



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

**DIAGNÓSTICO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS
PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN LAS GRANDES TIENDAS
DEL SECTOR COMERCIAL EN LA CIUDAD DE VALDIVIA.**

Tesina presentada como requisito para optar
al Grado de Licenciado en Administración.

Profesores Responsables:

Jaime Astete A.

Horacio Sanhueza B.

Oswaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante: Horacio Sanhueza B.

YALENA DEL PILAR HERMOSILLA NAVARRETE

ATZIRIS DE LOS ANDES TAPIA OROZCO

VALDIVIA – CHILE

2006

ÍNDICE

RESÚMEN	
INTRODUCCIÓN	1
MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO.....	2
Antecedentes y definiciones.....	2
Tipos de Discriminación.....	3
MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.....	5
Objetivo General	5
Objetivos del estudio:	5
Objetivos Específicos:	5
Hipótesis del Trabajo.....	6
Definición conceptual	6
Operacionalización de variables.....	6
Definición Operacional.	7
Fuentes de información.....	8
Tipo de la investigación.....	10
Diseño de investigación.....	10
Determinación de la muestra.	11
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	12
Gráfico 1.....	12
Gráfico 2.....	13
Gráfico 3.....	13
Gráfico4	15
Gráfico 5.....	16
Gráfico 6.....	17
CONCLUSIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	20
ANEXOS	22

RESUMEN

Este estudio tiene como propósito presentar un diagnóstico de discriminación laboral a personas mayores de 45 años en las grandes tiendas del sector comercial en la ciudad de Valdivia. En el se logra determinar y diagnosticar la existencia de discriminación laboral en el sector ya antes mencionado. Esto se logra mediante la aplicación de una metodología basada en estudios anteriores similares, tomando las variables más aplicables al análisis, además de la aplicación de una encuesta conformada por un cuestionario, que brinda los datos necesarios para el desarrollo del estudio.

En los últimos años ha sido una materia de permanente preocupación por parte del Gobierno el que para postular a un trabajo se establezcan requisitos de edad o sexo, pues constituyen conductas discriminatorias. Tomando en cuenta que hoy las personas viven más tiempo, hay un período cada vez más largo entre la edad de pensionarse (60 o 65 años) y la posibilidad de trabajar. Un porcentaje cada vez mayor de personas de la tercera edad trabajan y, gobiernan en gran medida el país y las principales instituciones.

Así es posible advertir que numerosos avisos de empleo, publicados en los principales medios de comunicación del país, incluyen como requisitos para postular a un trabajo, el que se trate de personas no mayores de 45 años, sean varones y, en el caso de las damas, que tengan buena presencia.

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se habla de discriminación laboral en sus diferentes formas, ya sea discriminación laboral por sexo, raza, homosexualidad, edad. Se generan así ciertas predisposiciones por parte de los empleadores en el momento de la selección y contratación de recursos humanos.

En la sociedad actual, es de considerable importancia el desarrollo de temas como el que se plantea en este estudio, pues existen muchas personas que se enfrentan a la discriminación por poseer más años de lo que es considerado “aceptable” en ella, teniendo entonces que enfrentarse al fantasma de la cesantía. Y este problema se acentúa aún más al considerar que nuestro país dentro de los próximos años se convertirá en un “país de viejos” debido a que la tasa de natalidad es cada vez más baja.

Para mostrar antecedentes de este tema, se realizó un diagnóstico de los cargos medios altos en las grandes tiendas del sector comercial en la ciudad de Valdivia. Para así entregar información sobre la existencia o no de discriminación en el mundo laboral a personas mayores de 45 años de edad que se desempeñan en cargos medios altos en empresas del sector comercial, grandes tiendas, en la ciudad de Valdivia. Para el mejor desarrollo del presente estudio, se aplicó un cuestionario en cuatro de las grandes tiendas en Valdivia. Los resultados obtenidos a partir de estas encuestas se analizarán de acuerdo a cada pregunta del cuestionario, para concluir a partir de bases sólidas de información entregada por los directos involucrados, y finalmente aprobar o rechazar nuestra hipótesis planteada.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO.

2.1 Antecedentes y definiciones.

En nuestra sociedad se tiende a considerar a los mayores como carga social por pasar a pertenecer a los llamados “grupos pasivos”. Quizá se esté obviando que el grado de progreso y desarrollo se debe, en gran medida, al esfuerzo, los saberes y el trabajo de quienes han alcanzado cierta edad, y a los que corresponde, en justicia, beneficios y consideraciones sociales debido a su innegable y prolongada aportación al bienestar de generaciones posteriores.

Al hablar de discriminación, se entenderá que es la acción real y simbólica de separar, diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratado de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; Debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios. (Miguel, 1999).

Estos conceptos están orientados a la comprensión y definición de los parámetros establecidos en este estudio, que permitirán entender el contexto del tema.

Discriminación laboral por edad; Este tema debe analizarse con relación a dos etapas distintas de la vida, particularmente laboral, la vejez y la juventud. El transcurso de los años, en general, afecta la capacidad laboral y el rendimiento probable de las personas que trabajan, por cuya razón la generalidad de las legislaciones en el mundo prevén para ese tiempo la posibilidad de dejar de trabajar y percibir, para su subsistencia, una jubilación. Las situaciones posibles de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada –por decir una cifra, superior a los cincuenta años –y pierde su trabajo. A partir de entonces, es común que tenga dificultades por esa razón para conseguir otro empleo y que peligre su subsistencia por no tener la edad para jubilarse. Esto ocurre porque, salvo situaciones de reconocida capacidad o antecedentes notorios, la tendencia

generalizada es cubrir las plazas vacantes con gente más joven, con una presunción muchas veces fallida, de que tal elemento influye en una mayor productividad. (Castro, 2005).

2.1.1 Tipos de Discriminación.

- Discriminación a discapacitados y enfermos: los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras, o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones. (Campos, 2003).
- Discriminación laboral: La crisis económica genera un índice del 14% de desocupados produce inestabilidad en el plano laboral. Los empleadores, al existir una gran demanda, se toman ciertas licencias. Aquellos que superan los 40 años son viejos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes si no tienen experiencia no son tomados. Para bajar los costos emplean obreros en negro casi esclavizados. (Paulsen, 2002)
- Racismo y xenofobia: El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término 'racismo' se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio a los extranjeros) y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes (Miguel, 1999).

La legislación de nuestro país hace alusión a los diversos tipos de discriminación laboral, mediante el Código del Trabajo, que en su artículo 2, inciso 2° y 3°, señala: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos discriminatorios. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en

motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión pública, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Además del Código del Trabajo, la Constitución Política Chilena mediante el artículo 19° N° 16° inciso 3°, menciona lo siguiente: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”; Esta norma es interesante mencionar, pues contiene un mandato de exclusión universal de las discriminaciones, pudiendo tomarse en cuenta legítimamente solo consideraciones que tengan que ver con los merecimientos o habilitaciones para acceder al trabajo. (Senado de la República, Constitución Política).

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.

3.1 Objetivos del estudio:

3.1.1 Objetivo General

- Diagnosticar la existencia o no de discriminación en el mundo laboral a hombres y mujeres mayores de 45 años en las grandes tiendas del sector comercio de la ciudad de Valdivia.

3.1.2 Objetivos Específicos:

- Analizar las características del sector comercial que condicionan la existencia de discriminación laboral a las personas mayores.
- Determinar la visión presentada por los cargos medios/altos frente a la discriminación hacia las personas mayores.

3.2 Hipótesis del Trabajo

La hipótesis planteada en el trabajo, es la siguiente:

H_i: Las personas que se desempeñan en cargos medios/altos en empresas del sector comercial, grandes tiendas, en la ciudad de Valdivia, se percibe discriminada en el Mercado Laboral por ser mayores de 45 años.

3.3 Operacionalización de variables.

3.3.1 Definición conceptual

Discriminar: Si se va a la definición del diccionario, discriminar es “separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos”.

Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, de sexo, edad, de clase social o casta u otros motivos ideológicos. (Espasa 1990, p.552)

Discriminación laboral por edad: La discriminación por edad es consecuencia de una diferenciación en el trato, la negación de derechos y oportunidades o el uso de imágenes estereotipadas de los individuos, solamente por su edad cronológica. Este hecho afecta a todas las edades, aunque en particular lo sufren las personas mayores, ya que se basa en el envejecimiento y en el uso de arquetipos creados sobre la naturaleza y capacidad de los individuos de diferentes edades. (Aranguren 1995).

3.3.2 Definición Operacional.

Discriminación Laboral: Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación". Párrafo extraído del Boletín de la Dirección del Trabajo, "Discriminación en las relaciones laborales", (Castro, 2005).

- *Grandes Tiendas:* Todas aquellas empresas de gran superficie que normalmente venden más de 5 líneas de productos y ninguna de ellas concentra más del 50% de las ventas. Estas líneas principales son: Textiles, calzado, línea blanca, electrodomésticos, muebles, perfumería. Estos bienes son comercializados en diferentes secciones o departamentos claramente identificables que funcionan bajo la dirección de una gerencia.

- *Cargos medios/altos:* Se considera como cargo medio / alto a los niveles medios y a la alta dirección dentro de la estructura organizativa. Para la investigación en particular se considerará a los ejecutivos, gerentes, administradores y encargados de las diferentes áreas de la empresa (Recursos Humanos, Finanzas, Administración, Marketing). También se considera por la naturaleza del estudio a los Administrativos que tengan personal a cargo.

- *Sector Comercio:* se entiende por sector comercio la porción que engloba a todas aquellas empresas dedicadas al intercambio económico de productos y servicios sin involucrar aquellos productos provenientes del sector primario. (INE 2005).

3.4 Fuentes de información

Este estudio, se realizó con información cualitativa y cuantitativa, obtenida de fuentes primarias y secundarias; Dentro de las fuentes cualitativas, tenemos la realización de una encuesta basada en un cuestionario formada por 8 preguntas de las cuáles 2 son preguntas abiertas, estas últimas con el fin de conocer las percepciones de cada una de las personas a las que se les aplicó la encuesta. Entre las fuentes secundarias utilizadas en este estudio, se pueden mencionar: El Código de Trabajo de la República de Chile, La Constitución Política, artículos de revistas, artículos de internet, tesinas y tesis, dichas fuentes dieron origen al punto destinado al Marco teórico.

La ciudad de Valdivia, cuenta con un total de 8 grandes tiendas, describiéndose como tal aquellas empresas de gran superficie que normalmente venden más de 5 líneas de productos y ninguna de ellas concentra más del 50% de las ventas, según la descripción brindada por la SOFOFA.

Grandes tiendas existentes en Valdivia:

- Corona.
- Dijon.
- Falabella.
- Johnson´s.
- La Polar.
- Multitiendas Taboada.
- Ripley.
- Tricot.

De este total de grandes tiendas en la ciudad de Valdivia, la encuesta sólo fue aplicada en 4 de ellas, de estas 4 tiendas 1 no las devolvió, alegando motivos de tiempo. Por tanto, las empresas que se incluyen en el estudio son las tres siguientes:

- Corona.
- Falabella.
- Ripley.

3.5 Tipo de investigación

Se realizó una investigación aplicada de tipo exploratoria, ya que no existe un estudio anterior que trate el mismo tema en la ciudad de Valdivia, es descriptiva, ya que especifica características, se miden, evalúan y recolectan datos para así describir lo que se investiga tal como en este caso, por que en la investigación se diagnosticó la existencia o no de discriminación laboral hacia las personas mayores de 45 años, específicamente en las grandes tiendas de la ciudad de Valdivia. Correlacional, ya que, en el se relaciona y se asocia la edad con el tipo de discriminación y el tipo de empresa, específicamente del sector comercial.

3.6 Diseño de la investigación

En la investigación se utilizó el diseño no experimental, ya que es una investigación que se realizó sin manipular deliberadamente las variables y transeccional, ya que se encargan de recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Se utilizó este tipo de investigación ya que se planeó recolectar datos mediante cuestionarios en un mismo período de tiempo. Su propósito fue describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, midiendo solo un grupo de personas, en este estudio, los cargos medios y altos de las grandes tiendas del sector comercial de las empresas ya mencionadas.

Para el tratamiento, tabulación de los cuestionarios y presentación de los resultados se utilizó el programa Excel.

3.7 Determinación de la muestra.

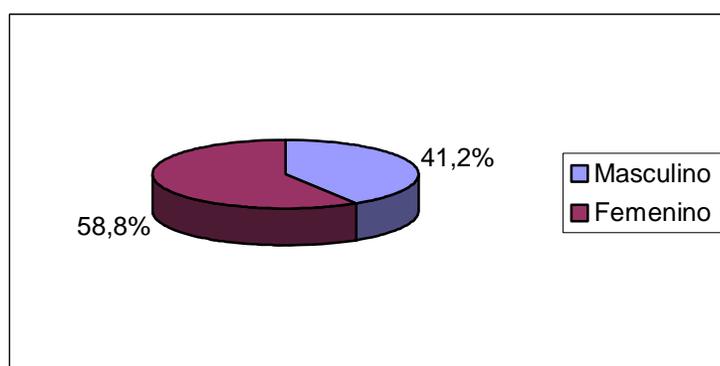
La muestra utilizada fue por conveniencia, ya que se seleccionaron sólo las grandes tiendas en la ciudad de Valdivia que accedieron a colaborar en la realización de este estudio y de ello a los cargos medios altos que forman parte de las tiendas seleccionadas. En él, se decidió trabajar con el sector comercio, ya que fue el sector que más llama la atención de quienes realizan este estudio, debido a que existen un gran número de ellas en la ciudad y por ende son fuente importante de empleo para muchas personas.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

A continuación se presentan los resultados obtenidos tras la realización del estudio. Para esto, se ha aplicado una encuesta a las personas que desempeñan cargos medios altos en las grandes tiendas de la ciudad de Valdivia. El total de encuestas analizadas es 17. Inicialmente, se pretendió realizar el total de 25 encuestas, pero 8 simplemente no fueron devueltas por diversos motivos.

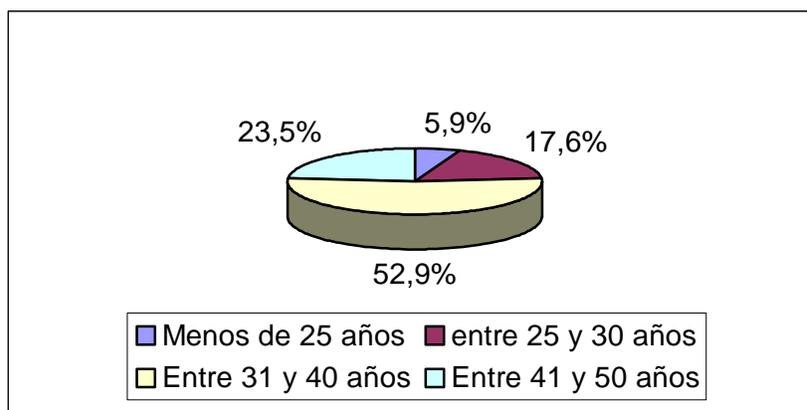
Los resultados mostrados en el gráfico N°1, señalan que el 58,8% de las personas encuestadas, son de sexo femenino y el 41,1% restante, pertenece al sexo masculino.

GRÁFICO N° 1 **Sexo de los encuestados**



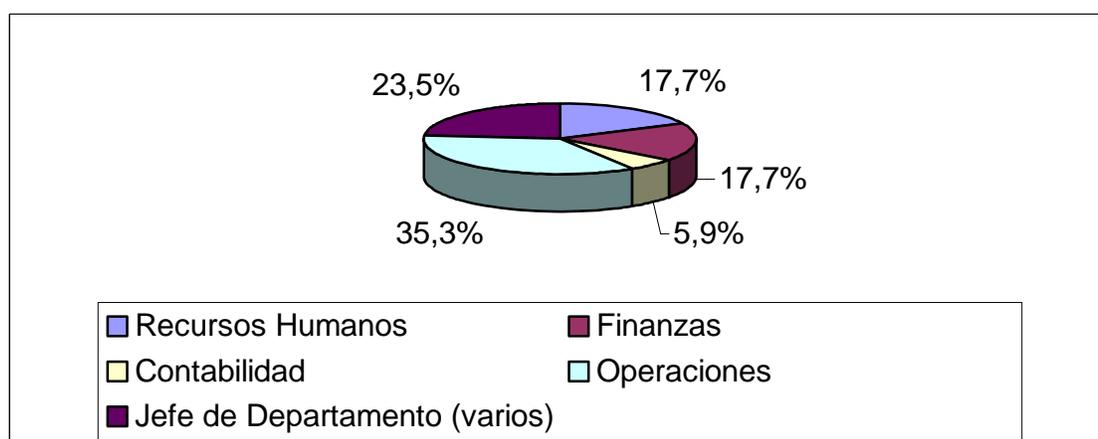
Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

En el gráfico N° 2, se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas, son personas cuyo rango de edad se encuentra entre 31 y 40 años de edad. En la encuesta los rangos de edad se clasificaron de la forma siguiente: Menos de 25 años, Entre 25 y 30 años, Entre 31 y 40 años, Entre 41 y 50 años, Las edades que se encuentran sobre los 51 años no se incluyen en el gráfico ya que dentro de las personas encuestadas no hubo personas entre dichas edades. Lo que se puede deber a que las empresas en estudio coincidieron en afirmar que preferían personas jóvenes, por ser dinámicas, entusiastas y vitales. Además presentan mayor capacidad de adaptación a los cargos que se le otorgan.

GRÁFICO N° 2 **Edad de los encuestados**

Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

Con lo que respecta al área en la que se desempeñan los encuestados, Gráfico N°3, se puede observar que el 35,3% son responsables en el área de operaciones de las respectivas tiendas en las que se desempeñan, el 23,5% son jefes de los distintos departamentos como Ventas, Electro y Anuncios radios, un 5,9% pertenecían al área de contabilidad, se observó aquí el menor porcentaje. Finalmente con un 17,7% corresponde al área de Recursos Humanos y Finanzas.

GRÁFICO N° 3 **Área en la que se desempeña**

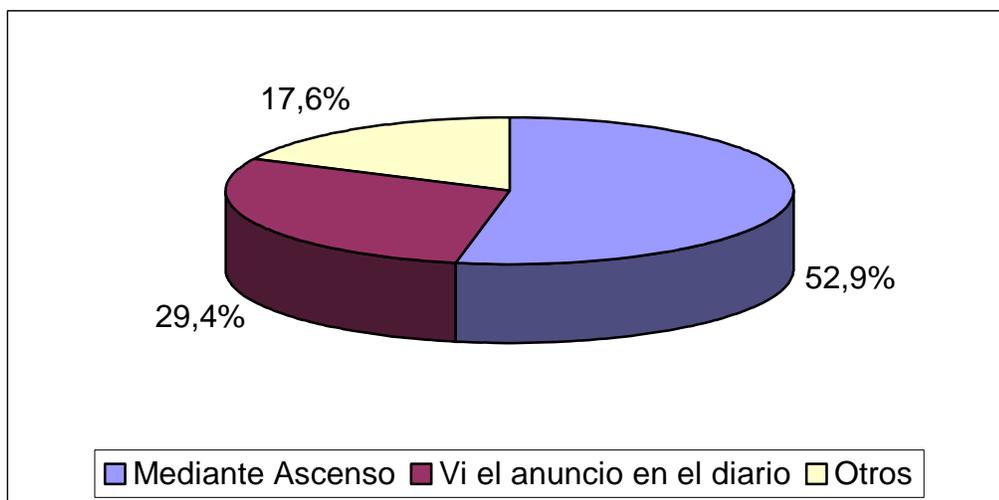
Fuente: Elaboración Propia, a partir de una encuesta aplicada.

En el momento de la aplicación de la encuesta, las personas que respondieron, se desempeñaban en los diferentes cargos, que se detallan a continuación:

- Jefe de departamento de Ventas: Los encuestados en este cargo, fueron 2, 1 de sexo masculino, cuyo rango de edad es entre 41 y 50 años. La otra persona es de sexo femenino, su rango de edad es entre 25 y 30 años.
- Departamento de Contabilidad: El cuestionario se aplicó a una sola persona, de sexo Masculino y cuyo rango de edad está entre 41 y 50 años
- Departamento de Operaciones: En este departamento, se encuestaron a 6 personas de las cuales 4 son de sexo femenino, en el que el rango mínimo de edad es menor de 25 años y el mayor está entre los 31 y 40 años de edad; Las otras 2 personas encuestadas son de sexo masculino y el rango de edad de ambas personas es entre 31 y 40 años.
- Departamento Electro: Fueron 2 las personas encuestadas, 1 de sexo femenino, cuyo rango de edad está entre 31 y 40 años; Luego, la otra persona es de sexo masculino y su rango de edad es entre 41 y 50 años.
- Departamento de Vestuario: En este cargo, se encuentra una sola persona de sexo femenino, cuyo rango de edad esta entre los 31 y 40 años.
- Departamento de Finanzas: En este departamento, el cuestionario se le aplicó a 3 personas, de las cuales 2 son de sexo masculino y cuyo rango de edad esta entre los 25 y 40 años. La otra persona es de sexo femenino y su rango de edad es entre 31 y 40 años.
- Departamento de Recursos Humanos: En este cargo, fueron 3 las personas encuestadas, de las cuales 2 son de sexo femenino y sus rangos de edades están entre 25 y 40 años. La otra persona es de sexo masculino y su rango de edad está entre los 25 y 30 años.

Posteriormente, como se muestra en el gráfico N° 4, el instrumento utilizado hace énfasis a la movilidad de la persona dentro de la tienda en la que desempeña sus labores. Esto para poner énfasis en lo complejo que es la movilidad en las grandes tiendas en los cargos medios altos, independientemente la edad que la persona posea. Aquí se puede observar que un 52,9% llegó a su cargo actual mediante un ascenso, el 29,4% eran trabajadores externos a la tienda y vio el aviso en el diario por lo que decidió postular al puesto, y finalmente el 17,7% llegaron a su puesto mediante sus respectivas prácticas laborales, quedando inmediatamente después en la nómina de trabajadores de la tienda. Las personas que se encuentran desempeñando cargos medios altos mayores de 41 años, lo han logrado en su mayoría mediante ascensos dentro de la empresa, ya que por anuncios publicados se selecciona a través de entrevistas personas mayoritariamente jóvenes.

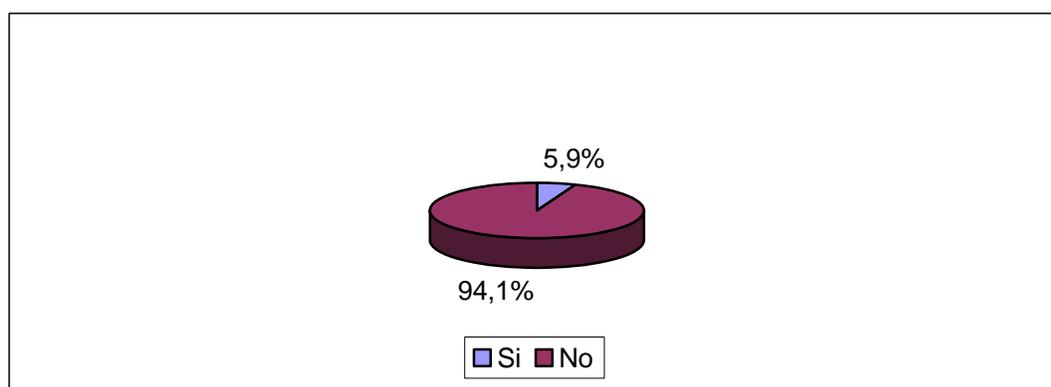
GRÁFICO N° 4. ¿Cómo llegó al cargo que actualmente ocupa?



Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

En el gráfico N° 5 las percepciones de discriminación laboral de cualquier tipo, en las personas encuestadas durante el proceso de selección de personal, indica que el mayor número de estas personas no percibió ningún tipo de discriminación en el momento de optar al trabajo.

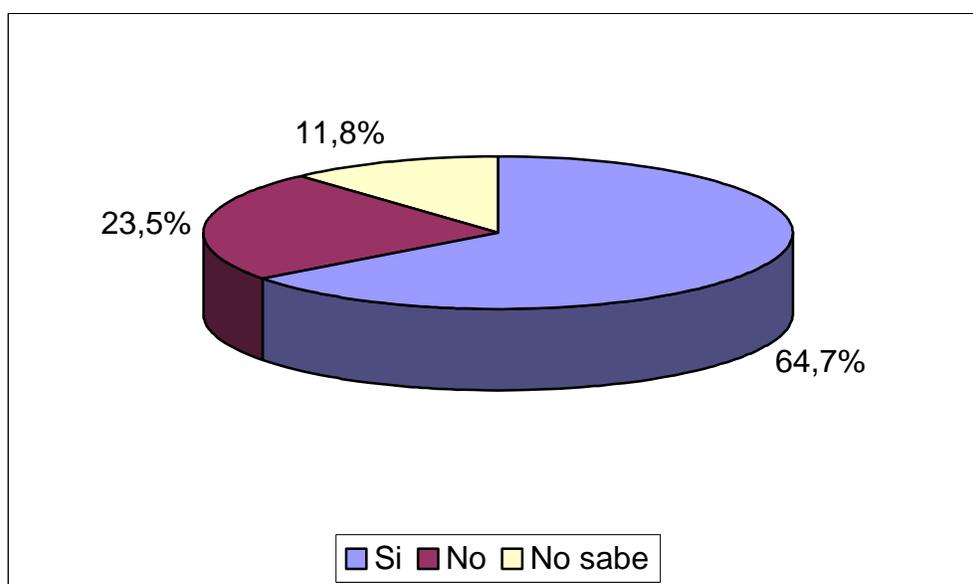
GRÁFICO N° 5 ¿Se sintió Ud. Alguna vez discriminado en el proceso de selección?



Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta realizada.

Finalmente, en la última pregunta del instrumento buscamos determinar las percepciones de las personas en el momento en que tuviesen más de 45 años y además la necesidad de reinsertarse en el mercado laboral, el 64,7% opina que si se encontraría en una posición desfavorable, mayormente porque las tiendas prefieren personas jóvenes por ser mano de obra barata, ágiles y aprenden fácilmente sus labores. El 23,5% sostiene que no se verán en una situación desfavorable y finalmente el 11,8% No sabe o no responde la pregunta planteada.

GRAFICO N° 6 ¿Cree Ud. Que al momento de buscar trabajo una persona mayor de 45 años, se encuentra en una posición desfavorable frente a una joven?



Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

5. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos específicos propuestos en el estudio, se puede concluir lo siguiente:

- Una de las características que condiciona la discriminación laboral en el sector comercial en la ciudad de Valdivia, es que las personas jóvenes son parte de la denominada mano de obra barata, además de esto valoran lo estético en las personas, pues por sus labores están en contacto permanente con los clientes de la tienda y esto hace que exista una mejor relación cliente-encargado, por la simple predisposición psicológica que posee la sociedad en la que las tiendas están involucradas.
- Según la visión de las personas que participaron en el estudio, es la sociedad la que finalmente impulsa a las personas encargadas de la contratación de personal a caer en este tipo de discriminación, lo que finalmente lleva a menospreciar la experiencia por la juventud. “Las personas jóvenes son más dóciles y se les enseña con más facilidad”, fue la respuesta de uno de los encuestados, respuesta que coincide con la de varias personas más.
- La existencia de mitos sobre el envejecimiento, incitan a la discriminación, como por ejemplo que existen límites en la capacidad de las personas para el aprendizaje. No son ciertas. Se cree que se puede sufrir un proceso mas lento para adquirir nuevos conocimientos cuando se es mayor, pero este proceso cognitivo se puede ir completando y, en algunos casos, logrando niveles intelectuales superiores a todo el período de su vida anterior.
- La discriminación por edad admite dos modalidades importantes: jubilación anticipada debido a crisis fisiológicas, mental, etc., del individuo y jubilación retardada en situaciones de rendimiento especial de personas con dotes especiales para desempeñarse en una determinada actividad.
- Desde un punto de vista moral, perder el trabajo a una edad temprana, cuando las condiciones intelectuales y físicas son buenas, es quedar incluidos en el grupo de jubilados o retirados. El no pertenecer al mercado laboral y especialmente al sector del comercio en donde existe altas tasas de rotación de personal, supone una situación negativa que aísla a las personas y las aleja de su vida social, de amistades,

de responsabilidades, de ascensos y mejora de su situación laboral. Es inevitable que la separación forzosa e inesperada de la actividad deje a la persona afectada una sensación de injusticia que será muy difícil de superar.

○ De acuerdo a lo mencionado anteriormente y a las respuestas a las preguntas del cuestionario se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio, es decir, las personas que se desempeñan en cargos medios altos en empresas del sector comercial, grandes tiendas, en la ciudad de Valdivia, se percibe discriminada en el Mercado Laboral por ser mayores de 45 años.

- De las personas encuestadas un 76.5% son menores de 41 años de edad y un 23.5% de las personas tienen entre 41 y 50 años, estos datos nos muestran que el mercado laboral de las grandes tiendas, privilegia las personas jóvenes para desempeñarse en cargos medios altos.
- Las respuestas a la pregunta N° 5 del cuestionario, ¿Se sintió Ud. alguna vez discriminado(a) en el proceso de selección?, son: un 94,1% dice que *no*, y sólo un 5.9% dice que *sí* se sintió discriminado, de lo cual se desprende que sí existe discriminación ya que hay que considerar que las personas que respondieron a esta pregunta son, en su mayoría, menores de 41 años. Por lo que su respuesta es evidente.
- Las respuestas a la pregunta N° 7 del cuestionario: ¿Cree Ud. que al momento de buscar trabajo una persona mayor de 45 años se encuentra en una posición desfavorable frente a una persona joven? el 64,7% de quienes contestaron el cuestionario, se dice sentir en una posición desfavorable al momento de buscar trabajo teniendo una edad superior o igual a los 45 años. Adicionalmente se observa que tan sólo un 23.5% de los encuestados posee más de 45 años.
- De acuerdo a las respuestas de la pregunta N° 8 del cuestionario todos los encuestados tenían muy claro el concepto de discriminación, por lo que sus respuestas son totalmente admisibles.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aranguren, J.L 1995.
<http://www.ceoma.org/vii_congreso_nacional/pdfs/intervenciones/Intervencion_carlos_m%AA_martinez-martinez.pdf> Accesado 2006, Octubre 15.
- Biblioteca del Congreso Nacional. Código del trabajo. <www.bcn.cl/publicadores/pub_leyes_mas_soli/admin/ver_archivo_codigo=15&file=1> Accesado 2006, Junio 05.
- Campos, L. 2003. Análisis sobre discriminación laboral planteado desde una perspectiva de género, Universidad Austral de Chile.
- Castro J.F, 2005 Marzo 23.
<http://www.universia.cl/portada/actualidad/noticia_actualidad.jsp?noticia=72717> Accesado 2006, Mayo 29.
- Castro, J. 2005. Discriminación en las relaciones laborales.
<www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf> Accesado 2006, Mayo 29.
- Chile 21, Discriminación y Desigualdades. Opinión Pública N° 15. 2004. Accesado 2006, Noviembre 12.
- Diccionario Espasa, Ediciones Espasa-Calpe. España, 1990
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Metodología Índice de Ventas de Bienes de Consumo.
<http://www.ine.cl/ine/canales/chile_estadistico/estadisticas_economicas/ivbc/metodologia/metodologias/metodologiaivbc.pdf> Accesado 2006, Mayo 28.
- Miguel, P. 1999. Discriminación.
<<http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml>> Accesado 2006, Mayo 29.
- Paulsen, F. 2002.
<<http://elpuente.canal13.cl/elpuente/html/Anexo/Discriminacion/61449IraizqSReportajesSDiscriminacionS.html>> Accesado 2006, Mayo 30.
- Senado de la República de Chile. Constitución Política
<http://www.senado.cl/prontus_senado/antialone.html?page=http://www.senado.cl/p>

[rontus_senado/site/artic/20050516/pags/20050516221649.html](http://www.rontus_senado/site/artic/20050516/pags/20050516221649.html)> Accesado 2006,
Junio 05.

- Federación Gremial de la Industria.

<<http://www.sofofa.cl/sofofa/index.aspx?channel=3218> > Accesado 2006, Mayo 30.

ANEXOS



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

Instituto de Administración, Economía y Estadística

PROYECTO DE INVESTIGACION “DIAGNÓSTICO DE DISCRIMINACION LABORAL A LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN LAS GRANDES TIENDAS DEL SECTOR COMERCIAL EN LA CIUDAD DE VALDIVIA”.

Instrumento para ser aplicado a Cargos Medios Altos

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, consciente de la necesidad de contar con información respecto a la Discriminación Laboral hacia personas mayores de 45 años en las grandes tiendas de la ciudad de Valdivia, debido a la importancia del tema en la actualidad, ha decidido realizar la investigación titulada “Diagnóstico de Discriminación Laboral a las personas mayores de 45 años en las Grandes Tiendas del Sector Comercial en la Ciudad de Valdivia”, para estos efectos se han seleccionado tiendas, entre las cuales resultó elegida la suya. Puesto que para nosotros es muy grato, y de mutuo provecho, poder estrechar lazos con los empresarios de la ciudad de Valdivia y principalmente con usted y cada una de las personas seleccionadas para desarrollar este estudio, es nuestro deseo solicitarle que tenga a bien responder a las preguntas planteadas en este cuestionario, ciñéndose para ello, a las especificaciones en él señaladas.

Las respuestas son anónimas, y los datos proporcionados están sujetos al secreto y confiabilidad estadísticos, es por eso que usted siéntase con la mayor libertad de responder o no a las preguntas del presente cuestionario, pero sería de suma importancia para nosotros y para el resultado de este estudio su mayor cooperación. Por parte de la Universidad y para los efectos de satisfacer inquietudes, dudas o realizar consultas, le informamos que el académico involucrado es:

Profesor Horacio Sanhueza B. Teléfono: (63) 221479 e-mail: hsanhuez@uach.cl

Se despide con toda Atención

Horacio Sanhueza Burgos
Director Instituto de Administración
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
UACH

Valdivia, Octubre de 2006.

ESPECIFICACIONES:

- Utilice lápiz negro o azul.
- Marque con una X donde corresponda evitando marcar fuera del casillero.
- Si desea anular una respuesta remarque completamente el casillero y seleccione su nueva respuesta. Será válido el casillero que esté menos marcado.

**EVITE DOBLAR EL FORMULARIO O ESCRIBIR FUERA DE LOS
PARÁMETROS ASIGNADOS.
DE ANTEMANO MUCHAS GRACIAS!**

IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO

- 1.- Sexo 1 Masculino 2 Femenino
- 2.- Edad 1 Menos de 25 años 2 Entre 25 y 30 años 3 Entre 31 y 40 años
- 4 Entre 41 y 50 años 5 Entre 51 y 55 años 6 Entre 56 y 60 años
- 7 Más de 61 años
- 3.- Área en la que se desempeña
- 1 Recursos Humanos 2 Finanzas 3 Contabilidad
- 4 Jefe de personal 5 Operaciones
- 6 Jefe de Departamento. Especificar. _____

MOVILIDAD LABORAL

- 4.- ¿Cómo llegó al cargo que actualmente ocupa?
- 1 Mediante un ascenso 2 Ví el anuncio en el diario y postulé
- 3 Otros. Especificar _____
- 5.- ¿Se sintió Ud. Alguna vez discriminad@ en el proceso de selección?
- 1 Si 2 No
- 6.- Si en la pregunta anterior su respuesta fue "Si", ¿por qué?

DISCRIMINACIÓN LABORAL

- 7.- ¿Cree Ud., que al momento de buscar trabajo una persona mayor de 45 años, se encuentra en una posición desfavorable frente a una persona joven?
- 1 Si, ¿Por qué? _____
- 2 No. _____
- 3 No sabe. _____

8.-¿Qué entiende Ud. por discriminación laboral?

POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN
MUCHAS GRACIAS!!!!

1. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	7	41,2
	Femenino	10	58,8
	Total	17	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada

2. Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Menos de 25 años	1	5,9
	entre 25 y 30 años	3	17,6
	Entre 31 y 40 años	9	52,9
	Entre 41 y 50 años	4	23,5
	Total	17	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

3. Área en la que se desempeña

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Recursos Humanos	3	17,6
	Finanzas	3	17,6
	Contabilidad	1	5,9
	Operaciones	6	35,3
	Jefe de Departamento (varios)	4	23,5
	Total	17	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

4. ¿ Cómo llegó a su cargo actual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mediante Ascenso	9	52,9
	Vi el anuncio en el diario	5	29,4
	Otros	3	17,6
	Total	17	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

5. ¿Se sintió Ud. Alguna vez Discriminado(a) en el proceso de selección ?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Si	1	5,9
No	16	94,1
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.

6. ¿Cree Ud. que al buscar trabajo una persona mayor de 45 años, se encuentra en posición desfavorable frente a una joven?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Si	11	64,7
No	4	23,5
No sabe	2	11,8
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de una encuesta aplicada.