: Elaboración propia

En el tiempo de experiencia, 97 (31,7%) laboraron 2 años a más; 86 (28,1%), de 7 a 12 meses; 86 (28,1%), de 13 a 23 meses; y 46 (15%), de 1 a 6 meses (ver Tabla 4).

Tabla 4.

Frecuencias de tiempo de experiencia

Variables sociodemográficas	Frecuencia	Porcentaje
1 a 6 meses	46	15,0%
7 a 12 meses	86	28,1%
13 a 23 meses	77	25,2%
2 años a más	97	31,7%

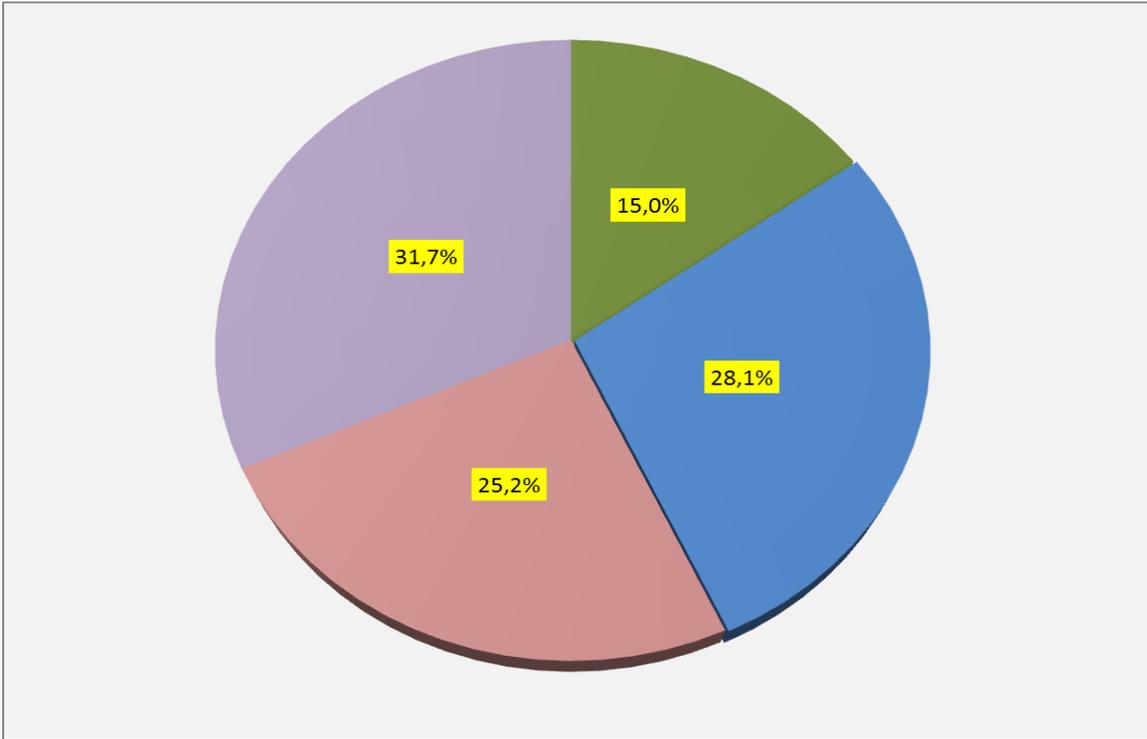


Gráfico 5: Frecuencias de tiempo de experiencia

Fuente: Elaboración propia

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1 Variable Descriptiva

X: Percepción de los Sesgos en el Proceso de Selección

Indicadores:

Tabla 5

Variable de Primer Orden	Indicadores	ítems
Percepción de los sesgos en el proceso de Selección	I. Percepción de los sesgos por género	7, 9, 11, 13, 15
	II. Percepción de los sesgos por edad	1, 3, 5, 8, 14
	II. Percepción de los sesgos por la apariencia física	2, 4, 6, 10, 12

X₁ Percepción de los sesgos por género en el proceso de Selección

X₂ Percepción de los sesgos por edad en el proceso de Selección

X₃ Percepción de los sesgos por la apariencia física en el proceso de Selección

Distribución de la Matriz de Consistencia

Tabla 6

	Problema	Objetivo	Variable	Indicadores
GENERAL	¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de la percepción de los sesgos en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción de los sesgos durante el proceso de selección. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudiantes que se vienen preparando mejor para sus entrevistas ➤ Disminución de estudiantes que postulan a trabajos o puestos socialmente excluyentes según sus características.
			Dimensiones	
ESPECÍFICOS	¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos por género en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana?	Demostrar el nivel de la percepción de los sesgos por género en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción de los sesgos de selección por el género. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferencia entre la cantidad de hombres y cantidad de mujeres estudiantes trabajando en las empresas, en puestos administrativos.
	¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos por la edad en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Ricardo Privada en Lima Metropolitana?	Conocer el nivel de los sesgos por la edad en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción de los sesgos de selección por la edad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cantidad de estudiantes jóvenes trabajando en las empresas en puestos de alto mando o relevancia.
	¿Cuál es el nivel de percepción de los sesgos en base a la apariencia física en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana?	Identificar el nivel de percepción de los sesgos en base a la apariencia física en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción de los sesgos de selección en base a la apariencia física. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cantidad de estudiantes con buena presencia en puestos que tratan directamente con el cliente.

3.4. Técnicas de recolección de datos y/o información (Instrumentos)

3.4.1 Técnicas

Para lo que viene a ser la población de los estudiantes se empleó la técnica de encuestas, debido a que su población es más amplia se debe emplear esta técnica para tener la información posible de la muestra establecida.

Las encuestas se realizaron de manera presencial por los estudiantes que se encuentren en la universidad.

3.4.2 Instrumento

El cuestionario empleado fue diseñado específicamente para la presente investigación por el autor de la misma. La construcción de los ítems que conforman el instrumento para medir la percepción de sesgos en el proceso de selección de personal estuvo basada en la teoría de la discriminación estadística.

Para su construcción, se partió de una escala formada por 15 reactivos con dos opciones de respuesta (0 = no y 1 = sí). Hay 5 ítems referidos a la dimensión Sesgos de género (ítems 7, 9, 11, 13 y 15), 5 ítems relacionados a la dimensión Sesgos de edad (ítems 1, 3, 5, 8 y 14) y 5 ítems pertenecientes a la dimensión Sesgos por apariencia física (ítems 2, 4, 6, 10 y 12). Cada una de las frases correspondientes a los ítems se encuentra redactada en sentido positivo o directo.

Luego de construidos los ítems, éstos fueron revisados por tres jueces expertos, quienes cuentan con una amplia experiencia en la temática de estudio. Los criterios en los cuales basaron sus juicios fueron: relevancia, representatividad y claridad en la redacción de los reactivos.

Para la aplicación del cuestionario de percepción de sesgos en el proceso de selección de personal en esta investigación, se solicitó a los participantes información adicional para conocer su género, edad, ciclo y tiempo de experiencia laboral, con la finalidad de describir algunas características de la muestra de estudio. El tiempo de duración de la aplicación varió entre 10 y 15 minutos.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1 Técnicas

Se utilizó la tabulación de datos y la estadística para interpretar los datos obtenidos.

3.5.2 Procesamiento de la Información

Se procedió a recoger las pruebas verificando que estén completas y correctamente marcadas. Posteriormente, se revisaron las pruebas de forma manual para obtener los puntajes directos y se pasó a elaborar la matriz de consistencia

Luego de ello, se pasó a realizar el análisis y procesamiento de los datos obtenidos con el programa estadístico IBM SPSS Statistics, efectuándose los respectivos análisis de fiabilidad y validez, y el cálculo de otros estadísticos necesarios. Para el análisis de la confiabilidad de las puntuaciones de la muestra, se halló el coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de los componentes de todas las escalas. Asimismo, para el análisis descriptivo de las variables, se utilizaron la media y desviación estándar. Para la validez, se realizó mediante la correlación ítem-test y correlación dimensión-total, los criterios respectivos (Índice de Homogeneidad y Correlación de Pearson).

Todo ello permitió procesar la información de manera estadística, facilitando de esta forma la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Aspectos éticos

Considerar los principios éticos referidos a la originalidad, propiedad intelectual, confidencialidad, consentimiento informado y respeto a los sujetos y/o instituciones involucradas en el estudio.

Dentro de la presente investigación se planteó una transparencia y respeto a todo principio ético relevante para los estudios correspondientes que considerara esta investigación.

Aspectos éticos tomados en cuenta dentro de la investigación:

➤ Confidencialidad

Se realizó la investigación con un enfoque a aportar originalidad a esta rama de estudios. Teniendo en cuenta que toda investigación requiere de precedentes, con el cuidado de no abusar de ellos, de esta manera se concretó un estudio independiente que aporte lo requerido.

➤ Propiedad intelectual

Como se mencionó, toda investigación requiere de precedentes para sustentar su realización. Se tomó en cuenta la fuente y autor de cada precedente empleado en esta investigación, de manera que se da reconocimiento debido a la propiedad original de esta idea.

➤ Consentimiento informado

Toda persona involucrada en esta investigación ha sido reconocida su aporte como voluntario, siendo así que antes de considerarlo como elemento relevante de información como sujeto en el estudio, se le consulto previamente si deseaba participar.

➤ Respeto a los sujetos y/o instituciones involucradas en el estudio

Como se menciona en el estudio se tienen las personas e instituciones de intereses que son de relevancia en la investigación. Cada una de estas personas ha sido consultada previamente, así como que se ha respetado alguna información que ellos no hayan deseado que se integre en el estudio, de esta manera se respeta su integridad ante alguna información personal que no deseen compartir.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de confiabilidad

La confiabilidad es la consistencia de las puntuaciones que se obtienen por las personas cuando se las examina en distintas situaciones con en el mismo test (Anastasi y Urbina, 1998). La confiabilidad se expresa mediante un coeficiente que debe comprender valores de 0 a 1. Mientras más cerca se encuentre el coeficiente a 1, más confiable será el test, aunque este valor varía según cada autor. Según Kline (2002), los coeficientes de confiabilidad en torno a .90 son considerados "excelentes", valores alrededor de .80 son considerados "muy buenos" y valores en el orden de .70 son "adecuados".

Para este análisis, se estimó la confiabilidad del cuestionario de percepción de sesgos de selección de personal y todas sus dimensiones por medio del método de la consistencia interna, calculándose el coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach. En el cuestionario, se obtuvo un coeficiente de .87; asimismo, en sus dimensiones de Sesgo por género con .74, Sesgo por edad con .78 y Sesgo por apariencia física con .57. Tal como se observa, la escala y sus factores presentan coeficientes superiores a .50, lo cual es aceptable para proceder con los análisis de investigación (ver Tabla 7).

Tabla 7.

Análisis de confiabilidad del Cuestionario de Percepción de Sesgos de Selección y sus dimensiones.

Escala	Dimensión	Coeficiente Alfa de Cronbach
Percepción Sesgos en el proceso de selección	Percepción Sesgo por género	.74
	Percepción Sesgo por edad	.78
	Percepción Sesgo por apariencia física	.57
	Promedio	.87

Por otro lado, se observaron los coeficientes de correlación ítem-test o índice de homogeneidad (IH), siendo un criterio el tener un valor mínimo de .20 para la permanencia del ítem en la escala. En la escala total, los índices de homogeneidad (IH) de todos los reactivos fueron mayores a .20 (ver Tabla 8).

Tabla 8.

Estadísticos descriptivos e Índices de Homogeneidad de la Percepción de los Sesgos en el proceso de selección.

Ítem	M	DE	IH
A1	.68	.47	.66
A2	.69	.46	.34
A3	.55	.50	.37
A4	.69	.46	.67
A5	.75	.44	.67
A6	.66	.48	.30
A7	.77	.42	.40
A8	.71	.46	.70
A9	.72	.45	.59
A10	.80	.40	.29
A11	.56	.50	.47
A12	.64	.48	.44
A13	.75	.43	.55
A14	.78	.41	.70
A15	.77	.42	.67

Finalmente, se obtuvo la frecuencia de los niveles de percepción de los sesgos en el proceso de selección que percibieron los estudiantes; así también, las frecuencias de los niveles de sus dimensiones. La frecuencia de percepción se considera de la siguiente manera: de uno a dos de los ítems en la encuesta percibidos por cada dimensión será considerada como un nivel de percepción baja, tres como un nivel de percepción media y cuatro o cinco un nivel de percepción alta.

En lo concerniente al nivel de Percepción de los Sesgos en el proceso de selección, 177 percibieron un nivel alto; 81, un nivel medio; y 48, un nivel bajo (ver Tabla 9). Esto indicó que el nivel predominante de sesgo en el proceso de selección que perciben los universitarios es el nivel alto.

Tabla 9.

Niveles de Percepción de los Sesgos en el proceso de selección.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	15,7%
Medio	81	26,5%
Alto	177	57,8%
Total	306	100,0%

4.2 Análisis de los resultados

4.2.1 Objetivo Específico: Percepción Sesgos de Selección por Género

Determinar el nivel de percepción de los sesgos por el género, durante el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una universidad Privada en Lima Metropolitana.

En la dimensión de la Percepción del Sesgo por género, los índices de homogeneidad de los reactivos fueron superiores a .20, cumpliendo de forma idónea con el criterio (ver Tabla 10).

Tabla 10.

Estadísticos descriptivos e Índices de Homogeneidad de la Percepción del Sesgo por género.

Ítem	M	DE	IH
A7	.77	.42	.38
A9	.72	.45	.56
A11	.56	.50	.53
A13	.75	.43	.49
A15	.77	.42	.57

Con respecto a los niveles de las dimensiones, en Percepción del Sesgo por género, se evidencia que 195 estudiantes muestran un nivel alto, 64 estudiantes percibieron un nivel medio y 47 un nivel bajo (ver Tabla 11). Por lo tanto, se observó que el nivel predominante de dicha dimensión que perciben los universitarios es el nivel alto.

Tabla 11.

Niveles de Percepción del sesgo por género.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	15,4%
Medio	64	20,9%
Alto	195	63,7%
Total	306	100,0%

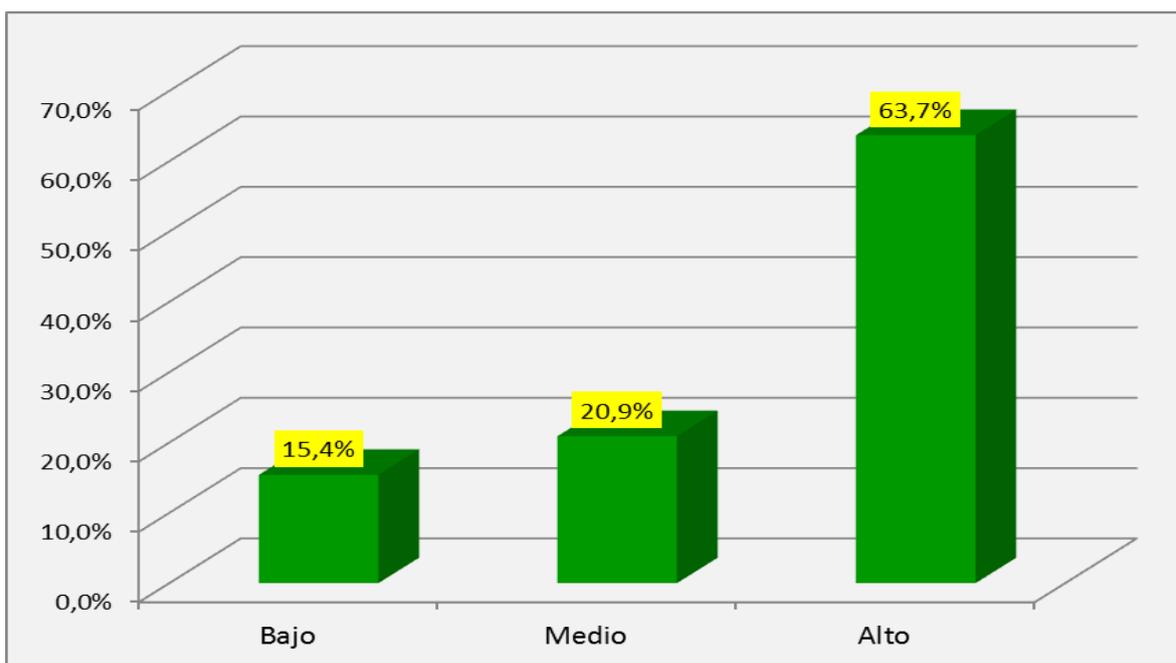


Gráfico 6

Fuente: Elaboración propia

4.2.2 Objetivo Específico: Percepción de Sesgos de Selección por Edad

Identificar el nivel de la Percepción de sesgos por la edad en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una universidad Privada en Lima metropolitana.

En la dimensión de la Percepción de Sesgo por edad, los índices de homogeneidad de los reactivos fueron superiores a .20, cumpliendo de forma idónea con el criterio (ver Tabla 12).

Tabla 12.

Estadísticos descriptivos e Índices de Homogeneidad de la Percepción del Sesgo por edad.

Ítem	M	DE	IH
A1	.68	.47	.70
A3	.55	.50	.26
A5	.75	.44	.54
A8	.71	.46	.73
A14	.78	.41	.62

En la Percepción del Sesgo por edad, se evidencia que 188 estudiantes muestran un nivel alto, 65 estudiantes percibieron un nivel medio y 53 un nivel bajo (ver Tabla 13). Por lo tanto, se observó que el nivel predominante de dicha dimensión que perciben los universitarios es el nivel alto.

Tabla 13.

Niveles de Percepción del Sesgo por edad.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	17,3%
Medio	65	21,3%
Alto	188	61,4%
Total	306	100,0%

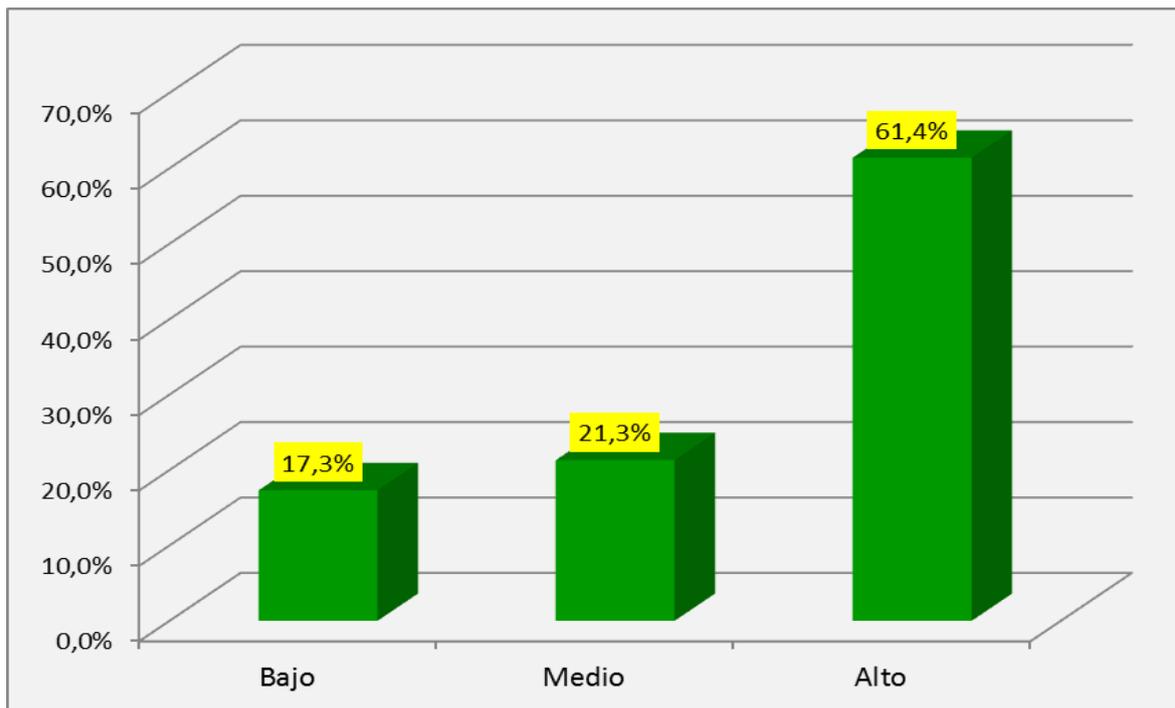


Gráfico 7

Fuente: Elaboración propia

4.2.3 Objetivo Específico: Percepción de Sesgos de Selección por Apariencia Física

Demostrar el nivel de la percepción de los sesgos en base a la apariencia física en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro

administrativo por los estudiantes de la Facultad de Administración de una universidad privada en Lima metropolitana.

En la dimensión de la Percepción del Sesgo por apariencia física, los índices de homogeneidad de los ítems cumplieron con el criterio superior a .20 (ver Tabla 14).

Tabla 14.

Estadísticos descriptivos e Índices de Homogeneidad de la Percepción del Sesgo por apariencia física.

Ítem	M	DE	IH
A2	.69	.46	.22
A4	.69	.46	.39
A6	.66	.48	.33
A10	.80	.40	.25
A12	.64	.48	.46

En la Percepción del Sesgo por apariencia física, se evidencia que 159 estudiantes muestran un nivel alto, 114 estudiantes percibieron un nivel medio y 33 bajo (ver Tabla 15). Por lo tanto, se observó que el nivel predominante de todas las dimensiones que perciben los universitarios es el nivel alto.

Tabla 15.

Niveles de Percepción del Sesgo por apariencia física.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	10,7%
Medio	114	37,3%
Alto	159	52,0%
Total	306	100,0%

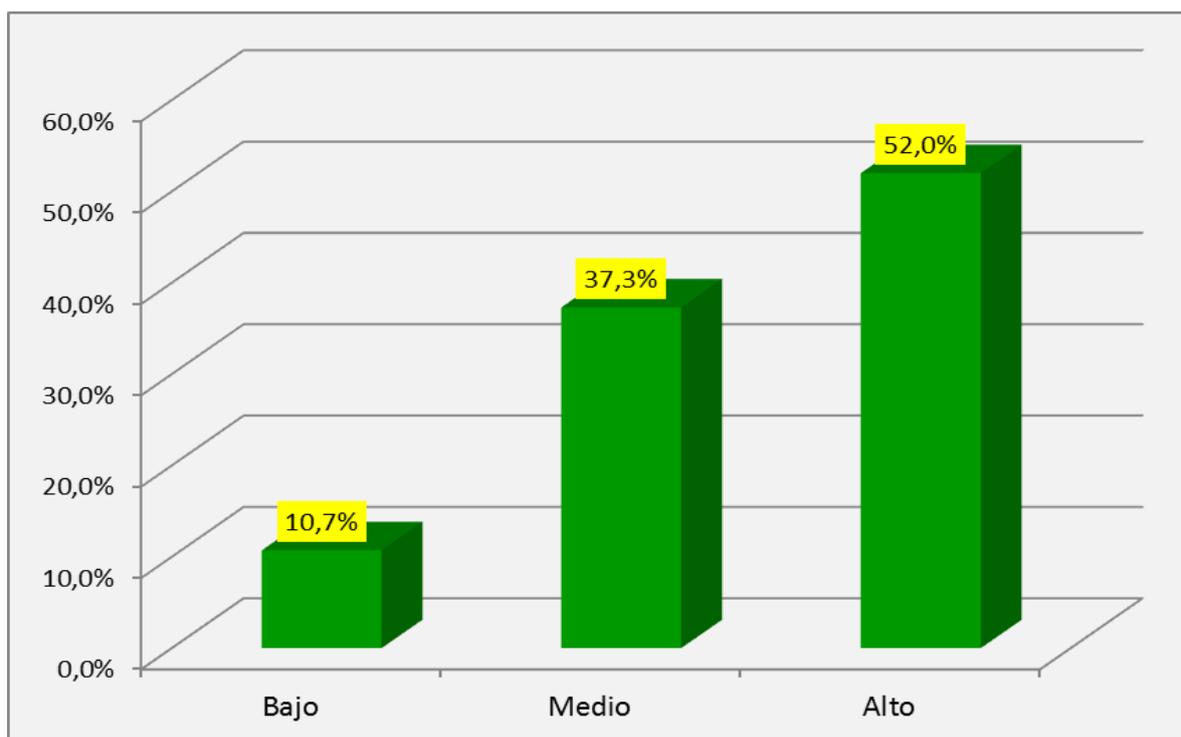


Gráfico 8

Fuente: Elaboración propia

4.3 Análisis descriptivo

Posteriormente, se realizó el cálculo inicial estadístico descriptivo. Por ello, se estimaron la media, la desviación estándar, y los valores mínimo y máximo de la escala total y cada una de sus dimensiones (ver Tabla 16).

Tabla 16.

Estadísticos descriptivos de la Percepción de los Sesgos en el proceso de selección y sus dimensiones.

Dimensiones	M	DE	Mínimo	Máximo
Sesgos en el proceso de selección	10.51	4.07	1	15
Sesgo por género	3.57	1.56	0	5
Sesgo por edad	3.46	1.67	0	5
Sesgo por apariencia física	3.48	1.40	0	5

4.4 Análisis del cuestionario

- INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE SESGOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La encuesta empleada es una herramienta de realización propia aprobada por tres expertos docentes de la Universidad San Martín de Porres.

En las siguientes páginas se presentan 15 afirmaciones descriptivas. Juzgue y conteste cada afirmación con total objetividad, puesto que permitirá conocer la percepción respecto a los sesgos a los que se ven expuestos los estudiantes por parte de los seleccionadores al momento de postular a un trabajo.

Tabla 17.	SÍ	NO
1) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con un rango de edad o experiencia específico.		
2) El entrevistador dio a entender de alguna manera que no posee los requerimientos de apariencia física necesarios para el puesto (como altura, contextura, tez, entre otras).		
3) El entrevistador cuestionó su experiencia en el mundo laboral en relación a la edad.		
4) Apenas lo vio entrar a la entrevista, considera que el entrevistador tuvo una actitud negativa hacia usted.		
5) Se le comentó que la edad que Ud. tiene, no le permitiría integrarse al clima dentro del puesto de trabajo.		
6) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con una “buena presencia” o “buena imagen”.		
7) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que existía algún requisito que pareció que buscaban algún género (ya sea hombre o mujer) en especial para el puesto.		
8) Considera que el puesto exigía poseer un rango de edad que no iba acorde a la suya.		
9) Considera que el puesto al que postuló exigía una figura imponente del género diferente al suyo.		
10) Se percató si el entrevistador empezó a ser cortante y apurado de manera que terminó antes la entrevista.		
11) Existieron comentarios machistas o feministas por parte del evaluador al momento de la entrevista.		
12) Al ingresar al proceso de selección, se percató que el entrevistador lo observó “de pies a cabeza” y en base a ello tuvo una actitud negativa o positiva hacia Ud.		
13) Considera que existió alguna represalia hacia usted en la entrevista debido a su género.		
14) Supone que existió alguna represalia hacia usted en la entrevista por ser muy joven o mayor en edad para el puesto postulado.		
15) Cree que debido a su género el entrevistador le pidió más exigencias para el puesto, solo con el objetivo de que desista de postular.		

1) ¿Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con un rango de edad o experiencia específico?

Tabla 18.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	209	68,3%
NO	97	31,7%
Total	306	100,0%

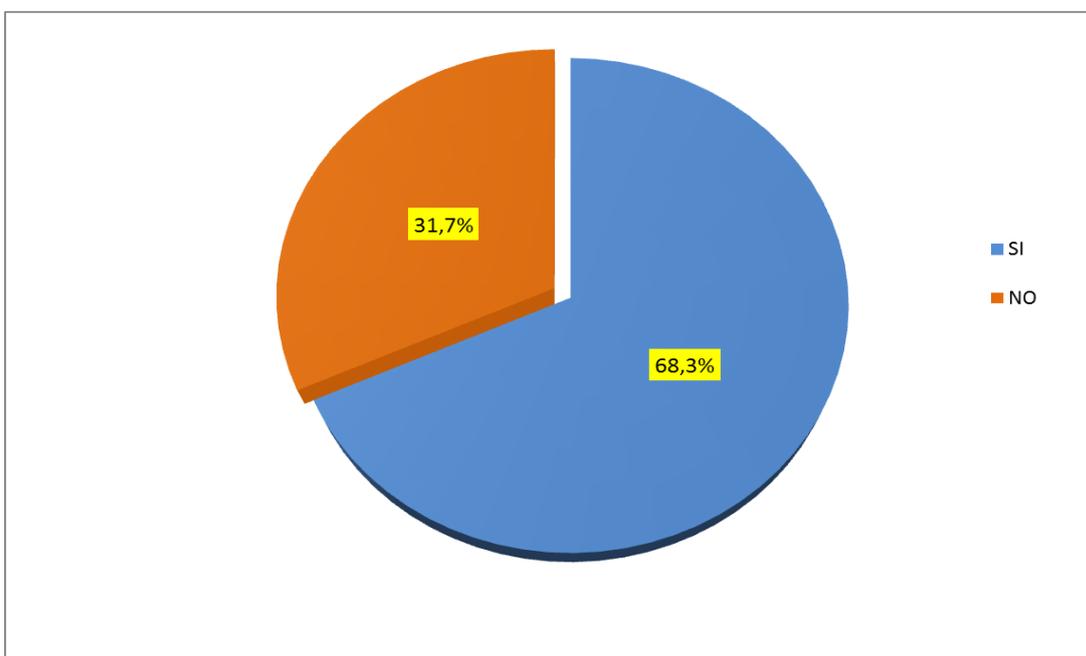


Gráfico 9

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del total de estudiantes encuestados, el 68.3% afirma que observaron en el aviso sobre le puesto laboral tener como requisito un rango específico de edad, mientras que con un 31,7% afirmaron que no observaron tal requisito. Por lo tanto, un gran porcentaje de los encuestados creen que siempre se especifica un rango de edad específico para cada puesto laboral.

2) El entrevistador dio a entender de alguna manera que no posee los requerimientos de apariencia física necesarios para el puesto (como altura, contextura, tez, entre otras).

Tabla 19.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	212	69,3%
NO	94	30,7%
Total	306	100,0%

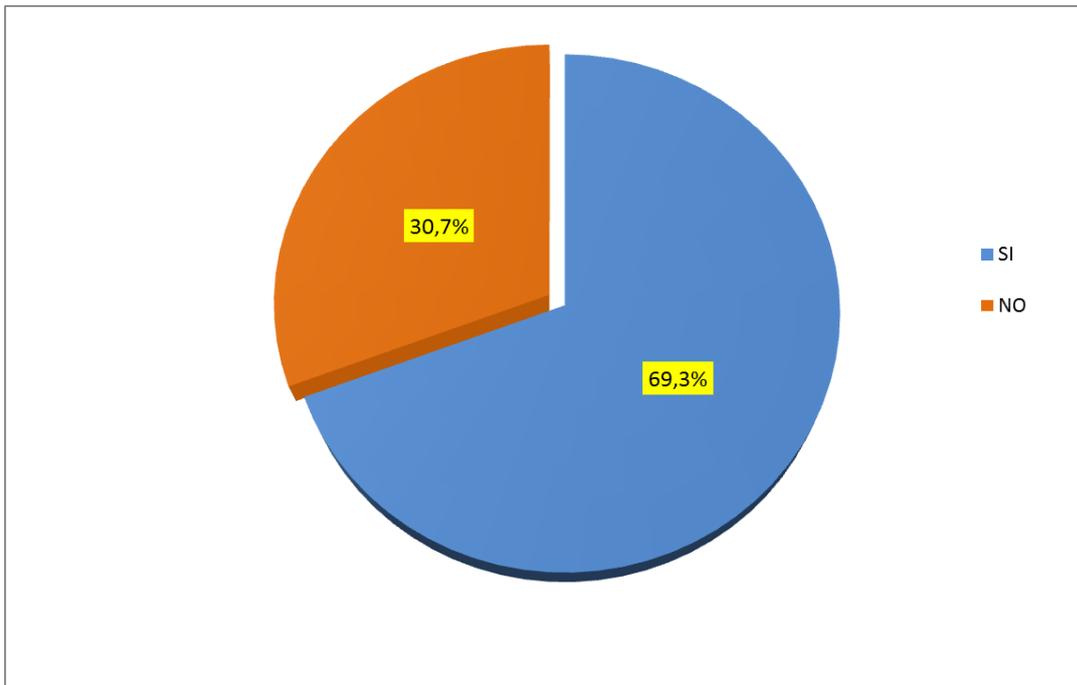


Gráfico 10

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los estudiantes encuestados afirmaron con un contundente 69,3% que los evaluadores en las entrevistas laborales les han dado a entender preferencias en el aspecto físico para la postulación, y con un 30,7% afirman que no han pasado por ese tipo de experiencias.

3) El entrevistador cuestionó su experiencia en el mundo laboral en relación a la edad.

Tabla 20.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	168	54,9%
NO	138	45,1%
Total	306	100,0%

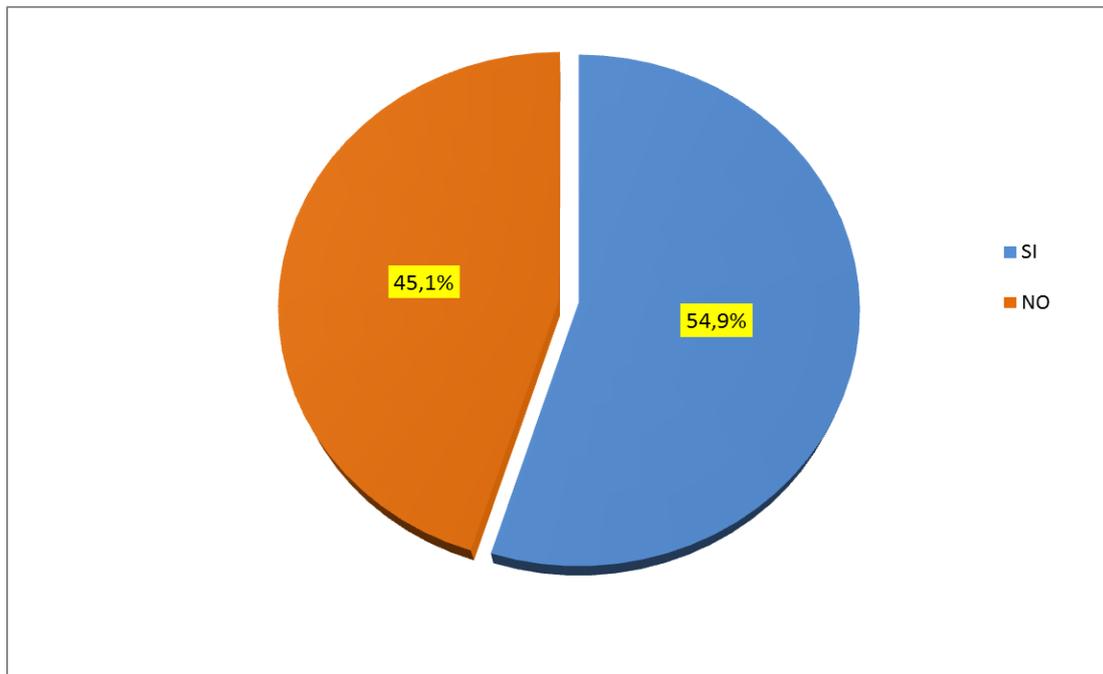


Gráfico 11

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En este ítem, del total de estudiantes encuestados, fueron divididas sus respuestas, ya que un 54,9% afirma que se les cuestionó su experiencia laboral y la relación que tiene con su edad, por otra parte, también con un 45,1% manifestaron que no les sucedió tal cosa en su entrevista laboral.

4) Apenas lo vio entrar a la entrevista, considera que el evaluador tuvo una actitud negativa hacia usted.

Tabla 21.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	212	69,3%
NO	94	30,7%
Total	306	100,0%

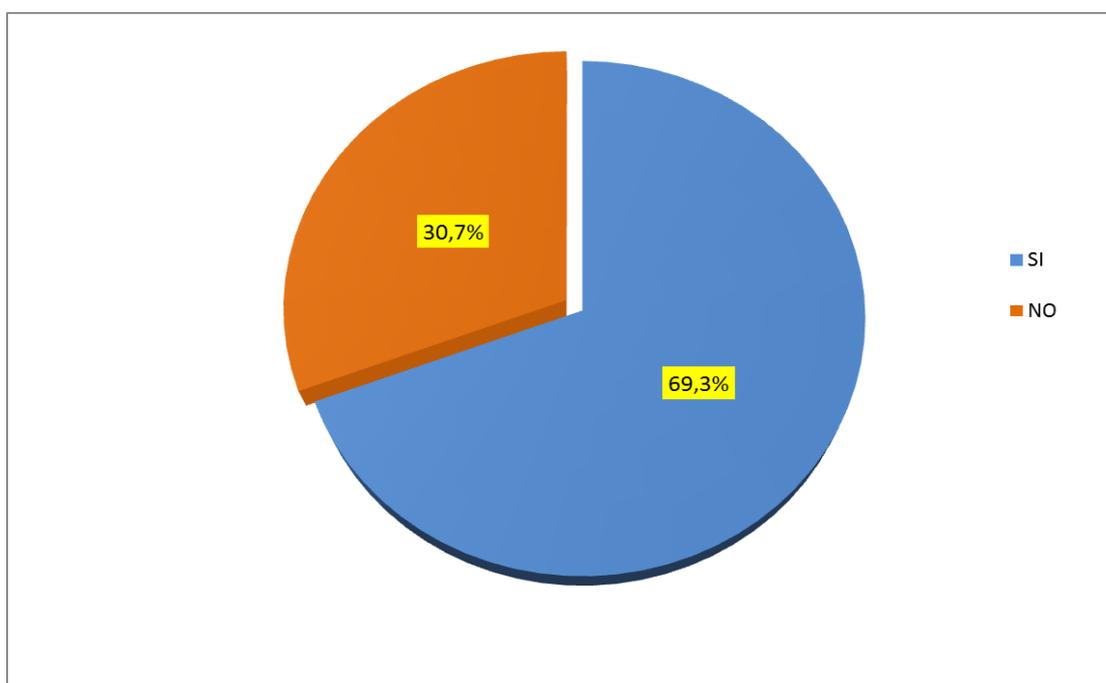


Gráfico 12

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del total de los estudiantes encuestados, respondieron que la mayoría con un 69,3% que pasaron por la experiencia de que el evaluador tuvo una actitud negativa hacia ellos, mientras que un pequeño segmento con un 30,7% respondió que no pasaron por ese tipo de experiencia.

5) Se le comentó que la edad que Ud. tiene, no le permitiría integrarse al clima dentro del puesto de trabajo.

Tabla 22.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	229	74,8%
NO	77	25,2%
Total	306	100,0%

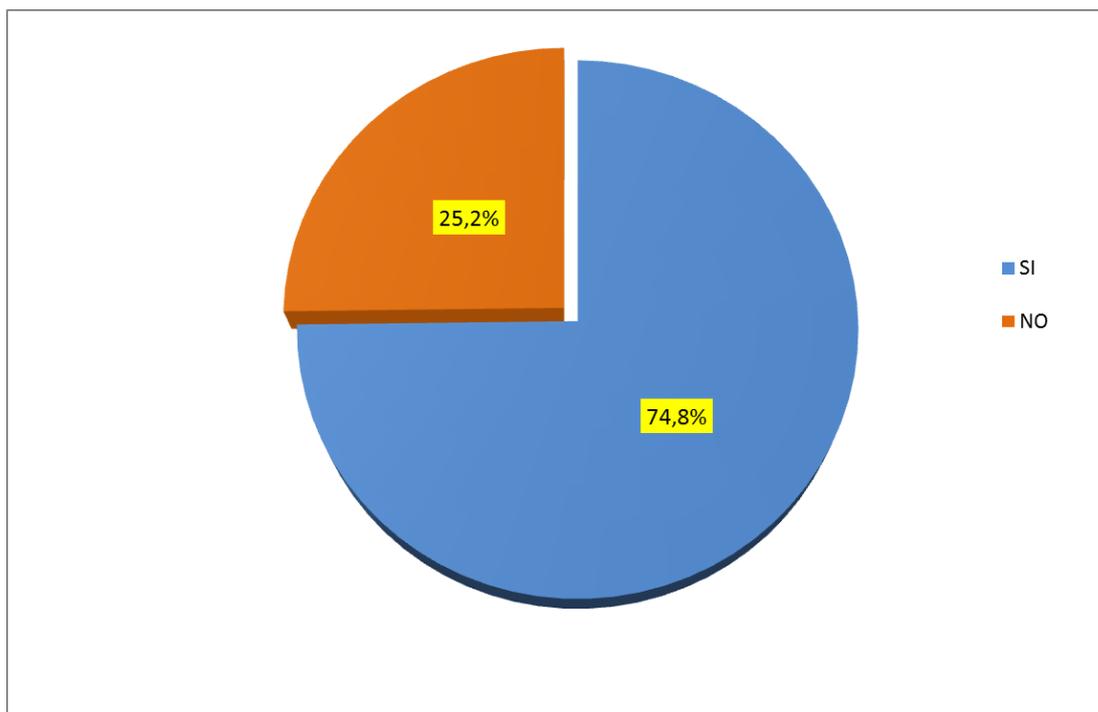


Gráfico 13

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los estudiantes encuestados manifestaron que por su edad le permitían integrarse al clima dentro de puesto de trabajo 74,8%, mientras que con un 25,2% les comentaron que no podían integrarse sin importarles su rango de edad.

6) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con una “buena presencia” o “buena imagen”.

Tabla 23.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	201	65,7%
NO	105	34,3%
Total	306	100,0%

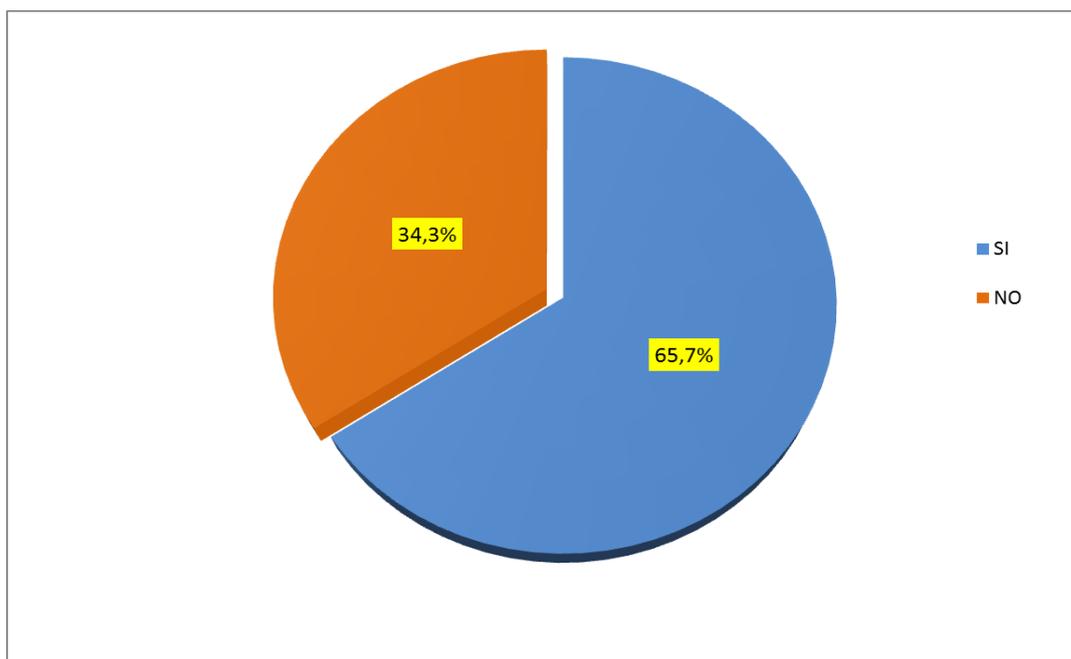


Gráfico 14

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De los estudiantes encuestados, en su gran mayoría con un 65,7% respondieron que les pedían como un requisito tener buena presencia o buena imagen, mientras que con un 34,3%, manifestaron que no les pedían ese tipo de requisitos en sus entrevistas laborales.

7) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que existía algún requisito que pareció que buscaban algún género (ya sea hombre o mujer) en especial para el puesto.

Tabla 24.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	235	76,8%
NO	71	23,2%
Total	306	100,0%

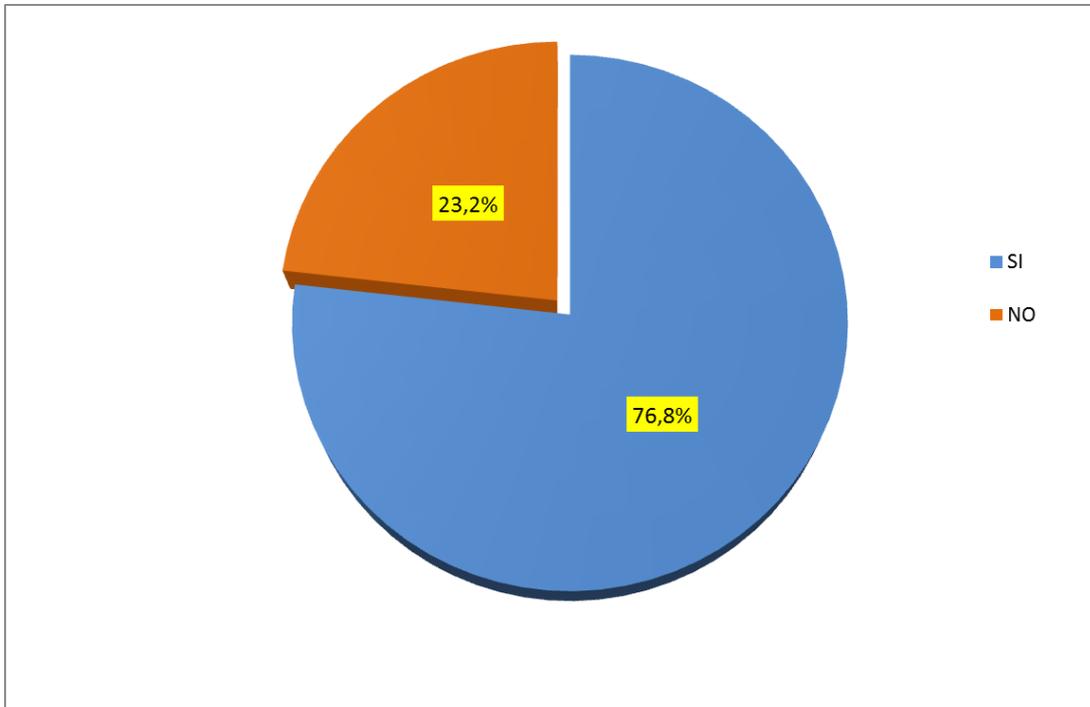


Gráfico 15

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los estudiantes encuestados con un 76,8% si observaron que se les pedía como uno de los requisitos ser mujer o varón para el puesto que se le solicitaba, mientras que con 23,2% manifestaron que no observaron que pedían un género específico para la postulación del puesto laboral.

8) Considera que el puesto exigía poseer un rango de edad que no iba acorde a la suya.

Tabla 25.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	217	70,9%
NO	89	29,1%
Total	306	100,0%

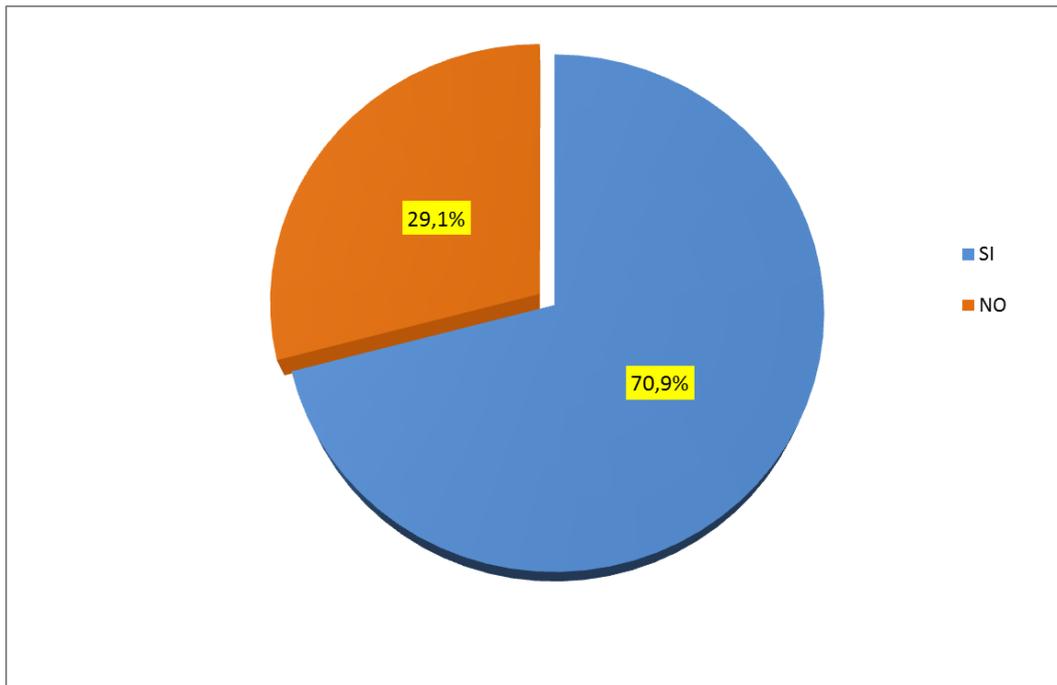


Gráfico 16

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La mayoría de encuestados con un 70,9% considera que el puesto al cual postulaban no les exigía un rango edad que, si iba acorde a la de ellos, mientras que con un 29,1% creen que no les exigían un rango de edad específico para el puesto al cual postulaban.

9) Considera que el puesto al que postuló exigía una figura imponente del género diferente al suyo.

Tabla 26.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	220	71,9%
NO	86	28,1%
Total	306	100,0%

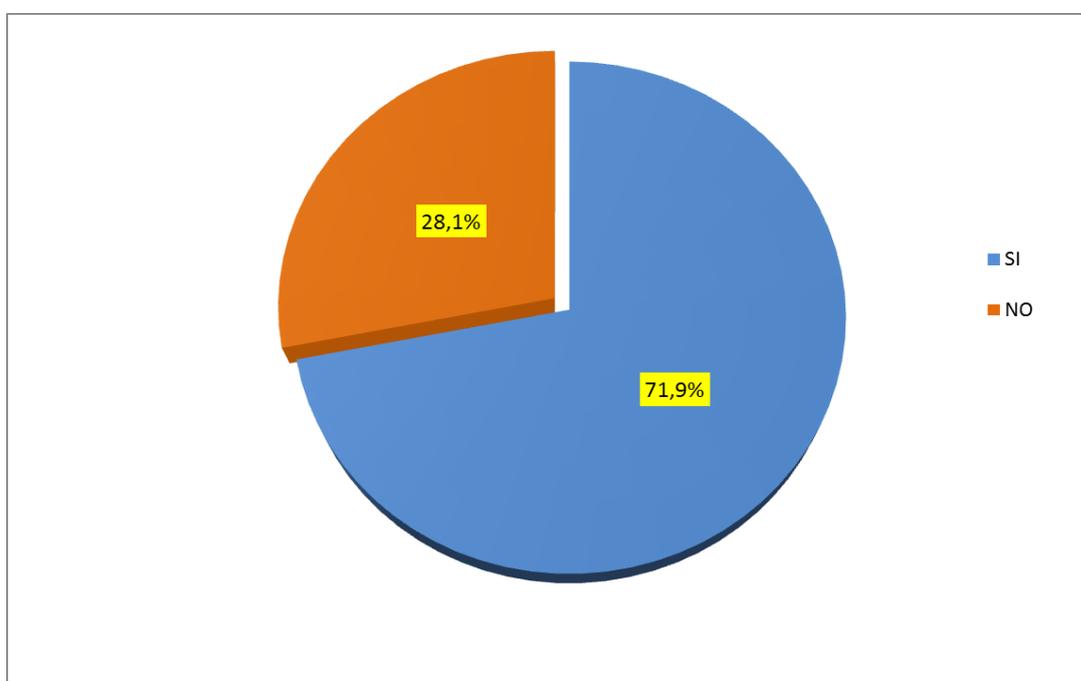


Gráfico 17

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los estudiantes al preguntársele si consideraban que el puesto al que postuló exigía una figura imponente del género diferente al suyo respondieron que si con un 71,9%, mientras que con un 28,1% manifestaron que no les exigían una figura específica diferente al de ellos.

10) Se percató si el entrevistador empezó a ser cortante y apurado de manera que terminó antes la entrevista.

Tabla 27.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	244	79,7%
NO	62	20,3%
Total	306	100,0%

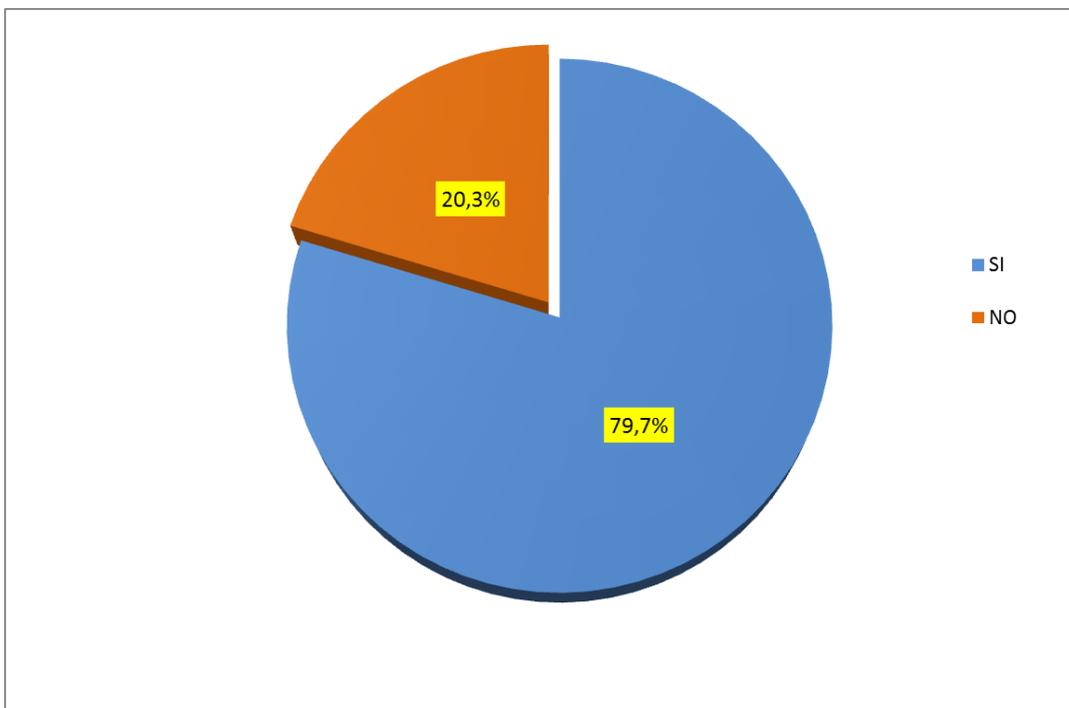


Gráfico 18

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del total de encuestados, una gran mayoría con un 79,7% respondió que el entrevistador tuvo un trato cortante y apurado con la entrevista, considerándolo ellos como un acto discriminatorio, con un 20,3% de los encuestados creen que no sucedió tal situación en su entrevista laboral.

11) Existieron comentarios machistas o feministas por parte del evaluador al momento de la entrevista.

Tabla 28.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	172	56,2%
NO	134	43,8%
Total	306	100,0%

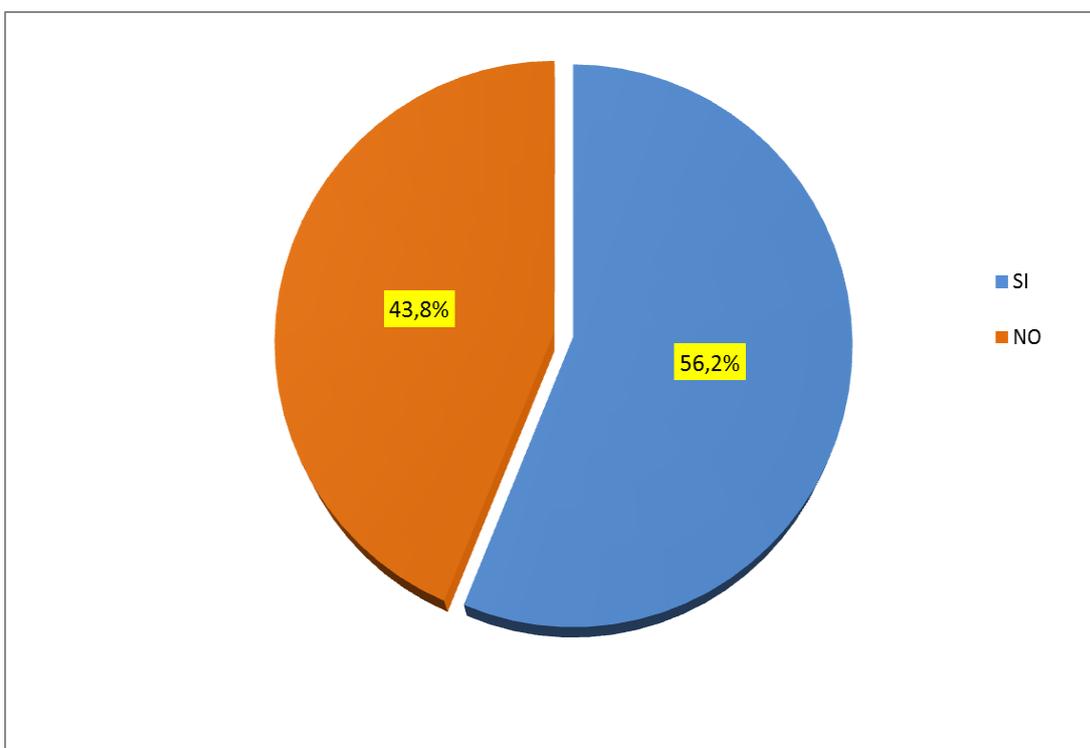


Gráfico 19

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los encuestados manifestaron que el entrevistador los agobiaba con comentarios machistas o feministas 56,2%, mientras que con 43,8% afirmaron que no pasaron por esa clase de situaciones en el momento del proceso de selección.

12) Al ingresar al proceso de selección, se percató que el entrevistador lo observó “de pies a cabeza” y en base a ello tuvo una actitud negativa o positiva hacia Ud.

Tabla 29.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	196	64,1%
NO	110	35,9%
Total	306	100,0%

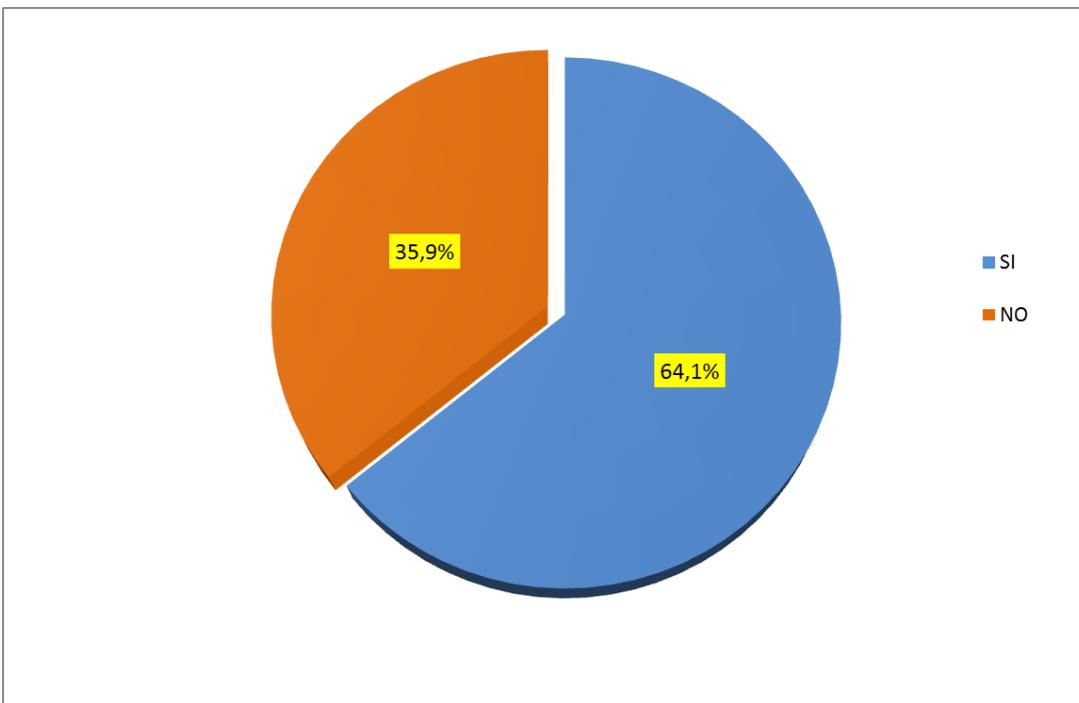


Gráfico 20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Existe un gran malestar de los estudiantes encuestados al referirse a este ítem, ya que la mayoría con un 64,1% considera haber pasado por esta situación incómoda, donde el entrevistador los observa de pies a cabeza, mientras que con un 35,9%, refieren que no han pasado por este tipo de experiencias.

13) Considera que existió alguna represalia hacia usted en la entrevista debido a su género.

Tabla 30.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	231	75,5%
NO	75	24,5%
Total	306	100,0%

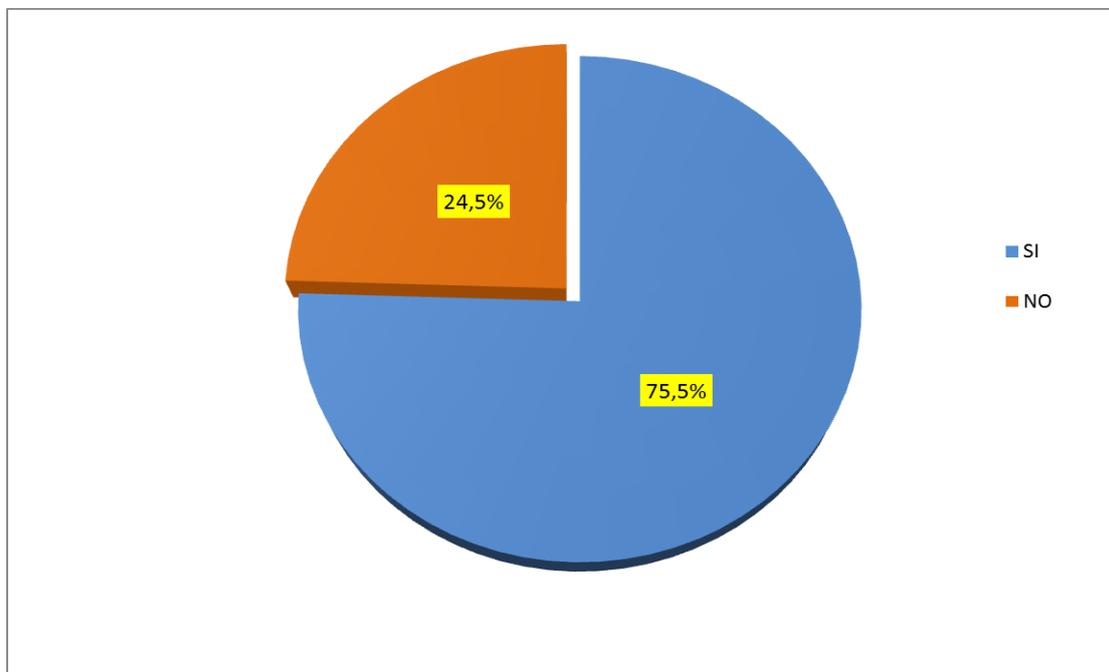


Gráfico 21

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Con un 75,5% manifestó que, si sintieron que tomarán algún tipo de represalia por ser hombre o mujer en el momento del proceso de selección, en cambio con un 24,5%, manifestaron que no creen que han tenido algún tipo de represalias luego de pasar por este proceso.

14) Supone que existió alguna represalia hacia usted en la entrevista por ser muy joven o mayor en edad para el puesto postulado.

Tabla 31.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	239	78,1%
NO	67	21,9%
Total	306	100,0%

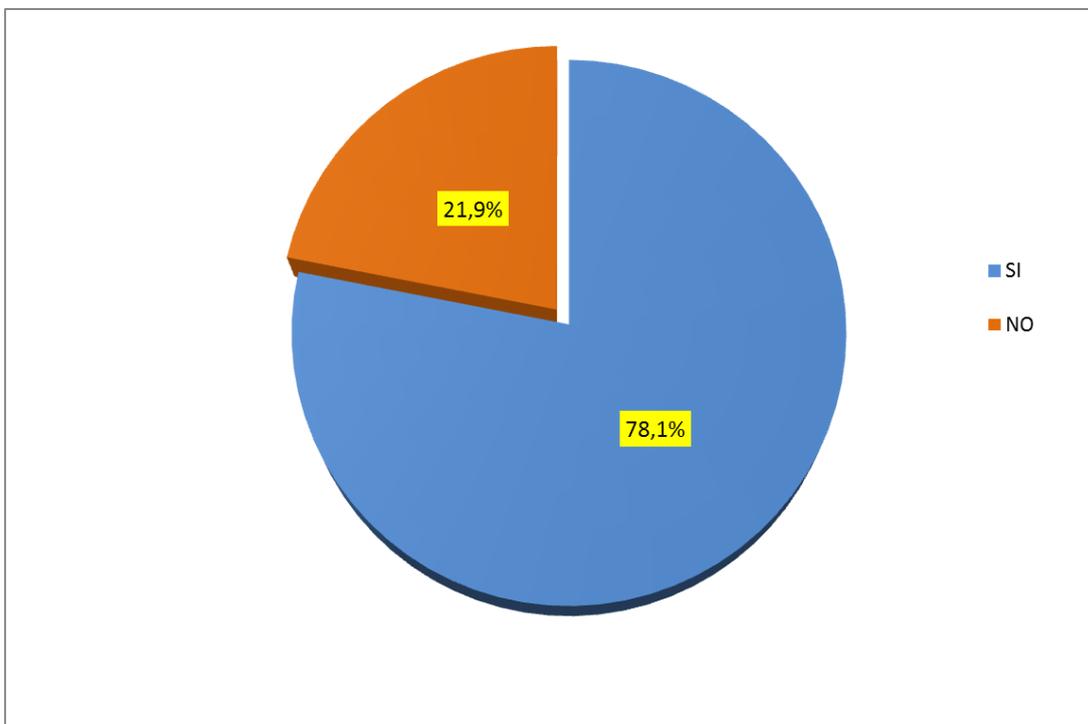


Gráfico 22

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Con un 78,1% manifestó que, si sintieron que tomarán algún tipo de represalia por ser joven o mayor en el momento del proceso de selección, en cambio con un 21,9%, manifestó que no creen que han tenido algún tipo de represalias luego de pasar por este proceso.

15) Cree que debido a su género el entrevistador le pidió más exigencias para el puesto, solo con el objetivo de que desista de postular.

Tabla 32.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	237	77,5%
NO	69	22,5%
Total	306	100,0

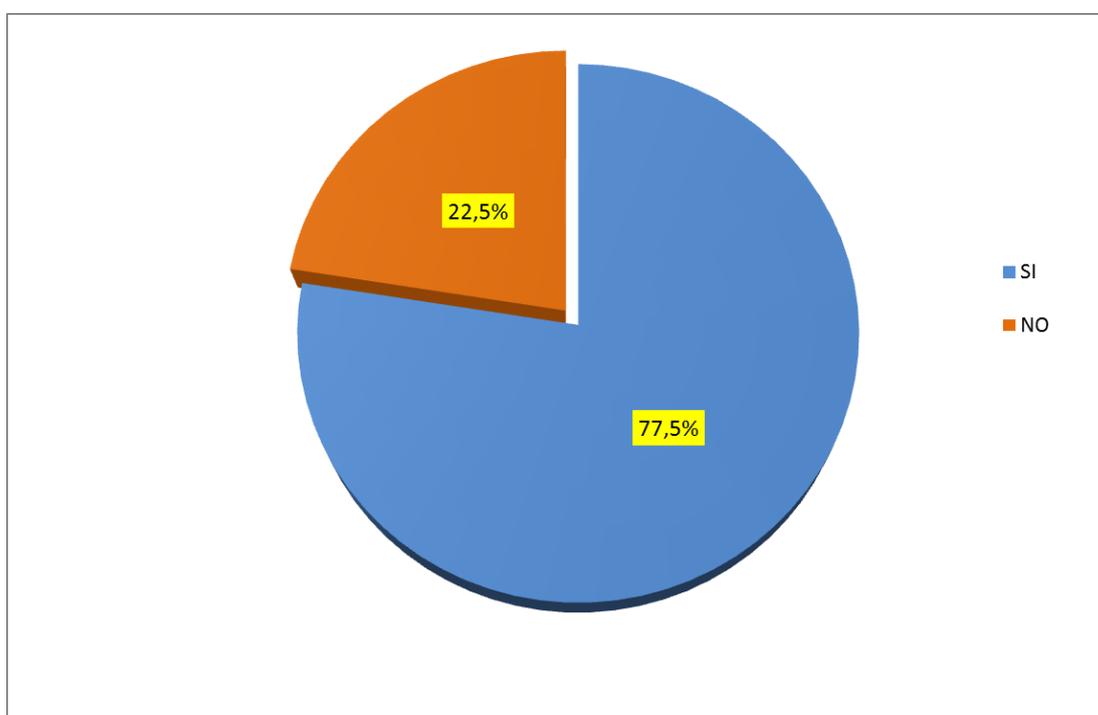


Gráfico 23

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del total de encuestados, con un 77,5% creen que debido a su género el entrevistador le exigió más con el objetivo de que desista de postular, mientras que con un 22,5% manifiestan no haber percibido este tipo de exigencias.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los Resultados

A partir de lo investigado, se logró identificar la presencia de sesgos en base a la percepción de los estudiantes durante el proceso de selección, estos sesgos mencionados son de género, por edad y por apariencia física.

Así mismo, se pudo conocer el nivel de percepción que poseen los estudiantes de esta universidad privada, para cada sesgo expuesto, estableciendo que los tres sesgos de selección por parte de los entrevistadores fueron percibidos en un nivel alto por los estudiantes.

Se puede tomar en cuenta lo aportado por Chiavenato (2009), quien tomó un enfoque total en que la selección de personal en la empresa solo reconocerá durante el proceso de selección las capacidades del postulante que beneficiaran a la empresa, esto claro se contrasta con lo investigado en el presente trabajo debido a que los resultados dados afirman que las empresas actuales también consideran aspectos ajenos a lo académico o lo profesional y buscan al mejor postulante que encaje según los integrantes de la organización llegando a cierto punto de que los entrevistadores tengan una visión sesgada durante este proceso.

Fletcher (1992) define la entrevista de selección de personal como una acción que debe ser totalmente en base a ética profesional, esta acción no debe encontrarse con la mentalidad sesgada, por parte del entrevistador, para que el resultado sea óptimo. Esto se enfoca más que todo en el tema, en general, de esta investigación debido a que el tema que se planteó originalmente era en base a estos fallos durante la entrevista que terminaban afectando tanto al estudiante como a la empresa. Una vez ya con lo resuelto, se sabe que estos sesgos si están presentes en las entrevistas de trabajo recurrentemente y va a ser difícil de apartarlos de este proceso debido a que ya es algo que está establecido en este contexto, lo que se puede hacer es tratar de minimizar este problema para que no influya en gran cantidad al resultado final.

Es a partir de lo señalado por Schmidt y Hunter (1998) en que concluyeron que es este proceso de selección debería ser llevado a cabo con la mayor validez e influencia subjetiva o de creencias estereotipadas por parte del evaluador, de esta forma su estudio se corrobora con lo investigado en este trabajo dando así a conocer que estas entrevistas de selección de personal deben ser libres de los sesgos de selección de personal mencionados a los que los estudiantes son afectados y llegan a percibirlo, para así tener un resultado eficiente que beneficiara tanto a los estudiantes como a las empresas evitando esta visión sesgada de las personas por parte del entrevistador.

Con lo aportado por Chiavenato (2009) se puede contrastar un poco el estudio realizado, es así que menciona que las mismas empresas son las que buscan los potenciales entrevistadores en base a las necesidades y tipos de persona que necesitan dentro de la organización, con esto se puede analizar más a fondo debido que esta investigación está enfocada en selección de personal abiertos a todo público, incluido a los estudiantes, por ello hubiese sido pertinente analizar más a fondo este tipo de casos que actualmente son más frecuentes.

Con lo investigado por Tajfel y Turner (1986) se puede complementar, debido a que ellos establecen la autoestima de cada uno hace que se identifique con ciertos grupos y de esta manera haya discriminación de por medio. Se puede llegar a complementar lo mencionado de manera que se especifica qué tipo de grupos son estos y a quienes más afecta en base a los estudiantes analizados al momento de postular durante el proceso de selección de personal.

Para corroborar con lo que ya se ha analizado, tomamos en cuenta lo identificado por Aigner, Dennis, y Glen. Cain (1977) que los evaluadores al no tener mucha información base antes del proceso de selección de personal empiezan a tomar en cuenta información que ellos mismo emplean y puede ser considerada como discriminación, dado que sin información académica o laboral solo empieza a completar con supuestos propios. A partir de los resultados si se sabe que estos sesgos son recurrentes entre los entrevistadores y que cada vez los emplean más

como herramienta para tomar la decisión final, hasta ya analizan diversos aspectos de este criterio en base a la discriminación.

En base al estudio realizado por Vera Rojas (2006) se encontró que al menos existía un requisito discriminatorio, ya sea por género, edad o presencia; siendo el género la variable con mayor discriminación; lo cual se corrobora con los resultados encontrados en la investigación.

A partir de lo expuesto por Fernández y Aramburu-Zavala (2000), se sabe que la mujer es más afectada por este tipo de discriminación, lo cual puedo corroborar con los resultados de esta investigación, teniendo un índice mayor de mujeres que han percibido estos sesgos de discriminación por género.

Asimismo, se complementa con lo aportado por Ruiz Bravo (1995) teniéndose en cuenta que en durante los últimos años el índice de mujeres afectadas por esto ha disminuido. El resultado de las mujeres estudiantes que han percibido este sesgo por parte del entrevistador hubiese sido mucho mayor, pero en la actualidad existen normas que prohíben estas discriminaciones durante el proceso de selección en cualquier organización.

Con los estudios realizados por Aramburú-Zabala (2005) se consigue afirmar que las mujeres son las que más han sido discriminadas por su género de diversas maneras. Con la investigación realizada se confirmó esto debido que mayor fue el porcentaje de mujeres que llegaron a percibir los sesgos de selección por parte del entrevistador, sobre todo los sesgos de selección en base al género.

La investigación realizada por Fernández y Aramburú-Zabala (2000) donde se investigó la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo, en este estudio corrobora que los hombres solicitantes tenían mayor de posibilidades en porcentaje de ser admitidos sobre las posibilidades de las mujeres. Asimismo, se corrobora lo hallado en la presente investigación, pudiendo ser un motivo debido al impacto de los requisitos de entrada, donde los hombres poseen mayor calificación o poseen mayor experiencia laboral según los estudios de los autores en mención.

Siendo así que la mujer pasa por una discriminación laboral indirecta, denominada “techo de cristal”, impidiendo de manera invisible el progreso de la mujer a un mejor puesto profesional.

También se complementa con lo aportado por Ruiz Bravo (1995) sabiendo que en los últimos años el índice de mujeres afectadas por esto ha disminuido. El resultado de las mujeres estudiantes que han percibido este sesgo por parte del entrevistador hubiese sido mucho mayor, ahora existen normas que prohíben estas discriminaciones.

Al hallar en los resultados, un nivel alto en la percepción de sesgos sobre género, se llega a un resultado contradictorio al de Pamela Alonso (2011), donde los resultados indican que no hay diferencias en las puntuaciones para hombres y mujeres en ninguna de las modalidades del proceso de selección. Es así que se discuten las implicaciones de estos resultados, tanto para la investigación como para la práctica en selección de personal.

Sin embargo, Cabrera y Terife (2007) en su estudio cualitativo logra conocer la percepción de los expertos en el área de Recursos Humanos en lo referente al proceso de selección donde existe discriminación tanto por edad, género, apariencia física y nivel socioeconómico en puestos de nivel ejecutivo; obteniendo como resultado que la apariencia física era un requisito no relacionado con las funciones del puesto, en las cuales incurrían las selecciones al momento de los procesos de selección de personal.

Lo mencionado por Barbera (2004) nos permite afirmar, por lo que se ha conseguido, de que la discriminación dentro de la empresa es algo inevitable y sigue persistiendo hasta el día de hoy, esto más que todo toma en consideración los sesgos de selección por género y apariencia física, estos son los más recurrentes y los que la investigación boto como los de mayor índice de percepción por los alumnos. Eso sí, Barbera tomaban un enfoque más hacia la discriminación en el ámbito laboral dentro de la empresa y como esta afectaba como se iban a ir

desenvolviendo los trabajadores con esta discriminación encima; pero claro también el mencionaba que afectaba su desarrollo, esto se puede aplicar más a la investigación debido que al no permitir que el estudiante trabaje en esta empresa debido a los sesgos del entrevistador, esto estaría afectando su desarrollo profesional.

Con la información aportada por Helpage International (2001) se pudo rescatar que la discriminación por edad ya viene teniendo un tiempo dentro de nuestra sociedad, pero que esta se ha profundizado en los últimos años. Para contrastar con el estudio realizado se sabe que los sesgos de percepción por edad fue el segundo con mayor índice obtuvo de entre los tres tipos de sesgos analizados, tuvo un nivel alto en cuanto a su percepción por parte de los estudiantes. También esta investigación se limita a que no se puede dar a conocer cómo ha ido progresando este tipo de discriminación con los años.

Ñopo., Saavedra., et. al (2004) explican que en el Perú existe los sesgos de selección debido a la apariencia física debido a las creencias de las personas y que este es muy usual que suceda en nuestro contexto, lo cual se consigue afirmar en el resultado obtenido debido a que es el segundo mayor sesgo percibido por los estudiantes de esta universidad. Esto corrobora los resultados obtenidos, existiendo la percepción de sesgos por la apariencia física.

La información presentada por Hamermesh y Biddle (1994) complementan la idea de que los sesgos en base a la apariencia física vienen ya desde hace tiempo percibidos por muchos individuos, mas ellos se enfocan en la brecha salarial que existe con las personas que tienen diferencias en la apariencia física, siendo las que tienen mejor apariencia las que ganan más dinero dentro de la organización. Este trabajo se limita a que después del proceso de selección no se investiga a profundidad que sigue cuando los sesgos afectan a la organización, pero también se identificó que estos sesgos son percibidos todavía por los estudiantes y que se mantiene esta discriminación aun antes de entrar a la organización.

Lo aportado por Rodriguez, y Fernadez, (1986) da un sustento, al cual sostenerse debido a que se enfocan en el mandato de no discriminación y cuál es su fin, antes de buscar una igualdad que parece efímera, busca concretar una protección distinta para ciertos grupos que se ven afectados por estas discriminaciones. Esto le otorga a la investigación un mayor aspecto ético en base a que los estudiantes que vengan siendo afectados por estos sesgos tendrán un aspecto en que sostenerse durante estas discriminaciones. Al estudio si le falto abarcar a profundidad la parte de cómo pueden, los estudiantes, mantenerse durante estos periodos de discriminación durante el proceso de selección de personal.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. El nivel predominante de la percepción de sesgos en el proceso de selección de personal es de nivel alto. Esto nos permite saber que este tipo de percepciones, no son difíciles de identificar por los estudiantes al momento de estos procesos de selección. Es por ello que la mayoría de estudiantes con experiencia ya entra a estos procesos de selección sabiendo que sus resultados u opción de entrar a ese puesto de trabajo pueden verse afectados por algún sesgo de selección por parte del evaluador.
2. El nivel predominante de la percepción de sesgo por género es el nivel alto. Esto demuestra la equidad de los resultados con referencia a los demás sesgos, se supo que el sesgo por género tuvo un mayor índice de percepción por parte de los estudiantes, en relación a los sesgos de selección por edad y apariencia física. Con un porcentaje de 63,7% del total de estudiantes que llegaron a tener una percepción alta para este sesgo.
3. El nivel predominante de la percepción de sesgo por edad es el nivel alto. Es el segundo más identificado por los estudiantes de los tres sesgos de selección analizados, se estableció en el promedio de nivel alto debido al porcentaje de percepción por parte de los estudiantes que fue de un 61,4% del total de estudiantes encuestados.
4. En cuanto a la percepción de los sesgos por apariencia física, en comparación a los demás sesgos, este es el menor percibido y al que menos han sido expuesto los estudiantes. Sin embargo, esto no evita que el nivel predominante de la percepción de sesgo por apariencia física sea de nivel alto. El porcentaje de percepción alta por parte de estos sesgos fue de un 52% del total de estudiantes.

6.2 Recomendaciones

1. Se recomienda dar a conocer en mayor profundidad sobre estos sesgos a los estudiantes, de manera de que sean conscientes de estos antes de postular a un trabajo para poder identificarlos. Uno ya conociendo de estos posibles sesgos de selección que le puede pasar a los estudiantes, ya tiene una idea para prepararse mejor ante estos o señalándoselo al entrevistador para evitar este tipo de sucesos. A su vez las empresas pueden disminuir estas fallas en el proceso dándole un mayor seguimiento o capacitación a los encargados de la selección de personal, dado que finalmente su opinión y su educación es lo que termina influenciando directamente en la decisión final. Las universidades también pueden contribuir a este cambio a través de sus bolsas de trabajo que tiene cada una, implementando así cursos en los primeros ciclos para que los jóvenes estudiantes sean conscientes de estos sesgos en el proceso de selección y que son propensos a ser afectados por ellos, de esta manera inician en el mundo laboral sabiendo que quizás no todos los procedimientos en las empresas sean en base a un aspecto totalmente ético y que fácilmente pueden llegar a ser influenciados por puntos subjetivos ajenos a lo académico y profesional.
2. Se recomienda estudiar a profundidad la empresa antes de ir a la entrevista de trabajo para así tener una noción de los posibles sesgos que esa empresa tenga con respecto a su persona del estudiante. Se sabe que estos sesgos aparecen en ciertos tipos de organizaciones (en su gran mayoría las informales), para ello se deberá tener en cuenta que tipo de organizaciones son las más comunes que susciten estos sesgos durante los procesos de selección de personal, por lo tanto, se recomienda evitar postular a este tipo de empresas informales las cuales se muestran más propensas en manifestar estos sesgos y concretar una discriminación.

3. Al ser el sesgo de selección según la edad uno con alto porcentaje de percepción por parte de los estudiantes, estos sesgos se presentan debido a que el seleccionador piensa que el postulante no tiene la experiencia y capacidades necesarias según su corta edad. Es mejor presentarse lo mejor preparado en cuanto a conocimiento de su experiencia así poder dar la mejor imagen profesional posible para darle respuesta a este posible sesgo del seleccionador, enfocándose en darle toda la información necesaria acerca de la vida tanto profesional, académica hasta personal de uno mismo para así llenar estos vacíos de información que tiene el evaluador acerca de uno y evitar que el los llene en base a la incertidumbre con pensamientos sesgados. Y dejándole en claro que si quizás no cumple con la experiencia necesaria es capaz de cumplir con las tareas asignadas.

4. Estos sesgos son parte de la sociedad y de las creencias de cada uno, como del entrevistador y la misma empresa, por ello es algo que se mantiene y ligeramente va disminuyendo con el pasar de los años, por lo tanto, se les recomienda a los estudiantes estar preparados en diversos aspectos para evitar ser afectados por estos tipos de sesgos en el proceso de selección de personal; en cuanto al sesgos en base a la apariencia física, si es que el requerimiento, considerado discriminatorio, es un requisito directo para el resultado eficiente de la tarea del puesto, no se le considerara discriminatoria; sin embargo sigue siendo condenable desde un punto de vista enteramente ético.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Test Psicológicos. México: Pretince Hall.
- Aberson, C. L.; Healy, M. y V. Romero (2000), "Ingroup bias and self-esteem: A meta-analysis", en *Personality and Social Psychology Review*, núm. 4, 157-173.
- Aigner, Dennis, y Glen G. Cain. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market". *Industrial and Labor Relations Review* 30, (Jan): 175-187.
- Altonji, Joseph; Pierret, Charles R. (2001). "Employer Learning and Statistical Discrimination". En: *Journal of Economics*.
- Alvarado, L. K. A. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística (No. 17). Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Economía.
- Aramburú-Zabala, L. (2005). Seleccionar sin discriminar ¿Posibilidad o Utopía? *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 13(1), 153-165.
- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Edición Electrónica.
- Bacallao Gallestey, J. (2012). Enfoques modernos del sesgo y la causalidad en la investigación epidemiológica. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38, 686-690.
- Barberá, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50 (1), 37 – 53.
- Barbiero Y Nuñez (2002) Factores Que Inciden En La Discriminación De La Mujer. Venezuela.
- Brewer, M. B. (1979). Ingroup bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86, 307-324.
- Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55 (3), 429-444.

- Cabrera, R. y Terife, J (2007). Discriminación en los procesos de selección de personal de nivel ejecutivo (estudio de percepciones).
- Chéliz, H., y Carmen, M. Ş. (2002). Aspecto léxico y verbos de percepción. A propósito de ver y mirar. In memoriam Manuel Alvar. Archivo de Filología Aragonesa. Pag. 555-557.
- Chiavenato, I. (2000) Introducción a la Teoría General de la Administración. 5ta edición. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Estructura Organizacional. I. Chiavenato, Administración de Recursos Humanos.
- Chiavenato, I. (2010). Comportamiento Organizacional. Editorial Mc Graw Hill.
- Choi, B., Granero, R., y Pak, A. (2010). Catálogo de sesgos o errores en cuestionarios sobre salud. Revista Costarricense de Salud Pública, 19(2), 106-108.
- Fletcher (1992). "Ethical Issues in the Selection Interview". Journal of Business Ethics. Vol. 11: 361-367.
- Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. (2005). Guía para un proceso de selección no discriminatoria. Vitoria-Gasteiz:editor.
- Fernández, J., Aramburu-Zabala, L. (1995). La presencia de las mujeres en la oferta de formación de la comunidad de Madrid. Cuadernos de Relaciones Laborales, 6, 117-128.
- Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L. (2000). Diferencias de género en los procesos de selección para la Formación para el Empleo. Un estudio empírico. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16(3), 329-340.
- Hamermesh, Daniel (2011). Beauty Pays. Why Attractive people Are More Successful. New York. Princeton University Press.
- Hamermesh, D., Biddle, J. (dic. 1994). Beauty and the Labor Market. The American Economic Review, 84, 1174-1194.
- Helpage International (2001), Igualdad de trato, igualdad de derechos. 10 acciones para poner fin a la discriminación de edad, Londres.

- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (1994). Metodología de la investigación. Colombia: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill
- Horcajo, J., Briño, P. y Becerra, A. (2009). Los efectos de la activación de estereotipos sobre la evaluación de candidatos en un contexto experimental de selección de personal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 349-359.
- Iturriaga, C. (2017). Algunas consideraciones en torno al sesgo lingüístico. *Contextos*, (12), 119-124.
- Kogan, L. (2008). Estudios sobre sexo/género y cuerpo en el Perú *Espacio Abierto*.
- Kline, P (2002). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge.
- Lazcano-Ponce, E., Fernández, E., Salazar-Martínez, E., y Hernández-Avila, M. (2000). Estudios de cohorte. Metodología, sesgos y aplicación. *Salud pública de México*, 42(3), 230-235.
- Larson, Mildred (1984): *Meaning-based translation. A guide to cross-language equivalence*. New York University Press America.
- M, T Bazo. (2001). Negligencia y maltrato a las personas ancianas en España. *Revista española de la geriatría y gerontología*, 36, 8-14.
- Melgarejo, L. M. V. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.
- Moreno Atienza, C., y Monereo Atienza, C. (2012). *La vida y las reglas. Entre el Derecho y el no Derecho*.
- Ñopo, H., Saavedra, J., Torero, M. y Moreno, M. (2004). Gender and racial discrimination in hiring: A pseudo audit. Study for three selected occupations in Metropolitan Lima (GRADE, Perú).
- Osorio, P. (2006): *Exclusión Generacional: La Tercera edad*. *Revista MAD* N° 14, mayo 2006. Departamento de Antropología Universidad de Chile.

- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96.
- Pamela Alonso. (2011) ¿Producen Resultado Adverso De Género Las Entrevistas Estructuradas De Selección De Personal? *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 27, 43-53. Colegio Oficial De Psicólogos.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of racism and Sexism. *American Economic Review*, 1 (1), 659 – 661.
- Quinn, J. F., Burkhauser, R. V., y Myers, D. A. (1990) *Passing the Torch: The influence of Financial Incentives on Work and Retirement*. Kalamazoo, Mich W.E. Upjohn Institute on Employment Research.
- Puyol González, Á. (2006). ¿Qué hay de malo en la discriminación? *Revista Doxa*, 29, 77-91.
- Ruíz Bravo, P. (1995). Estudios, prácticas y representaciones de género. Tensiones, desencuentros y esperanzas. Editorial Portocarrero, Gonzalo y Marcel Valcárcel. (Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú) 441-468.
- Rodríguez Piñero, Miguel Y Fernández Lo Pez, María (1986). *Igualdad Y Discriminación*. Madrid: Tecnos. P. 47.
- Sánchez Carlessi, H. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Mantaro. Lima.
- Schmidt, F. y Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implication of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(1), 262-274.
- Serrano, N. (2011). La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 11, 17-43.
- Spence J, T. (2000). *Thirty gears of gender research: A personal chronicle*.
- Tajfel, H., y Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. En S. Worchel y W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago, IL: Nelson-Hall. 7-24

- Thoursie, A. (2008). El modelo de familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: lecciones de Suecia. Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI, Instituto de Estudios Fiscales. 140-157.
- Tenjo, J., Ribero, R., y Bernat, L. F. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación (No. 002656). Universidad De Los Andes-Cede.
- Vera Rojas, P. (2006). La discriminación en los Procesos de Selección de Personal (N°. 388802). International Labour Organization.

ANEXOS

ANEXO 1

Actividades/Año	2015					2016				2017	
	/Mes	Julio	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Ene-Jun
	/Días	1-31	1-31	1-30	1-31	1-30	1-29	10-31	1-30	1-31	
Selección del tema.	X										
Establecer estructura de la investigación		X									
Recopilación de información básica.			X								
Especificar a qué grupo o población estará enfocado.				X							
Determinar la muestra de la población a la que se analizara.					X						
Elaboración del instrumento (encuesta).						X					
Aplicación de la encuesta.							X				
Análisis de los resultados.								X			
Establecer conclusiones y recomendaciones a partir de lo analizado									X		
Mejorar y actualizar información.										X	
Tesis Finalizada.											X

ANEXO 2

Cuadro de relevancia de la relación de los ítems con las escalas de la encuesta.

ESCALA	N°	ÍTEM
SESGO POR GÉNERO	7	Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que existía algún requisito que pareció que buscaban algún género en especial.
	9	Considera que el puesto al que postuló exigía una figura imponente del género diferente al suyo.
	11	Existieron comentarios machistas o feministas por parte del evaluador al momento de la entrevista.
	13	Considera que existió alguna represalia hacia Ud. en la entrevista debido a su género.
	15	Cree que debido a su género el entrevistador le pidió más exigencias para el puesto, solo con el objetivo de que desista de postular.

ESCALA	N°	ÍTEM
SESGO POR EDAD	1	Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con un rango de edad específico.
	8	Considera que el puesto exigía poseer un rango de edad que no iba acorde a la suya.
	14	Supone que existió alguna represalia hacia Ud. en la entrevista por ser muy joven o mayor en edad para el puesto postulado.
	3	El entrevistador cuestionó su experiencia en el mundo laboral en relación a la edad.
	5	Se le comentó que la edad que Ud. tiene, no le permitiría integrarse al clima dentro del puesto de trabajo.

ESCALA	N°	ÍTEM
SESGO POR APARIENCIA FÍSICA	2	El entrevistador dio a entender de alguna manera que no posee los requerimientos de apariencia física necesarios para el puesto (como altura, contextura, tez, entre otras).
	4	Apenas lo vio entrar a la entrevista, considera que el evaluador tuvo una actitud negativa hacia usted.
	6	Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con una “buena presencia” o “buena imagen”.
	10	Se percató si el evaluador empezó a ser cortante y apurado de manera que terminó antes la entrevista.
	12	Al ingresar al proceso de selección, se percató que el entrevistador lo observó “de pies a cabeza” y en base a ello tuvo una actitud negativa o positiva hacia Ud.

ANEXO 3

Formato de la Encuesta Realizada a los estudiantes

CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE SESGOS EN UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Género: F M

Ciclo: _____

Edad:

18 – 21 años

22 – 24 años

25 – 27 años

28 – 30 años

31 años a más

Tiempo de experiencia:

De 1 a 6 meses

De 7 a 12 meses

De 13 a 18 meses

De 2 años a más

Este cuestionario intenta conocer los sesgos (ideas o información considerada errada que en este contexto genera discriminación) existentes que al momento de una entrevista de selección de personal, tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo. **Si un ítem le resulta irrelevante o si Ud. no está seguro o no conoce la respuesta, no lo responda.** Por favor responda este cuestionario en base a su propia experiencia al momento de una entrevista laboral donde haya percibido algún tipo de sesgo.

En las siguientes páginas se presentan 15 afirmaciones descriptivas. Juzgue y conteste cada afirmación con total objetividad, puesto que permitirá conocer la percepción respecto a los sesgos según el género, a los que se ven expuestos trabajadores al momento de presentarse a una entrevista laboral.

Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o sombreando el recuadro:

	SÍ	NO
1) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con un rango de edad o experiencia específico.		
2) El entrevistador dio a entender de alguna manera que no posee los requerimientos de apariencia física necesarios para el puesto (como altura, contextura, tez, entre otras).		
3) El entrevistador cuestionó su experiencia en el mundo laboral en relación a la edad.		
4) Apenas lo vio entrar a la entrevista, considera que el evaluador tuvo una actitud negativa hacia usted.		
5) Se le comentó que la edad que Ud. tiene, no le permitiría integrarse al clima dentro del puesto de trabajo.		
6) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que un requisito era cumplir con una “buena presencia” o “buena imagen”.		
7) Al momento de ver el aviso sobre el puesto laboral, observó que existía algún requisito que pareció que buscaban algún género (ya sea hombre o mujer) en especial para el puesto.		
8) Considera que el puesto exigía poseer un rango de edad que no iba acorde a la suya.		
9) Considera que el puesto al que postuló exigía una figura imponente del género diferente al suyo.		
10) Se percató si el evaluador empezó a ser cortante y apurado de manera que terminó antes la entrevista.		
11) Existieron comentarios machistas o feministas por parte del evaluador al momento de la entrevista.		
12) Al ingresar al proceso de selección, se percató que el entrevistador lo observó “de pies a cabeza” y en base a ello tuvo una actitud negativa o positiva hacia Ud.		
13) Considera que existió alguna represalia hacia usted en la entrevista debido a su género.		
14) Supone que existió alguna represalia hacia usted en la entrevista por ser muy joven o mayor en edad para el puesto postulado.		
15) Cree que debido a su género el entrevistador le pidió más exigencias para el puesto, solo con el objetivo de que desista de postular.		