



PERCEPCIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Paloma S. Estrada Valdez

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
paloma_susana@hotmail.com

José Gerardo Reyes López

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
jreyes@uach.mx

Myrna I. García Bencomo

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
mygarcia@uach.mx



PERCEPCIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA

Resumen

El objetivo fue evaluar la percepción sobre la discriminación laboral. La metodología se desarrolló bajo un diseño no experimental, transeccional, descriptivo, correlacional. El marco muestral, la población y la unidad de análisis se orientaron hacia personas con edad de trabajar y ubicadas en la ciudad de Chihuahua. El tipo de muestreo fue probabilístico. El tamaño de muestra se estimó considerando un 95% de nivel de confianza y un 5% de error ($n=384$). La selección de la muestra fue simple. La variable evaluada fue la discriminación laboral. Los indicadores evaluados fueron: Sexo; edad; apariencia física; experiencia laboral; conocimientos/habilidades/capacitación; preferencia / orientación sexual; discapacidad; embarazo/maternidad; aspecto indígena/cholo/origen étnico. La recolección de datos se llevó a cabo a través de la aplicación del instrumento de medición con formato de encuesta de opinión que incluyó cinco preguntas, con opciones múltiples de respuesta. Se aplicaron efectivamente 269 cuestionarios a igual número de personas en edad laboral y público en general. Los principales resultados indican que existe una significativa relación entre los indicadores sociodemográficos y los indicadores de discriminación laboral, resaltando principalmente el embarazo, la edad y la apariencia física.

Palabras clave: percepción, discriminación laboral.

Introducción

La falta de experiencia, de preparación técnica, académica o de capacitación; no cumplir con cierta edad, la apariencia física (peso, estatura, forma de vestir, hablar, tatuajes, color de piel), la discapacidad y el embarazo, son motivos de negación para que una persona sea contratada.

Ham y González (2008), muestran datos sobre la percepción que tienen los adultos mayores acerca de la discriminación hacia ellos mismos, relacionándola con otras condiciones, detectando que se percibe una mayor discriminación hacia una persona adulta e indígena.

Para el año 2000, menciona el estudio de la OIT (2010), que el Convenio núm. 183 prohíbe que se exija a las mujeres someterse a exámenes de embarazo al solicitar un empleo, exceptuando aquellos trabajos que estén prohibidos para mujeres embarazadas o lactantes, y que representen un riesgo para la mujer y el hijo.

Frías (2011), teniendo como base datos la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006, realizó una investigación sobre la prevalencia de la discriminación por embarazo, el acoso y hostigamiento sexual, como dos formas de violencia, y los factores asociados a éstas. Uno de sus hallazgos fue que las mujeres mexicanas que laboran en oficinas de dependencias públicas o en escuelas presentan uno de los mayores riesgos de sufrir discriminación por embarazo, superado por el de las mujeres empleadas en fábricas, talleres o maquilas, aún y cuando, en teoría, el sector público integra uno de los ámbitos en que las mujeres gozan de mayor igualdad, tanto en acceso como en términos de salarios (Panizza y Zhen-Wei Qiang, 2005). Frías (2011) agrega que, el hecho de preguntar a una mujer si está embarazada o pedirle una prueba de embarazo, se ha vuelto una práctica común como parte del protocolo de entrevista previa a la contratación, lo cual se manifiesta en el reducido número de mujeres que denuncian estas prácticas.

En su investigación, Vela (2017) explica que, de acuerdo con la Encuesta de Movilidad Social 2015, en México, el color de piel está relacionado con el estatus socioeconómico, es decir, a mayor riqueza del hogar, mayor es el porcentaje de personas con piel más clara. Finalmente, expone que para junio de 2017, el INEGI (2017) presentó datos acerca de la relación que existe entre el color de la piel y el acceso al empleo y a la educación. El análisis mostró que entre más oscuro es el color de piel, se reduce el porcentaje de personas ocupadas en actividades de mayor clasificación. Por otro lado, mientras más claro es el tono de piel, se incrementa el porcentaje de personas ocupadas en actividades de mayor calificación.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2017), realizada por el INEGI (2017), con relación a la discriminación de la que son víctimas las personas en busca de empleo, se encontró que el principal motivo de negación fue el no cumplir con la edad, seguido por la falta de experiencia, falta de preparación técnica, académica o de capacitación. Con menos menciones se encontró la apariencia, discapacidad y embarazo. En cuanto a la edad, el sector de los hombres obtuvo mayor porcentaje de discriminación, con un 32.4% del total de encuestados, en comparación con un 27.1% de las mujeres encuestadas. Respecto a la falta de experiencia, las mujeres presentan un 26.1% de negativa por esta razón, frente a un 23.7% de los hombres encuestados. En tercer lugar, en relación con la falta de preparación técnica, académica o de capacitación, las mujeres reflejaron un 16.2% de negativa, frente a un 16.7% de los hombres. Por otra parte, los resultados de la Encuesta Nacional de Discriminación 2017, muestra para el Estado de Chihuahua que entre el 13.1% y el 16.4% de la población del Estado dijo haber sido discriminada alguna vez por alguna razón. En esta misma encuesta se encontró que al 12.7% de las mujeres las discriminaron en el trabajo por razones de embarazo. Al 11.5% les pidieron una prueba de embarazo como requisito para trabajar; al 3.6% le pidieron una prueba de embarazo como requisito para continuar trabajando; al 1.2% la despidieron por embarazarse; al 1% no le renovaron su contrato y al 0.6% le bajaron el salario o las prestaciones por el embarazo.

Justificación

Para ciertos sectores de la población en México, resulta difícil obtener un empleo, ya no decir bien pagado, sino que al menos pueda cubrir las necesidades más esenciales. Dejando de lado la complicada situación económica que ha enfrentado el país en las últimas décadas, a estos grupos se les complica más, debido a que son víctimas de algún tipo de discriminación, ya sea por su edad, sexo, preferencia sexual, origen étnico, apariencia física, discapacidad, embarazo, experiencia laboral o falta de conocimientos. Casi el 80% de estos motivos no están relacionados con el desempeño laboral que una persona pueda tener, mientras esté en posibilidades físicas y mentales para realizar una actividad. Este estudio tuvo como objetivo caracterizar la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua.

Marco conceptual

Percepción

Oviedo (2004) define la percepción como un estado subjetivo, a través del cual se realiza una abstracción del mundo externo o de hechos relevantes, basando su teoría en la tradición filosófica de Kant. Menciona, además, el primer supuesto básico Gestalt, el cual define la percepción como un proceso de extracción y selección de información relevante encargado de generar un estado de claridad y lucidez consciente que permita el desempeño dentro del mayor grado de racionalidad y coherencia posibles con el mundo circundante.

Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado. (Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, 2016) (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016)

De acuerdo con la OIT (2019) y refiriéndose a “la discriminación en el empleo”, se define como las prácticas que colocan a las personas en una posición de desventaja, con respecto a otras, en el mercado laboral o en el lugar de trabajo, por motivo de su edad, religión, raza, opinión política, género, o cualquier otra razón que no tenga relación con la actividad que deba desempeñar. Al relacionar el término con el aspecto laboral, Castro (2001) define la discriminación laboral como toda aquella distinción, elección o preferencia de trato, dados en el contexto de una relación de trabajo, que surgen basados en criterios de raza, sexo, color, religión, entre otros que sean considerados injustificados o irracionales

y que tengan como consecuencia la alteración o anulación de la igualdad de trato en el ámbito laboral afectado.

Marco de referencia

A través de los tiempos, se han ido creando y actualizando todo tipo de derechos que benefician al ser humano. En cuanto a su derecho al trabajo y la relación con la discriminación, se encuentra regulado primero, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a través de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, así como en todos aquellos tratados internacionales.

Partiendo de lo regulado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y teniendo como base el artículo 1º, en este se menciona el derecho a la igualdad y a la no discriminación: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Mientras que el artículo 5º habla sobre la libertad profesional, con la cual no se puede prohibir a ninguna persona a “que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Y en su artículo 123º, se hace mención del “derecho al trabajo digno y socialmente útil.” (CPEUM)

En su artículo 123º, la CPEUM explica que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”

En el Estado de Chihuahua se encuentra regulado en el Artículo 16 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua (2016) (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016), el cual estipula que los órganos públicos, autoridades estatales y municipales deberán tomar acciones que favorezcan la igualdad con equidad de oportunidades, así como prevenir y eliminar las formas de discriminación de las personas. De igual forma, establece que el sector público, privado y social deberán promover, con quien corresponda, la

inclusión de los niveles o índices de igualdad con equidad de oportunidades laborales, como parte de los criterios considerados en los sistemas encaminados a certificar la calidad de los procesos en las organizaciones públicas y/o privadas.

Vela (2017) comenta que, además de los tratados internacionales ya mencionados, los cuales reconocen la multiplicidad de derechos, existen otros tres que se especializan en la discriminación hacia ciertos grupos: La Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial (ICERD), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Metodología

El trabajo tuvo como sede la ciudad de Chihuahua en el período comprendido entre septiembre del 2018 y marzo del 2019. El diseño de la investigación fue no experimental transeccional, con un alcance descriptivo y correlacional. Para el marco muestral no se contó con una base de datos que permitiera identificar o referenciar a algún grupo de personas que sirvieran como base para cuantificar la percepción sobre la discriminación laboral. Es por esto que la población de interés se centró solo en aquellos individuos con edad laboral, sin considerar que estuvieran o no laborando al momento del estudio. Por lo tanto, la población de interés y la unidad de análisis se enfocaron a personas distribuidas en la ciudad de Chihuahua, sin importar sexo ni considerar antecedente laboral relacionado con la discriminación laboral. El tipo de muestreo fue probabilístico. Se trató de obtener un tamaño de muestra representativo de la población, con un nivel de confianza del 95%, un error del 5% y valores máximos para “p” y “q”. El tamaño de la muestra ideal fue de 384 personas y éstas fueron seleccionadas de manera aleatoria. La selección de la muestra se basó en la asignación de una cuota de 10 encuestas a un total de 40 individuos encuestadores, para que éstos hicieran llegar el instrumento de medición a igual número de personas. Con base en lo anterior, el propósito fue incluir personas en edad laboral, distribuidas en la ciudad de Chihuahua, sin considerar sexo. Las 40 personas a las que se entregaron 10 formatos de encuesta (cada una) fueron elegidas, de manera aleatoria, de oficinas tanto del sector público como del sector privado, además de otras personas fuera de estos sectores. Se les indicó que las personas a encuestar fueran

mayores de edad que ya hayan trabajado alguna vez. La variable evaluada fue la discriminación laboral. Los indicadores socio demográficos evaluados fueron: Sexo; edad; apariencia física; experiencia laboral; conocimientos/habilidades/capacitación; preferencia / orientación sexual; discapacidad; embarazo/maternidad; aspecto indígena/cholo/origen étnico. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta como método de recolección de datos y la técnica del cuestionario. El cuestionario se integró de dos secciones: En la primera se solicitó al encuestado sus datos personales relacionados con los indicadores ya mencionados. La segunda sección se utilizó para cuantificar la percepción sobre los indicadores relacionados con la discriminación laboral y sólo se incluyeron cinco preguntas de opción múltiple. Se invitaron a 400 personas a colaborar con sus respuestas y solo se obtuvo la respuesta de 269 de ellas, debido a que, 131 de los posibles encuestados, no mostraron interés o disposición para responder la encuesta. Se alcanzó un índice de efectividad del 67%. El análisis de la información fue descriptivo para ambas secciones del instrumento de medición. El análisis correlacional tuvo una aplicación y fue la de identificar el grado de relación entre los indicadores sociodemográficos y los indicadores de la discriminación laboral. Además, se analizó el grado de fiabilidad de Alpha de Cronbach, así como las pruebas de chi cuadrada y la prueba K-medias.

Resultados

Sección I: Indicadores sociodemográficos

Edad:

De un total de 269 personas, el rango de edad con mayor porcentaje fue para la población de 30 a 49 años de edad con un 46% (122 personas); 18 a 29 años con un 33% (89 personas); de 50 a 69 años, un 20% (54 personas) y de 70 a 80 años, un 1% (3 personas).

Sexo:

Aún y cuando no se determinó previamente la cantidad de hombres y mujeres a encuestar, la selección aleatoria de encuestados no fue muy similar en cantidad, ya que hubo una participación de 153 mujeres (57%) y 116 hombres (43%).

Escolaridad:

En cuanto al nivel más alto de estudios se obtuvo lo siguiente: El 57% de los encuestados tiene un nivel de estudios universitarios (153 personas); 18% a nivel preparatoria (48 personas), 9% a nivel posgrado (24 personas), 8% a nivel secundaria (22 personas), 7% con carrera técnica o similar (20 personas); tan solo un 1% no respondieron a este campo (2 personas).

Colonia o ubicación:

Con relación a la zona de la ciudad donde viven los encuestados, se obtuvo lo siguiente: en la zona norte de la ciudad de Chihuahua, viven un total de 140 personas, es decir el 52%; en la zona sur 63 personas, 23%; en el centro de la ciudad 37 personas, 14%; y con porcentajes más bajos, se encuentran las zonas este y oeste, con 9 y 8 personas respectivamente, un 3% cada una.

Tatuajes:

Finalmente, para esta sección, se consideró importante indagar si las personas encuestadas tenían o no algún tatuaje, reflejando que solo el 16% de los encuestados cuenta al menos con uno (42 personas), mientras que el 84% dijo no tener ninguno (227 personas).

Sección II: Percepción de la discriminación laboral en la cd. de Chihuahua

En esta sección se presentan los resultados de las preguntas sobre la percepción de los indicadores relacionados con la discriminación laboral. Las dos primeras preguntas contienen diez motivos de discriminación (incluyendo la opción de otro, para mencionar uno distinto), debiendo asignar un nivel de influencia en la variable discriminación laboral. Para la pregunta 2, se agregó la opción de No aplica, cuando la persona entrevistada no se identificó con alguno de los motivos. Los motivos considerados para este estudio fueron: Experiencia laboral; conocimientos, habilidades y/o capacitación; edad, apariencia física (forma de vestir, con tatuajes, estatura, peso, color de piel, etc.), discapacidad, sexo, preferencia/orientación sexual, embarazo; aspecto indígena, cholo, origen étnico; y la opción de otros. En las

preguntas 3, 4 y 5, se preguntó a los encuestados cuáles son los cinco motivos principales que influirían en que: Una persona no consiga empleo; sea despedida de su trabajo y en caso de ser quien contrata, qué motivos consideraría para no contratar a una persona.

Pregunta 1. ¿Cuánto influye cada factor en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?

Cada encuestado seleccionó un nivel de percepción acerca de qué tanto influye cada factor en la discriminación laboral, con base en los siguientes rangos: 0-20% (Nada), 21-40% (Poco), 41-60% (Regular), 61-80% (Bastante) y 81-100% (Mucho). Los datos del cuadro 1 muestran el número de veces que los encuestados seleccionaron cada factor y le asignaron una escala de influencia.

Cuadro No. 1

Nivel de influencia de cada factor en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. (frecuencia relativa, número de observaciones).

	Nada 0-20	Poco 21-40	Regular 41-60	Bastante 61-80	Mucho 81-100
%	23		24		53

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que el 53% de los encuestados considera que los factores ya mencionados sí tienen una gran influencia para que exista discriminación laboral; el 24% considera que son medianamente importantes, y el 23% opina que tienen poca influencia en la discriminación laboral.

Pregunta 2. En su experiencia personal, si estuviera buscando trabajo, ¿Cuánto influye cada factor para conseguir o no el empleo?

En el cuadro 2, se observa que la mayoría de los aspectos tienen mayor influencia para ser discriminados laboralmente. Por otra parte, se aprecia que el aspecto relacionado con el sexo, tiene una influencia relativa ante la discriminación laboral (Regular). Finalmente, resalta que el aspecto relacionado con la preferencia/orientación sexual no tiene ninguna influencia a la hora de conseguir un empleo.

Cuadro No. 2

Nivel de influencia de cada factor para conseguir o no un empleo. En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo. (Frecuencia relativa, número de observaciones)

	No aplica	Nada 0 - 20	Poco 21 - 40	Regular 41 - 60	Bastante 61 - 80	Mucho 81 - 100
%	24	20		16		40

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que el 40% de las personas encuestadas percibieron que los indicadores discriminatorios son identificados como factores que ejercen una gran influencia al momento de conseguir o no un empleo.

Pregunta 3. ¿Cuáles considera que son los principales motivos para que una persona no consiga empleo?

Se pidió a los entrevistados que respondieran cuales consideran que son los principales motivos, máximo 5, por los cuales una persona no consiga un empleo. La cantidad de menciones totales se muestran en el cuadro 3 siguiente.

Cuadro No. 3

Principales motivos por los cuales una persona no consiga empleo.

Motivo / factor	Porcentaje
Falta de experiencia laboral	18% (1)
Edad	15% (2)
Falta de conocimientos/habilidades	13% (3)
Discapacidad	13% (3)
Embarazo	12% (4)
Suma	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que los cinco principales motivos percibidos para no obtener un empleo fueron: La falta de experiencia con un 18%; seguido por la edad, con un 15%; la discapacidad y falta de conocimientos

ocuparon el tercer sitio con 13% cada una y el embarazo en quinto lugar con el 12% de las menciones. Cabe destacar que los indicadores como: aperiencia física; aspecto indígena, cholo y origen étnico no representaron porcentajes significativos. Los porcentajes más bajos con 4% y 3% respectivamente fueron para el sexo y la preferencia sexual.

Pregunta 4. ¿Cuáles considera que son los principales motivos para que una persona sea despedida de su trabajo?

Las respuestas se pueden observar en el cuadro 4, en donde se destaca que los cuatro principales motivos que la población percibió para que una persona sea despedida de su trabajo fueron: falta de conocimientos (18%); falta de experiencia (14%); edad (13%) y embarazo (12%).

Cuadro No. 4

Principales motivos para que una persona sea despedida de su trabajo.

Indicador	%
Falta de conocimientos	18 (1)
Falta de experiencia	14 (2)
Edad	13 (3)
Embarazo	12 (4)
Suma	100

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 5. Si usted fuera a contratar, ¿Cuáles motivos consideraría para no contratar a una persona?

El cuadro 5 se muestran los resultados a este cuestionamiento, y se puede detectar que los resultados son similares a la pregunta 4: la falta de conocimientos en primer lugar con el 20%; falta de experiencia (18%); la edad (9%) y la aperiencia física, embarazo y el aspecto con el 8% de menciones.

Cuadro No. 5

Motivos para no contratar a una persona.

Indicador	%
Falta de conocimientos	20 (1)
Falta de experiencia	18 (2)
Edad	9 (3)

Embarazo	8 (4)
Aspecto indígena/cholo/origen étnico	8 (4)
Suma	100

Fuente: Elaboración propia.

Otros motivos de discriminación laboral

En los casos en que las personas encuestadas seleccionaban la opción de “otro”, algunas de ellas redactaban otros motivos para discriminar en el ámbito laboral, los cuales en su mayoría estaban relacionados con cuestiones de: actitud, desempeño, personalidad y malas referencias. El 40% de la población objeto de estudio que eligió otra opción, y opinó que consideraría la actitud de una persona para decidir sobre su situación laboral, ya sea para conseguir un empleo, para no ser despedida o para contratarla o no. El 24% consideraría el desempeño y la personalidad, mientras que el restante 12% tomaría en cuenta las malas referencias.

Sección III: Análisis de fiabilidad

En esta sección se presenta en análisis de fiabilidad considerando la medida de Alpha de Cronbach, resultando lo que se ilustra en el cuadro 6, teniendo como base la encuesta de opinión, que se utilizó para la recolección de datos de la población objeto de estudio.

Cuadro No. 6
Alpha de Cronbach del instrumento de medición para la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua.

Alfa de Cronbach	No. de elementos
0.782	35

Fuente: Elaboración propia.

El resultado muestra un índice de 0.782, lo cual representa que las mediciones de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua, son adecuadas y aceptables.

Sección IV: Análisis de K Medias

En esta sección se muestran los resultados resumidos de la prueba de K Medias, para los dos primeras preguntas del instrumento de medición,

cuyo propósito fue identificar los grupos representativos entre los indicadores de la discriminación laboral y los grupos sobresalientes de los indicadores sociodemográficos, ilustrados a través de los siguientes cuadros que muestran los valores de la media o promedio y la desviación estándar de cada grupo evaluado. Las cifras se obtuvieron en función de la nomenclatura asignada a cada respuesta y fue la siguiente:

1 = Nada (0 a 20%); 2 = Poco (21 – 40%); 3 = Regular (41 – 60%); 4 = Bastante (61 – 80%) y 5 = Mucha (81 – 100%)

Como ilustración, para el indicador “EDAD” se incluyen los indicadores de discriminación laboral que se evaluaron. Los cuadros siguientes, de este análisis, solo se incluyen los valores de la Media y de la Desviación estándar de cada grupo en función del indicador evaluado. Los resultados siguientes muestran las respuestas, por separado, a la pregunta 1 y a la pregunta 2

Pregunta 1. ¿Cuánto influye cada factor en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?

Cuadro No. 7

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador “EDAD” y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

	1	2	3	4
¿Cuánto influye en la discriminación laboral?	18-29	30-49	50-69	70-80
La experiencia laboral.	4	2	4	3
Los conocimientos, habilidades y/o capacitación.	4	2	4	3
La edad.	4	2	3	3
La apariencia física.	4	2	3	3
La discapacidad.	4	1	3	2
El sexo	3	1	3	2
La preferencia/orientación sexual.	3	1	2	2
El embarazo.	4	1	2	3
El aspecto indígena, cholo, origen étnico.	4	1	2	4
Media	3.78	1.44	2.89	2.78
Desviación estándar	0.42	0.50	0.74	0.63

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que el clúster número 1 (18-29 años) es el que refleja una postura importante con relación a la percepción de nivel de

influencia de la edad en los indicadores de discriminación laboral, el cual es el correspondiente a un 60-80% (Bastante influencia). Este clúster representa una participación del 33% del total de la población objeto de estudio.

Cuadro No. 8

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador "SEXO" y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

¿Cuánto influye en la discriminación laboral?	Mujeres	Hombres
Media	3.78	2.33
Desviación estándar	0.42	0.47

Fuente: Elaboración propia.

En el caso del indicador sociodemográfico "SEXO", se observa que el conglomerado de las mujeres muestra claramente una percepción de influencia muy alta (Bastante 60-80%) en comparación al clúster de los hombres, quienes reflejaron una percepción de influencia de Poco y Regular (entre 20 y 60%). Es decir, que las mujeres perciben una mayor influencia en la discriminación laboral en los factores evaluados. La participación de las mujeres en la encuesta fue del 57%, mientras que la de los hombres fue del 43%.

Cuadro No. 9

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador "TATUAJES" y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

¿Cuánto influye en la discriminación laboral:	Con	Sin
Media	3.78	2.33
Desviación estándar	0.42	0.47

Fuente: Elaboración propia.

La percepción con respecto a las personas que tienen TATUAJES, frente a personas que no lo tienen. Destaca que el conglomerado con mayor peso en sus respuestas fue el número 1, es decir, las personas que sí tienen tatuajes, las que opinan que estos factores tienen Bastante influencia en la discriminación laboral (60-80%). Del total de individuos encuestados, solo el 16% tiene tatuajes, mientras que el 84% no tiene ninguno.

Cuadro No. 10

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador "NIVEL DE ESTUDIOS" y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

¿Cuánto influye en la discriminación laboral?	Secundaria	Prepa	Universidad	Técnica	Posgrado
Media	2.89	1.33	3.11	2.78	3.78
Desviación estándar	0.74	0.47	1.20	0.63	0.42

Fuente: Elaboración propia.

Para el indicador "NIVEL DE ESTUDIOS", el clúster correspondiente al nivel de Posgrado, es el resulta con un mayor peso en sus respuestas, al otorgar un valor de Bastante (60-80%) a los indicadores de la discriminación laboral que son: experiencia laboral, conocimientos, edad, apariencia física, discapacidad, embarazo y aspecto indígena. Cabe señalar que este clúster representa solamente al 9% del total de los encuestados.

Pregunta 2. En su experiencia personal, si estuviera buscando trabajo, ¿Cuánto influye cada factor para conseguir o no el empleo?

Cuadro No. 11

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador "EDAD" y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

Si usted estuviera buscando empleo, para conseguirlo o no, ¿Cuánto influye?	1 18-29	2 30-49	3 50-69	4 70-80
Media	3.67	1.11	2.56	4.78
Desviación estándar	1.15	0.31	1.64	0.42

Fuente: Elaboración propia.

El factor Edad para esta pregunta presenta. posturas opuestas, ya que el clúster 4 refleja una percepción de influencia muy alta de todos los indicadores de la discriminación laboral, mientras que el Clúster 2 refleja una percepción de influencia casi nula de todos los factores del cuadro, dando solo un valor de 20-40% (Poco) al aspecto de la edad.

Cuadro No. 12

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador "SEXO" y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

Si usted estuviera buscando empleo, para conseguirlo o no, ¿Cuánto influye?	Mujeres		Hombres	
	Media	Desviación Estándar	Media	Desviación Estándar
	4.33	0.67	1.89	0.87

Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres y hombres, perciben de manera diferente esta pregunta. Los hombres eligieron niveles entre Nada (0-20%) y Regular (40-60%), las mujeres seleccionaron entre Regular y Mucho (80-100%). Esto refleja que para las mujeres es más difícil no ser discriminada por alguno de los motivos mencionados, ya que, según su experiencia, cada uno de los factores tiene una gran influencia en la discriminación laboral.

Cuadro No. 13

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador "TATUAJES" y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

Si usted estuviera buscando empleo, para conseguirlo o no, ¿Cuánto influye:	Tatuajes	
	Con	Sin
	4.33	1.89
	0.71	0.93

Fuente: Elaboración propia.

Ambos grupos se contraponen, ya que las respuestas de quienes sí tienen tatuajes señalan que, en su experiencia, los indicadores son de gran influencia para la discriminación laboral, al otorgar valores desde Regular (40-60%) hasta Mucho (80-100%). Por su parte, quienes no tienen tatuajes, perciben una influencia baja, al darles valor a cada factor, desde Nada (0-20%) hasta Regular (40-60%).

Cuadro No. 14

Análisis de K Medias (conglomerados) para el indicador “NIVEL DE ESTUDIOS” y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

Si usted estuviera buscando empleo, para conseguirlo o no, ¿Cuánto influye:	1	2	3	4	5
	Secundaria	Prepa	Universidad	Técnica	Posgrado
Media	2.89	1.11	3.78	4.89	3.22
Desviación Estándar	1.54	0.33	0.97	0.33	0.83

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 14 se observan los clústeres relacionados con el indicador sociodemográfico “NIVEL DE ESTUDIOS”, en donde sobresalen las respuestas del clúster 4 (Técnica), por los valores altos y el grupo de nivel Preparatoria por sus valores bajos.

SECCIÓN V. Análisis de chi cuadrada de Pearson

Se llevó a cabo también la prueba estadística de chi cuadrada de Pearson para cada indicador, con la finalidad de identificar si existe relación entre los indicadores sociodemográficos, como variables independientes, y los indicadores de discriminación laboral, como variables dependientes.

La hipótesis que se estableció para la prueba chi cuadrada, fue la siguiente:

H₀= Los indicadores sociodemográficos no se relacionan con los indicadores de la variable discriminación laboral: edad, embarazo/maternidad y sexo, es decir, son independientes entre ellos.

H₁= Los indicadores sociodemográficos se relacionan con los indicadores de la variable discriminación laboral: edad, embarazo/maternidad y sexo, es decir, son dependientes entre ellos.

La regla de decisión es: se rechaza la H₀: si $\chi^2 > \chi^2_{\alpha}$

Se realizaron 45 cruces entre los indicadores sociodemográficos (9) y las cinco preguntas. De estos 45 cruces sólo se identificaron 21 relaciones entre los indicadores y las preguntas evaluados, destacando la “Edad” como el indicador que tuvo 13 interacciones; seguidos por el “Nivel de

Estudios” con seis y “Sexo” y “Tatuajes” con una cada uno. Paea este caso, solo se presentan los resultados de la Edad y del Nivel de Estudios.

Cuadro No. 13
Prueba de chi cuadrada entre el indicador sociodemográfico “EDAD” y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

CHI CUADRADA DE PEARSON						
VI Indicador Socio demográfico	VD. Indicador Discriminación	Preguntas	Valor X ²	gl	Valor X ² _u	Ns (P< .05)
Edad	Experiencia laboral	P1, O1 ¿Cuánto influye la experiencia laboral en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	35.448	20	31.41	0.018
		P1, O3 ¿Cuánto influye la edad en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	37.992	20	31.41	0.009
	Edad	P2, O3 En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo, ¿Cuánto influye la edad para conseguirlo o no?	43.6	24	36.415	0.008
		P1, O4 ¿Cuánto influye la apariencia física en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	58.1	20	31.41	0.000
	Apariencia física	P2, O4 En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo, ¿Cuánto influye la apariencia física para conseguirlo o no?	39.391	24	36.415	0.025
		P1, O5 ¿Cuánto influye la discapacidad en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	34.472	20	31.41	0.023
	Discapacidad	P2, O5 En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo, ¿Cuánto influye la discapacidad para conseguirlo o no?	38.008	24	36.415	0.035
		Sexo	P1, O6 ¿Cuánto influye el sexo en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	33.542	20	31.41
	Orientación sexual		P1, O7 ¿Cuánto influye preferencia/orientación sexual en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	38.723	20	31.41
		P2, O7 En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo, ¿Cuánto influye preferencia/orientación sexual para conseguirlo o no?	41.294	24	36.415	0.015

Embarazo	P1, O8 ¿Cuánto influye el embarazo en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	52.29	20	31.41	0.000
	P2, O8 En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo, ¿Cuánto influye el embarazo para conseguirlo o no?	51.964	24	36.415	0.001
Aspecto indígena, cholo, origen étnico	P1, O9 ¿Cuánto influye el aspecto indígena/cholo en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	41.735	20	31.41	0.003

Fuente: Elaboración propia.

Los grupos más representativos de la población objetivo del estudio, fueron los de los rangos de 30 a 49 años y 18 a 29 años, equivalente a un 46 y 33% respectivamente. Sin embargo, en el análisis K Medias para el indicador “edad”, se observa que el grupo de personas entrevistadas de 18 a 29 años de edad, es el que refleja un mayor impacto en la relación de la edad con dichos indicadores. Con base a este análisis, se puede detectar que la factor edad impacta en los indicadores de experiencia laboral, apariencia física, discapacidad, sexo, orientación sexual, embarazo; aspecto indígena, cholo y origen étnico, así como el propio factor edad. Con una influencia regular (40-60%) de los indicadores de sexo y preferencia sexual en la discriminación laboral, y una influencia de 60-80% (Bastante) en el resto de los indicadores ya mencionados.

Cuadro No. 16

Prueba de chi cuadrada entre el indicador sociodemográfico “NIVEL DE ESTUDIOS” y los indicadores de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua. 2019.

CHI CUADRADA DE PEARSON

VI: Indicador socio demográfico	VD: Indicador Discriminación laboral	Preguntas	Valor X ²	gl	Valor X ² _α	(P< .05)
Nivel de estudios	Edad	P1, O3 ¿Cuánto influye la edad en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	62.819	25	37.652	0.000
	Discapacidad	P1, O5 ¿Cuánto influye la discapacidad en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	38.769	25	37.652	0.039
	Embarazo	P1, O8 ¿Cuánto influye el embarazo en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	43.811	25	37.652	0.011

Aspecto	P1, O9 ¿Cuánto influye el aspecto indígena/cholo en la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua?	46.869	25	37.652	0.005
Apariencia física	P2, O4 En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo, ¿Cuánto influye la apariencia física para conseguirlo o no?	52.578	30	43.773	0.007
Otros	P2, O10 En su experiencia personal, si estuviera buscando empleo, ¿Cuánto influyen otros factores para conseguirlo o no?	53.34	30	43.773	0.005

Fuente: Elaboración propia.

La mayor participación corresponde a personas con estudios a nivel universitario, con un 57% del total de encuestados, seguido de estudios de preparatoria con un 18% de participantes. El análisis de chi cuadrada para el indicador de "NIVEL DE ESTUDIOS", ilustra en el cuadro 16, que también tiene una relación directa con indicadores de la discriminación laboral, como: edad, discapacidad, embarazo; aspecto indígena, cholo y origen étnico; apariencia física. Además, los encuestados consideraron otros factores no mencionados en la encuesta: actitud, desempeño, personalidad y referencias laborales. Por su parte, el análisis de K Medias del cuadro 20, muestra resultados en donde el conglomerado que impacta más estos factores, es del clúster de Posgrado, el cual reflejó una percepción de Bastante influencia (60-80%) de los factores de experiencia laboral, conocimientos, edad, apariencia física, discapacidad, embarazo y aspecto indígena, en la discriminación laboral

Conclusiones

Teniendo como base los objetivos de estudio, considerando las referencias bibliográficas, trabajos de investigación de diversos autores, las hipótesis planteadas, información recabada a través del instrumento de medición aplicado, los resultados obtenidos a partir de su respectivo análisis, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Objetivo específico 1:

Cuantificar la percepción de la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua.

Hipótesis específica 1:

La percepción sobre la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua está orientada hacia los aspectos sociodemográficos edad, sexo y nivel de estudios.

Resultados:

Posterior al análisis descriptivo realizado para este estudio, se encontró que los indicadores de discriminación laboral que presentan mayor importancia en la percepción de la población objeto de estudio son: la experiencia laboral; los conocimientos, habilidades, capacitación; la edad y el embarazo.

Conclusión 1:

La hipótesis 1 se rechaza, debido a que los resultados obtenidos del análisis descriptivo mostraron que la percepción que tiene la población de la ciudad de Chihuahua, está mayormente orientada a aspectos relacionados con la experiencia laboral, los conocimientos, la edad y el embarazo, aun y cuando solo haya coincidencia en el aspecto de la edad, la comparación no es significativa.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre los indicadores sociodemográficos de las personas encuestadas con la percepción sobre la discriminación.

Hipótesis específica 2:

La relación entre los indicadores sociodemográficos de las personas encuestadas con su percepción sobre la discriminación se presenta principalmente con la edad, el sexo y experiencia laboral.

Resultados:

Después de realizar el análisis de la relación de los indicadores sociodemográficos y los indicadores de la discriminación laboral, utilizando la prueba chi cuadrada, se logró determinar que la variable independiente "Edad" fue el aspecto que más relaciones tuvo con los indicadores de discriminación, como lo son: la experiencia laboral, la

edad misma, apariencia física, discapacidad, sexo, orientación sexual, embarazo y aspecto indígena, cholo y origen étnico (dentro de la misma opción de respuesta). En segundo lugar, se encuentra la variable independiente "Nivel de estudios", la cual mostró relación con las variables dependientes: edad, discapacidad, embarazo y aspecto indígena, cholo u origen étnico. La variable independiente "Sexo" tuvo únicamente relación con esa misma variable en la discriminación laboral. Finalmente, la variable independiente "Tatuajes" solo se relacionó con el indicador de la edad.

Conclusión 2:

La hipótesis 2 se rechaza de igual manera, ya que, si bien hubo relación entre los indicadores sociodemográficos y algunos de los indicadores de discriminación laboral, los cruces logrados no fueron suficientes para poder aceptarla, debido a que se lograron solo 21 de 45 cruces, tomando en cuenta la condición de que el Nivel de Significancia debía tener un valor de $P < .05$. Concluyendo entonces que los indicadores sociodemográficos son independientes a la percepción sobre la discriminación laboral en la ciudad de Chihuahua.

Recomendaciones

Dados los resultados de la investigación, se recomienda buscar la mejor manera de gestionar con las empresas e instituciones, tanto del sector público como privado, el establecimiento de políticas de contratación que permitan otorgar mayores y mejores oportunidades a todas las personas que se encuentren buscando un empleo, o bien, que deseen permanecer en él, independientemente de sus características físicas, de origen, de salud; o cuestiones personales, como la orientación sexual, forma de pensar, género, etc., siempre y cuando estén en posibilidades de realizar las actividades de que se traten.

Si bien es importante tener experiencia laboral o un mínimo de conocimientos, se debe considerar que estos aspectos se pueden aprender o perfeccionar cuando ya se tienen. En cuanto a aspectos como la edad, embarazo, discapacidad, convendría la existencia de lineamientos que sancionen o bien motiven a las empresas a generalizar la inclusión, no solo por discapacidad, sino en todos los aspectos, ya que, aun y cuando hubo indicadores que mostraron una importancia o

influencia relativamente baja en cuanto a discriminación, aún sigue ocurriendo que niegan el empleo a personas por su aspecto físico, origen étnico, condiciones de salud, los cuales no afectan el desempeño de estos individuos.

Bibliografía

Castro, C.J.F., (2001). *Discriminación en las Relaciones laborales. Algunos casos particulares*. Chile. Obtenido de:

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38910841/discriminacion_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1551468834&Signature=pRznnl5T%2Baj2jxd5fv8d408Wumc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Ddiscriminacion_lboral.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua*. Recuperado el 10 de marzo desde:

https://www.conapred.org.mx/leyes/Ley_para_Prevenir_y_Eliminar_la_Discriminacion_en_el_Estado_de_Chihuahua_Ax.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (s.a.). (2018). Recuperada el 11 de marzo de 2019 desde:

<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10541>

Frías, S. M. (2011). *Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México*. Obtenido de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032011000200005&script=sci_arttext&tlng=pt%20/

Ham Chande, R.; González, G. C. A. (2008). *Discrimination in advanced ages in Mexico*. Obtenido de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11205503>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017*. Obtenido de:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/default.html#>

Tabulados y
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (2010). *La maternidad en el trabajo*.
Obtenido de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_142159.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. Obtenido de:
http://www.ilo.org/empent/areas/business-elpdesk/faqs/WCMS_159778/lang-es/index.htm#Q1

Oviedo, G. (2004). *La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt*. Obtenido de:
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res18.2004.08>

Vela, B. E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Obtenido de:
https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf