

*Estudio de factores de
discriminación en la
selección de RRHH en las
empresas*

MEMORIA PRESENTADA POR:

[Raquel Hernández Ferrando]

GRADO DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Convocatoria de defensa: Marzo 2018

“La discriminación, el entendimiento incompleto y fragmentario, siempre se encuentran en el punto de partida del conocimiento humano.”

MASANOBU FUKUOKA

Título

Estudio de factores de discriminación en la selección de RRHH en las empresas

Resumen

El objetivo del presente TFG se enfoca en el área de RRHH de las empresas, concretamente en conocer con mayor profundidad aspectos que pueden ser susceptibles de ser considerados como discriminatorios en las actividades de provisión de personal, promoción o evaluación del desempeño. La teoría de RRHH nos muestra que en ocasiones las empresas disponen de normas o políticas que excluyen a trabajadores en base a estereotipos o prejuicios, con independencia de su formación o experiencia. Variables como el sexo, la raza o el estado civil han sido habituales en estas prácticas. Actualmente, encontramos modas que están calando profundamente en nuestra sociedad como los tatuajes masivos en el cuerpo, piercings, etc. que pueden afectar a la percepción sobre la capacidad de trabajo de esas personas.

En este TFG, y a través de un cuestionario dirigido a responsables de RRHH de empresas, se pretende conocer mejor en qué medida estas modas pueden influir en el proceso de contratación.

Palabras clave: RRHH, contratación de personal, discriminación, aspecto personal

Títol

Estudi de factors de discriminació en la selecció de RRHH en les empreses

Resum

L'objectiu del present TFG s'enfoca en l'àrea de RRHH de les empreses, concretament a conèixer amb més profunditat aspectes que poden ser susceptibles de ser considerats com discriminatoris en les activitats de provisió de personal, promoció o avaluació de l'exercici. La teoria de RRHH ens mostra que de vegades les empreses disposen de normes o polítiques que exclouen a treballadors basant-se en estereotips o prejuís, amb independència de la seua formació o experiència. Variables com el sexe, la raça o l'estat civil han sigut habituals en estes pràctiques. Actualment, trobem modes que estan calant profundament en la nostra societat com els tatuatges massius en el cos, pírcings, etc. que poden afectar la percepció sobre la capacitat de treball d'eixes persones.

En este TFG, i a través d'un qüestionari dirigit a responsables de RRHH d'empreses, es pretén conèixer millor en quina mesura estes modes poden influir en el procés de contractació.

Paraules clau: RRHH, contractació de personal, discriminació, aspecte personal

Title

Study of discrimination factors in HR selection in companies

Overview

The objective of this TFG is to focus on the HR area of companies, specifically on knowing in greater depth aspects that may be considered discriminatory in personnel provision, promotion or performance evaluation activities. The HR theory shows us that sometimes companies have rules or policies that exclude workers based on stereotypes or prejudices, regardless of their training or experience. Variables such as sex, race or marital status have been common in these practices. Currently, we find fashions that are taking a deep hold on our society such as massive body tattoos, piercings, etc. that can affect the perception of these people's ability to work.

This TFG, and through a questionnaire addressed to company HR managers, aims to find out more about the extent to which these trends can influence the recruitment process.

Keywords: HR, hiring, discrimination, personal aspect

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 Justificación.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 La discriminación: significado en el empleo y la ocupación.....	11
2.2 Definición y evolución del departamento de Recursos Humanos.....	13
2.3 La historia de los tatuajes y los piercings.....	16
2.4 Influencia de los piercings y los tatuajes en el mundo laboral.....	18
3. MARCO METODOLÓGICO.....	20
3.1 Variables de estudio.....	21
4. RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	25
4.1 Variables de clasificación. Descripción de la muestra.....	25
4.2 Variables del estudio.....	29
4.3 Variables cruzadas del estudio.....	42
5. CONCLUSIONES.....	61
6. BIBLIOGRAFÍA.....	63
7. ANEXO.....	64

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Acontecimientos significativos en el desarrollo de los RRHH	14
Ilustración 2 Esquema del departamento de RRHH y sus funciones (Puchol, 2012).....	16
Ilustración 3 Variable 17. Sexo	25
Ilustración 4 Variable 18. Edad	26
Ilustración 5 Variable 19. Cargos	27
Ilustración 6 Variable 20. Años.....	28
Ilustración 7 Variable 21. Sector	29
Ilustración 8 Variable 1. Aspecto.....	30
Ilustración 9 Variable 2. Discriminación	31
Ilustración 10 Variable 3. Asociación.....	32
Ilustración 11 Variable 4. Connotación.....	33
Ilustración 12 Variable 5. Problema.....	34
Ilustración 13 Variable 6. Consideración.....	35
Ilustración 14 Variable 7. Zonas (brazos)	36
Ilustración 15 Variable 9. Zonas (rostro).....	37
Ilustración 16 Variable 10. Zonas (manos)	37
Ilustración 17 Variable 11. Zonas (piernas).....	38
Ilustración 18 Variable 13. Zonas (cuello)	39
Ilustración 19 Variable 14. Zonas (ninguna)	39
Ilustración 20 Variable 15. Preguntar.....	40
Ilustración 21 Variable 16. Uso	41
Ilustración 22 Variable cruzada 1. Aspecto- Sexo.....	43
Ilustración 23 Variable cruzada 2. Asociación- Sexo	45
Ilustración 24 Variable cruzada 3. Consideración -Sector	47
Ilustración 25 Variable Cruzada 4. Zonas(brazos) - Edad.....	48
Ilustración 26 variable Cruzada 5. Aspecto – Sector	50
Ilustración 27 Variable Cruzada 6. Zona (rostro) – Cargo	51
Ilustración 28 Variable Cruzada 7. Discriminación – Sector	54
Ilustración 29 Variable Cruzada 8. Consideración- Edad	56
Ilustración 30 Variable Cruzada 8. Consideración- Edad	58
Ilustración 31 Tabla 33 Variable Cruzada 10. Preguntar- Sector	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Transformaciones de los piercings y los tatuajes en la historia	17
Tabla 2 Ficha técnica	21
Tabla 3 Bloques de variables.....	22
Tabla 4 variables del estudio.....	24
Tabla 5 Variable 17. Sexo	25
Tabla 6 Variable 18. Edad.....	26
Tabla 7 Variable 19. Cargos.....	27
Tabla 8 Variable 20. Años	27
Tabla 9 Variable 21. Sector	28
Tabla 10 Variable 1. Aspecto	29
Tabla 11 Variable 2. Discriminación.....	30
Tabla 12 Variable 3. Asociación.....	31
Tabla 13 Variable 4. Connotación	32
Tabla 14 Variable 5. Problema	33
Tabla 15 Variable 6. Consideración	34
Tabla 16 Variable 7. Zonas (brazos).....	36
Tabla 17 Variable 8. Zonas (rostro)	36
Tabla 18 Variable 10. Zonas (manos).....	37
Tabla 19 Variable 11. Zonas (piernas)	38
Tabla 20 Variable 13. Zonas (cuello).....	38
Tabla 21 Variable 14 Zonas (ninguna).....	39
Tabla 22 Variable 15. Preguntar	40
Tabla 23 Variable 16. Uso.....	41
Tabla 24 Variable cruzada 1. Aspecto-Sexo	42
Tabla 25 Variable cruzada 2. Asociación- Sexo.....	44
Tabla 26 Variable cruzada 3. Consideración -Sector	46
Tabla 27 Variable Cruzada 4. Zonas(brazos) - Edad.	48
Tabla 28 Variable Cruzada 5.Aspecto – Sector.....	49
Tabla 29 Variable Cruzada 6. Zona (rostro) – Cargo.....	51
Tabla 30 Variable Cruzada 7. Discriminación – Sector	53
Tabla 31 Variable Cruzada 8. Consideración- Edad	55
Tabla 32 Variable Cruzada 9. problema - Edad	57
Tabla 33 Variable Cruzada 10. Preguntar- Sector	59

1. INTRODUCCIÓN

Generalmente hablando se considera que la discriminación no tendría que existir y que debería de respetarse la equidad de oportunidades en cualquier ámbito, aunque la cruda realidad nos indica que esto no siempre se cumple. Por fortuna, existen instrumentos jurídicos que se dedican a enfrentarse a este problema. Sin embargo, estas distinciones siguen presentes expresándose en la vida cotidiana, ya sea en el ámbito familiar, educativo o laboral.

En el presente Trabajo de Fin de Grado se realiza un estudio para conocer con mayor profundidad los aspectos que pueden ser susceptibles de ser considerados como discriminatorios en las actividades de provisión de personal, promoción o evaluación del desempeño en el departamento de recursos humanos de las empresas.

De forma particular, trata de profundizar en qué medida ciertas modas son influyentes en el proceso de contratación. El estudio se ha basado en una muestra de empresas de la localidad de Xàtiva, ubicada en la provincia de Valencia. La teoría de la asignatura de Recursos Humanos vista en 4º curso del Grado en Administración y Dirección de empresas, nos muestra que en ocasiones las empresas disponen de normas o políticas que excluyen a trabajadores en base estereotipos o prejuicios, con independencia de su formación o experiencia. Variables como el sexo, la raza o el estado civil han sido habituales en estas prácticas.

La discriminación laboral constituye toda forma de discriminación que se expresa en el ambiente del empleo público o privado. Comprende tanto la fase anterior al contrato y la búsqueda del sitio de trabajo, propiamente dicha, las entrevistas de elección de los empleados, así como la etapa durante la cual se produce el vínculo laboral efectivo y los requisitos de finalización del mismo.

En la fase previa a la contratación, la discriminación tiene lugar en el momento que se viola el derecho de un individuo a alcanzar un lugar de trabajo a causa de alguna característica personal ajena a la aptitud requerida para el cumplimiento exitoso de las labores.

En general las causas usuales de discriminación en el acceso al empleo suelen ser el género, la edad (prioridad por una categoría definido) y el aspecto físico, que se procura de acuerdo con un señalado tipo estético impuesto. Otras circunstancias que suscitan la

discriminación, en esta instancia, son el lugar de domicilio o nacionalidad, el haber estado vedado de la libertad, la orientación sexual o el tener alguna discapacidad (Aguilar-Morales, 2011).

La constante evolución de la sociedad supone también cambios en el aspecto personal de las personas, entre otros, de forma más o menos reciente ha empezado a considerarse como moda la utilización masiva de tatuajes y piercings en el cuerpo. En realidad, esta moda “emergente” de adornar el cuerpo con pendientes mediante perforaciones en el cuerpo y tinta presenta su auténtico origen varios siglos atrás. Esta costumbre se muestra en diversas culturas, y en los últimos años, se ha incrementado en la sociedad europea, principalmente entre la gente joven. Diferentes historias relatan que esta práctica resultaba ser un símbolo en la identidad de las personas, dando testimonio del papel que desarrollaba cada persona en la sociedad. Este “hábito”, incluso para mucha gente puede convertirse en una adicción comparable al consumo de drogas.

Siguiendo con estas premisas, el **objetivo** de este estudio se centrará en comprender con mayor profundidad y a través de un trabajo empírico, si esta tendencia actual en la sociedad puede provocar exclusión en el mundo laboral. Dado que la demanda en el mercado de trabajo se ha reducido debido a los problemas socioeconómicos que lleva sufriendo el país desde años atrás, la inestabilidad política o la crisis económica, cabe plantear si el uso de piercings y tatuajes se ha utilizado como un factor eliminador en la contratación, debido a la menor demanda de trabajadores en las empresas.

1.1 Justificación

La discriminación en el mercado laboral resulta peculiar porque el empleo, además de ser un método de retribución, es un medio de desarrollo de la persona. Es por esto que cualquier persona que recibe exclusión laboral no solo se le condiciona la libertad para poner en práctica sus habilidades profesionales, sino que además se le restringe el desarrollo personal y se crean efectos sociales negativos.

Las desigualdades en la retribución y en el acceso al mercado laboral pueden expresar diferencias en la cualificación y en la aptitud del trabajador, además de ser un reflejo de prejuicios en contra de grupos ya sea por raza, sexo o color de piel, instintivamente de su educación, veteranía laboral o habilidades profesionales. Si este tipo de desigualdades

están basadas principalmente en las características personales como: etnia, sexo, edad o estado civil, entre otras, el mercado laboral sería considerado como discriminatorio.

En el presente Trabajo Fin de Grado se realiza un estudio para conocer los aspectos que pueden ser susceptibles de ser considerados como discriminatorios en las actividades de provisión de personal, promoción o evaluación del desempeño en el departamento de recursos humanos de las empresas. Habitualmente, los más comunes son la raza, sexo o la ideología, pero en este caso nos vamos a centrar en modas emergentes que también son motivo de exclusión laboral como son los tatuajes y los piercings. El estudio se realiza en una muestra de responsables de RRHH de empresas de la localidad de Xàtiva, en la provincia de Valencia.

El interés viene dado porque en el entorno contemporáneo, el uso del piercing y el tatuaje, además de considerarse una moda, detenta algunas connotaciones psicológicas, sociales y emocionales, especialmente en la gente joven y los adolescentes. Esta situación puede resultar un prejuicio, y existen todavía las dudas de si es globalizado. Esto da a entender que, en múltiples ocasiones, los individuos que se atreven a tatuarse lo hacen con cierto temor, estudiando cautelosamente el lugar, la temática, etc. para que no sea ostentoso ni llamativo, considerándose un acto de sensatez por los efectos que puede conllevar a largo plazo. Normalmente se culpa a la sociedad por juzgar, con o sin razón, a aquella persona que lleva en su cuerpo una pieza de este peso sin tener firmeza alguna, aunque cabe decir que ciertas veces es el portador el que lleva el prejuicio interiormente.

En definitiva, en la actualidad llevar piercings o tatuajes puede convertirse en un problema en el momento de buscar y encontrar trabajo, ya que para algunas empresas puede resultar un factor discriminatorio.

2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se va a exponer una sucesión de conceptos teóricos que se consideran clave para el entendimiento del resto del proyecto.

En primer lugar, se determinarán los conceptos de tatuaje y piercing abordando la transformación que sufren en a la sociedad a lo largo del tiempo. Posteriormente, se abordará en el significado de discriminación, término clave en el proyecto. Tras analizar la discriminación en su generalidad, se centrará en la discriminación en el entorno laboral, concretamente en el departamento de Recursos Humanos. Finalmente se exponen las conclusiones sobre la influencia de los tatuajes y los piercings en el mundo laboral y especialmente hasta dónde puede llegar a influir en el proceso de contratación.

2.1 La discriminación: significado en el empleo y la ocupación

Según la Real Academia Española, uno de los significados del término discriminación es aquella de dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que este término también se puede atribuir a la acción de seleccionar excluyendo.

Actualmente, el ambiente laboral, se caracteriza por diferentes aspectos, a día de hoy nos encontramos con una abundancia de mano de obra cualificada, lo que acarrea un incremento de las exigencias en los procesos de selección para optar a una plaza desocupada en una determinada organización. En nuestro país, de forma general, nos venimos enfrentando desde ya hace mucho tiempo, a una situación caracterizada por un exceso de demanda y carencia de oferta.

La OIT señala que la discriminación es un asunto del que podemos escuchar hablar en cualquier rincón, se podría decir que es un tema que permanece a la orden del día. Así, la conferencia general de la organización del trabajo (1958) define la discriminación como:

“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y adopta, con

fecha veinticinco de junio de 1958, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).”

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Por otro lado, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no son consideradas como discriminación, incluyendo los términos empleo y ocupación tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Existen dos tipos de discriminación; La discriminación directa e indirecta. La discriminación directa consiste en el hecho de tratar a una persona, que se encuentra en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley (Aguilera, 2007, p.3). Más brevemente implica una causa visible de discriminación, por ejemplo, la diferencia de salarios en respectivos sexos. Por otro lado, la discriminación indirecta consiste en un comportamiento aparentemente neutro, pero con un resultado perjudicial para un colectivo (Aguilera, 2007, p.10).

Otro método de clasificación dentro de la discriminación directa e indirecta sería por: Vejación¹, Discriminación por error, acoso por razón de orientación sexual o por identidad de género y discriminación por asociación. La discriminación por error se entiende por una situación en que una persona o grupo de personas son objeto de discriminación como consecuencia de una apreciación errónea, mientras que la

¹ En el Código Penal español, infracción castigada como falta que consiste en amenazar, perseguir, perjudicar o hacer sufrir a alguien.

discriminación por error se sufre como consecuencia de su relación con una persona perteneciente a un colectivo determinado, como por ejemplo el colectivo LGTBI.

Cabe señalar que una de las razones de discriminación que más importancia ha tenido durante las últimas décadas es, la discriminación por razón de sexo.

Respecto a la discriminación laboral, es definida por la OIT como:

“El trato diferenciado y desfavorable debido a determinadas características como el sexo, color de piel, religión, ideas políticas, etc. con independencia de su origen social.”

Se trata de cualquier diferencia por razones sociales que acarrea la desigualdad de oportunidades laborales. Esta diferencia contiene, el acceso a los medios de formación y las condiciones de trabajo (Vaquer, 2012, p.536).

La discriminación puede suceder en diversas situaciones y áreas relacionadas con el trabajo; entre otras; en el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones, a la formación y la orientación laboral y la seguridad social.

Respecto a la discriminación en los procesos de selección de personal, se muestra en el momento que hay una diferencia de trato a las personas causado por su raza, color de piel o sexo, entre otros, descartando la consideración de los méritos y las calificaciones que se requieran para el puesto de trabajo.

En Resumen, la discriminación laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

2.2 Definición y evolución del departamento de Recursos Humanos

El concepto de Recursos Humanos, también conocido como Potencial Humano o Activo Humano, puede entenderse de dos modos. Por un lado, podemos definirlo como el conjunto constituido por empleados, colaboradores y trabajadores que constituyen los medios básicos para el funcionamiento y el alcance de las metas de la empresa. Por otro lado, los Recursos Humanos se refieren a la sección, oficina o persona que se ocupa de la selección, contratación, formación y dirección de las personas que son imprescindibles en la plantilla para alcanzar la meta que la empresa se haya fijado (Crescendo, 2015, p.1)

Crescendo (2015) afirma que las labores ejercidas por los Recursos Humanos han evolucionado a lo largo del tiempo, asociadas a la situación económica y social del

momento. En este sentido, los sucesos que han caracterizado el desarrollo de los Recursos Humanos en los últimos siglos han sido:

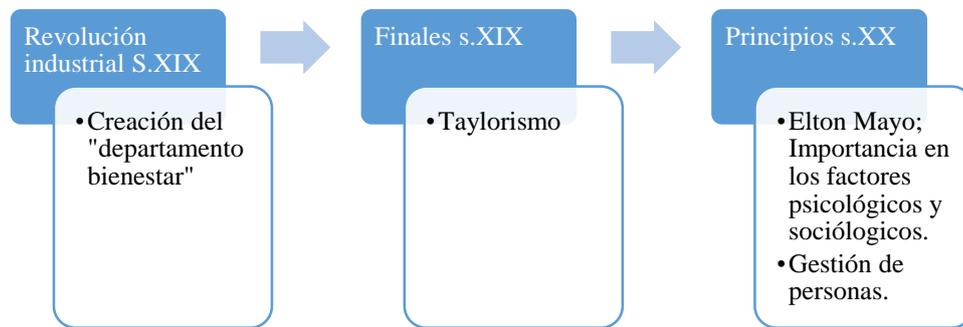


Ilustración 1 Acontecimientos significativos en el desarrollo de los RRHH

Como se puede observar en la Ilustración 1, durante la Revolución Industrial fueron instaurados los “departamentos bienestar” en algunas empresas para solventar los problemas de los trabajadores con la vivienda, la salud, etc. con la intención de eliminar la insatisfacción de los trabajadores. A finales del s.XIX, el obrero norteamericano Frederic Winslow Taylor, planteó una corriente ideológica llamada Taylorismo. Según la Wikipedia, el taylorismo, hace referencia a la división de las distintas tareas del proceso de producción cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control del obrero. A principios del S.XX, Elton Mayo hizo un estudio donde demostró que los factores psicológicos afectaban al mundo laboral.” (Crescendo, 2015).

Alrededor de 1950 pasó a nombrarse administración de personal ya que no trataba solo de mediar en las discrepancias entre empresa y trabajador y solucionar conflictos, sino que especialmente de administrar personas.

Desde que en la década de los 70 se inició el uso del término Administración de Recursos Humanos, la evolución de este departamento ha sido constante. En los años 80 se fundaron nuevas áreas administrativas como: sueldos y salarios, contratación, desarrollo organizacional... los 90 trajeron el término *coaching* (Potente, 2015).

Según *La Asociación Española de Coaching* el ***coaching*** es una práctica profesional crecientemente solicitada por personas, empresas e instituciones que andan a la caza de resultados significativos en su vida profesional y/o personal.

Hoy en día el departamento de Recursos Humanos tiene una importancia cada vez más relevante en el seno de las empresas y sus funciones están más relacionadas con la gestión del talento y el capital humano. Según Piña (2013) algunas de las funciones principales del departamento de Recursos Humanos son:

- **Reclutamiento y selección.** Cuya función principal es absorber a las personas adecuadas para hacer progresar a la empresa.
- **Inducción.** Satisfacer las dudas y hacer un acompañamiento durante los primeros días a los nuevos empleados.
- **Capacitación.** Formar adicionalmente para una mejora en el desempeño de las funciones a todas aquellas personas que son parte de la organización.
- **Remuneraciones.** Contemplar que las compensaciones se mantengan equitativas, reflejen resultados y ayuden a motivar.
- **Motivación y clima laboral.** Desarrollar el sentido de pertenencia, el liderazgo, la iniciativa y el compromiso de los empleados con la empresa.
- **Prevención de riesgos laborales.** Establecer medidas de prevención y seguridad, para preservar la salud de los trabajadores.
- **Relaciones laborales.** Se basa en la promoción de la comunicación entre la empresa y sus empleados.
- **Evaluación del desempeño y control del personal.** Para controlar el absentismo, las horas extraordinarias, los movimientos de plantilla, la pirámide de edad o las relaciones laborales.



Ilustración 2 Esquema del departamento de RRHH y sus funciones (Puchol, 2012)

Tras analizar el departamento de Recursos Humanos, se puede decir que éste constituye el activo más valioso para cualquier organización.

2.3 La historia de los tatuajes y los piercings

Hacer un contexto histórico es importante para lograr ver la evolución de los tatuajes y los piercings en la historia. A continuación, se va a realizar una contextualización sobre esta historia, con el fin de encuadrar el estudio y aclarar el hilo conductor del proyecto. Lafuente (2013, p. 1) afirma:

Una de las suposiciones del origen de la palabra *tattoo*, es que deriva del vocablo “tatau”, procedente de Polinesia, que significa “cortar o herir”, por ese motivo la práctica del tatuaje implica la introducción de tinta o pigmentos bajo la piel.

Un tatuaje es una pigmentación en la piel que se realiza mediante agujas muy finas, formando dibujos dentro de la epidermis para que se mantenga para siempre. Por otro lado, un piercing, *pirsin* (adaptado al español), consiste en la colocación de un pendiente en cualquier parte del cuerpo.

La historia de los piercings y el arte de tatuar es una tradición muy remota, más de lo que la mayoría de la gente cree y están muy ligadas en cuanto a cultura e historia se refiere.

La Tabla 1 reúne las transformaciones que han sufrido los piercings y los tatuajes en las distintas etapas de la historia, así como el motivo de su uso en cada una de ellas.

ETAPA	MOTIVO
Prehistoria	Tatuaje: colorear la piel mediante rayas, números y figuras geométricas como motivo religioso y espiritual. Piercing: Inserción de objetos extraños en la piel, marca el paso de la infancia a la juventud. Los esquimales utilizaban el “labret” ² para conmemorar el pasaje de la infancia.
Edad Antigua	Tatuaje: Grabados en la piel de momentos que se quería recordar. Otro motivo era la protección del enemigo en las batallas. Los griegos se tatuaban serpientes, toros y motivos religiosos. Piercing: Popular en las regiones de Asia, América y África.
Edad Media	Tatuaje: como marca de honor o de deshonor. Los peregrinos se tatuaban con símbolos de su lugar de origen. Los presos eran marcados con tatuajes.
Edad Moderna	Tatuaje: El término <i>Tatoo</i> es incorporado en Europa por James Cook.
Edad Contemporánea	Tatuaje y piercing: Diferenciación, símbolo de identidad, pertenencia a un grupo social o simplemente como un adorno más. Nacionalismo: señal de humillación o con fines prácticos a modo de identificación. Época punk: protesta. En los 90 aparecieron los primeros tribales y las letras chinas.

Tabla 1 Transformaciones de los piercings y los tatuajes en la historia

Tal y como se puede contemplar, los cambios producidos en la utilización y el significado de los tatuajes y los piercings no son pocos.

Uno de los ejemplos de la práctica del tatuaje en épocas remotas, se sitúa hace 3000 años en el antiguo Egipto, la momia de Amunet, la sacerdotisa de la diosa Hathor; su momia fue encontrada tatuada, se le contemplaron diversas líneas y puntos dibujados en el cuerpo.

Una demostración de que el tatuaje ha coexistido desde siempre con la humanidad, se descubrió en 1991 en un glaciar localizado en la frontera entre Austria e Italia, donde

² Aro situado un poco más abajo del labio inferior, utilizado por los esquimales para conmemorar el pasaje de la adolescencia.

apareció congelado un cazador neolítico de hacía 5300 años el cual llevaba tatuajes por la espalda y las piernas, en concreto más de 50 líneas que fueron, probablemente, producto de un ritual.

Los tatuajes se mantuvieron en letargo hasta que reaparecieron con los hippies en los años 60 y 70. Esto hizo que se iniciara una primera popularización del tatuaje. En España los 90 fueron la cuna de la locura de los tatuajes pasando a introducirse con normalidad entre la sociedad. Sánchez (2012) confirma:

“A mediados de los 90 se produce el cambio en que el tatuaje pasa a perder su peso significativo ganando en algo puramente decorativo y estético. Los tatuajes eran muy fácilmente observables en los festivales de música.”

Hubo un período en el que se reconocía a la gente que poseía piercings o tatuajes como pertenecientes a un conjunto marginal en la población o socios de pandillas de delincuentes. Pero en la década de los 90 los tatuajes dejaron de ser algo marginal y empezaron a convertirse en algo popular. Pero el boom definitivo fue ocasionado en los inicios del nuevo milenio, cuando las celebridades e iconos de estilo globales empezaron a presumir tatuajes. Así, aparecieron celebridades como David Beckham, con el brazo entero lleno de tatuajes.

En la sociedad actual se le da un uso al piercing y al tatuaje como modalidad de diferenciación, representación de la personalidad o simplemente como adorno. La admisión social del tatuaje y los piercings ha llevado a que la gente muestre interés en adornar su cuerpo. En España hay casos de celebridades como Bimba Bosé, modelo, actriz, cantante y gran ejemplo de personaje público tatuado, quien antes de fallecer hizo una declaración en la que explicaba que como modelo no se le habían cerrado puertas, aunque sí como actriz. La bloguera y diseñadora Miranda Makaroff asegura que la fiebre de la tinta también ha hecho que muchos empiecen a alejarse de ella, al considerar que ha perdido encanto dejando de ser diferente.

2.4 Influencia de los piercings y los tatuajes en el mundo laboral

Cada vez más, los empleados jóvenes tienden a tener tatuajes y, piercing, lo que puede acarrear reacciones escépticas o incluso negativas por parte de los reclutadores, administradores o gerentes. Aunque en el último decenio, el arte corporal se ha vuelto un poco más usual, todavía se observa un estigma entre muchos empleadores.

Algunas empresas, aunque ya han superado la impresión de negación hacia los tatuajes, todavía se inclinan a que sus empleados oculten sus elementos de arte corporal en la mayor medida posible, principalmente en el momento que interactúan directamente con los clientes. Aunque es cierto que hay un grado de flexibilidad con razón al arte del cuerpo que varía con las cambiantes obligaciones del reclutamiento, en general, los empleadores tienen permiso para hacer valer sus códigos de vestimenta, que comprenden la prohibición de tatuajes y piercings que están al descubierto, sin quebrantar la ley. A menudo afirman que los elementos de arte corporal no son coincidentes con la figura de la empresa o que dañan al negocio ya que asustan clientes.

Los tatuajes, son considerados en la actualidad como un obstáculo para los adolescentes a la hora de conseguir un empleo o bien para ascender posiciones, y para las empresas a la hora de conseguir un potencial empleado. Se tiende a asociar los tatuajes a una vida ligera, la bohemia, el ser rebelde, a personas conflictivas, incluso al consumo de narcóticos y a enfermedades contagiosas como la hepatitis C.

En este sentido, Redondo (2014) asiente que “El 34% de los españoles cree que tener un piercing o un tatuaje puede provocar una sensación negativa”. Jurídicamente, piercings y tatuajes son tema privado. Pertenecen a los derechos personales y cada uno puede decidir libremente si los quiere llevar o no, como con el estilo de ropa. Pero este derecho termina cuando el empleador opina en oposición de tales accesorios. También cabe apuntar que en muchos trabajos está prohibido llevar cualquier tipo de ornamentación corporal por seguridad: mecánicos, por ejemplo, no pueden usar collares, anillos o piercings en el espacio de trabajo, ya que puede resultar excesivamente arriesgado, por el riesgo de quedar enganchados o tener un accidente. Lo mismo ocurre con atletas, profesores de educación física o algunos deportes en los cuales llevar piercings incrementa el peligro de lesión. Asimismo, hay otras excepciones por ejemplo con los médicos y enfermeros, que tienen que cumplir con las normas de higiene. Sin embargo, para los trabajadores que la topa y la decoración corporal no suponga una reducción del rendimiento y no suponga ningún riesgo para el empleador, ni molestia para el cliente, el empleador no podría decir nada en contra.

3. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico parte de la hipótesis de discriminación que soportan algunas personas al llevar tatuajes y piercings. El estudio se ha llevado a cabo en la localidad de Xàtiva en Valencia. La justificación para elegir esta localidad, es que se trata de una próspera ciudad a medio camino entre Valencia y Alicante, capital de la comarca de La Costera y donde confluyen el sector servicios con el industrial. La ciudad cuenta con un censo de 29.070 personas en 2017 y si bien el sector servicios, a través del turismo y el comercio, ha sido dominante en la ciudad, la actividad industrial es el motor de su economía.

Se ha diseñado una encuesta electrónica de respuesta anónima con Google Forms³ para cubrir los objetivos planteados. Previamente a su lanzamiento, se realizó un pretest de la misma, tanto con un par de empresas que se prestaron, como con los profesores tutores del TFG. El pretest permitió ajustar algunas preguntas, así como el conjunto de posibles opciones de respuesta.

La población de estudio estuvo formada inicialmente por todas las empresas ubicadas en la localidad de Xàtiva. Con el objeto de proceder a establecer un censo se utilizó la base de datos SABI disponible en los recursos electrónicos de la biblioteca de la *Universitat Politècnica de València*. SABI representa un directorio de empresas españolas y portuguesas que recoge información general y datos financieros. Dentro de España cubre más del 95% de las compañías de las 17 Comunidades Autónomas que presentan sus cuentas en Registros Mercantiles.

En una primera etapa se marcaron los criterios de localidad y con estado en activo. Esta primera búsqueda devolvió un total de 606 empresas. Tras explorar los datos, un posterior refinamiento llevó a considerar acertada la decisión de seleccionar aquellas empresas con un mínimo de 5 empleados, considerando que es un tamaño donde ya se reflejan políticas de contratación de RRHH definidas por la dirección. Esta segunda búsqueda, devolvió un total de 159 empresas, que son las que finalmente integraron la población objeto de estudio.

Inicialmente, la encuesta se envió por correo electrónico a todas las empresas de la población. El correo fue dirigido al responsable de RRHH o en su defecto al gerente o

³ La encuesta puede ser consultada en el anexo del trabajo.

responsable final de la contratación de empleados. En algunos casos también se estableció una toma de contacto telefónica para animar a la respuesta. El trabajo de campo se llevó a cabo durante los meses de julio a octubre de 2017. Finalmente, y tras la eliminación de 3 cuestionarios por diversos problemas, como la falta de datos, se contabilizaron un total de 62 respuestas debidamente cumplimentadas, lo que supone una tasa de respuesta del 39%, configurando la muestra definitiva para el estudio. Esta cantidad de respuestas supone un error de muestreo para poblaciones finitas del 10%, para un nivel de confianza del 95,5%, y en el caso más desfavorable de $p = q = 0,5$, valor que se considera aceptable para un estudio de estas características.

En definitiva, se trata de un estudio empírico de carácter cuantitativo, descriptivo y transversal, donde mediante encuestas se ha buscado averiguar si existe algún tipo de discriminación, directa o indirecta, en la contratación laboral por el hecho de poseer tatuajes o piercings.

A continuación, se muestra la ficha técnica de la investigación:

Población de estudio	Empresas de cualquier sector ubicadas en Xàtiva con un mínimo de 5 empleados
Marco muestral	N = 159
Tamaño final de la muestra	n = 62
Tasa de respuesta	39%
Error muestral	10% ($p = q = 0,5$)
Nivel de confianza	95,5%
Zona geográfica	Xàtiva (Valencia)
Fecha del trabajo de campo	Julio - octubre 2017
Programa utilizado para el análisis	Hoja de cálculo Excel y SPSS v.16

Tabla 2 Ficha técnica

3.1 Variables de estudio

En este apartado se van a determinar las variables consideradas en el análisis, las cuales están estructuradas por bloques. A cada bloque de variables le corresponde un grupo de preguntas en el cuestionario.

Bloques de variables	
Valoración de la temática	Preg.1 a Preg.6
Proceso de contratación	Preg.7 a Preg.9
Clasificación	Preg.10 a Preg.15

Tabla 3 Bloques de variables

Para continuar se detallan las variables de la investigación de cada bloque, relacionados por una parte con un código formado por una palabra, el cual ha posibilitado su manejo, y por otra, con la pregunta del cuestionario a la que hace alusión. Cabe apuntar que el cuestionario se compone de una variedad de preguntas cerradas, abiertas y mixtas, según el grado de libertad de respuesta, con elección única (dicotómicas y politómicas) y múltiple, así como de opinión, comportamiento y clasificación según el tipo de información obtenida. Respecto a las escalas, se usan escalas categóricas o nominales, Likert, de diferencial semántico y de ratio o numéricas.

Código	Nombre de la variable	Pregunta del cuestionario	Valores
1	Aspecto	¿En qué medida considera que el aspecto físico de los trabajadores es importante en el contexto laboral actual?	{1..5} 1= Poco importante 2= Algo importante 3= Importante 4= Bastante importante 5= Muy importante
2	Discriminación	¿En qué medida considera que se discrimina a las personas que tienen un piercing o tatuaje en su ambiente laboral?	{1..5} 1= No hay discriminación 2= Sí hay poca discriminación 3= Hay discriminación 4= Sí hay bastante discriminación 5= Sí hay mucha discriminación
3	Asociación	¿A qué considera usted que están asociados los tatuajes o los piercings?	{1..4} 1= Una moda 2= Rebeldía 3= Crecimiento personal 4= Otra
4	Connotación	¿Qué connotación le daría usted a los tatuajes en la	{1..3} 1= Positiva 2= Neutra

		apariciencia personal de una persona?	3= Negativa
5	Problema	En general, ¿en qué medida considera que un trabajador pueda tener algún problema en la contratación por llevar tatuajes?	{1..5} 1= Muchos problemas 2= Bastantes problemas 3= Algún problema 4= Pocos problemas 5= Ningún problema
6	Consideración	¿En qué medida considera usted que las capacidades de una persona pueden venir dictaminadas por sus tatuajes?	{1..5} 1= Muy dictaminadas 2= Bastante dictaminadas 3= Algo dictaminadas 4= Escasamente dictaminadas 5= Poco dictaminadas
7	Zonas_Brazos	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí
8	Zonas_Espalda	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí
9	Zonas_Rostro	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí
10	Zonas_Manos	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí
11	Zonas_Piernas	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí
12	Zonas_Pies	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí
13	Zonas_Cuello	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí
14	Zonas_Ninguna_no_influye	En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no?	{0, 1} 0 = No 1= Sí

15	Preguntar	¿Suele preguntar a sus aspirantes si poseen algún tatuaje?	{0, 1} 0 = No 1 = Sí
16	Uso	¿Está usted de acuerdo con el uso de los piercings en el entorno laboral?	{1..4} 1= Sí, no lo considero un problema 2= Sí, aunque con un uso moderado 3= No, no estoy de acuerdo 4= Indiferente
17	Sexo	Sexo	{0, 1} 0 = Hombre 1 = Mujer
18	Edad	Edad	{1..4} 1= Menor de 30 años 2= Entre 30 y 40 años 3= Entre 40 y 50 años 4= Más de 50 años
19	Cargo	Cargo en la empresa	{1..3} 1= Director RRHH 2= Técnico RRHH 3= Otro
20	Años	Años en el mismo cargo	{1..3} 1= Hasta 5 años 2= Entre 5 y 10 años 3= Más de 10 años
21	Sector	Sector de la empresa	{1, 2} 1 = Industria 2 = Servicios

Tabla 4 variables del estudio

4. RESULTADOS DEL ESTUDIO

Este capítulo comprende los resultados alcanzados tras estudiar el conjunto de datos que han sido validados tras de llevar a cabo un procedimiento de depuración previo. Estos resultados se dividen en áreas distintas con el fin de facilitar la comprensión del análisis realizado.

4.1 Variables de clasificación. Descripción de la muestra

En este estudio se han empleado variables comunes para clasificar la muestra, como son el sexo, edad, cargo en la empresa, años en el mismo cargo y sector al que se dedica la empresa. A continuación, se muestra una descripción de la muestra de encuestados.

Variable 17. Sexo

Corresponde a la pregunta 10 del cuestionario y sus dos alternativas son: [Mujer], [Hombre]. Como se puede contemplar, la distribución de la muestra está repartida entre hombres y mujeres, si bien los hombres representan el 53,22% de los encuestados, frente al 46,8% que son mujeres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Hombre	33	53,2	53,2
Mujer	29	46,8	100,0
Total	62	100,0	

Tabla 5 Variable 17. Sexo

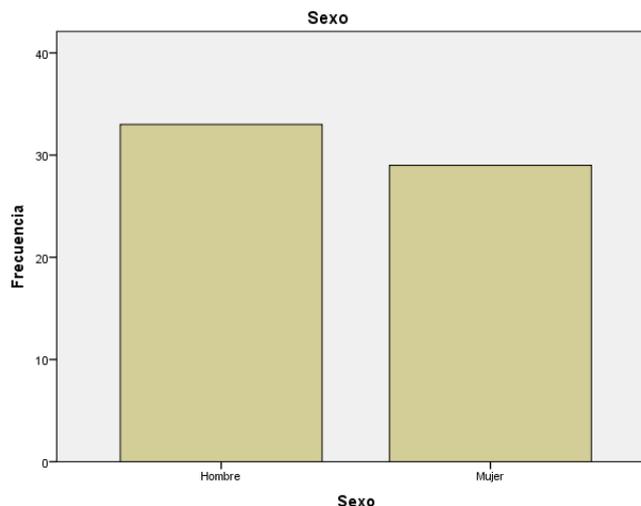


Ilustración 3 Variable 17. Sexo

Variable 18. Edad

Esta variable hace mención a la pregunta 11 del cuestionario, cuyas opciones de respuesta son: [menor de 30], [entre 30 y 40 años], [entre 40 y 50 años], [Más de 50 años].

En cuanto a la edad, el 46,8% es menor de 30 años, seguido por el 24,2% que se encuentra entre los 41 y 50 años, mientras que los entrevistados que tienen más de 50 años representan el 9,7% del total de los encuestados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Menor de 30 años	29	46,8	46,8
Entre 30 y 40 años	12	19,4	66,1
Entre 41 y 50 años	15	24,2	90,3
Más de 50 años	6	9,7	100,0
Total	62	100,0	

Tabla 6 Variable 18. Edad

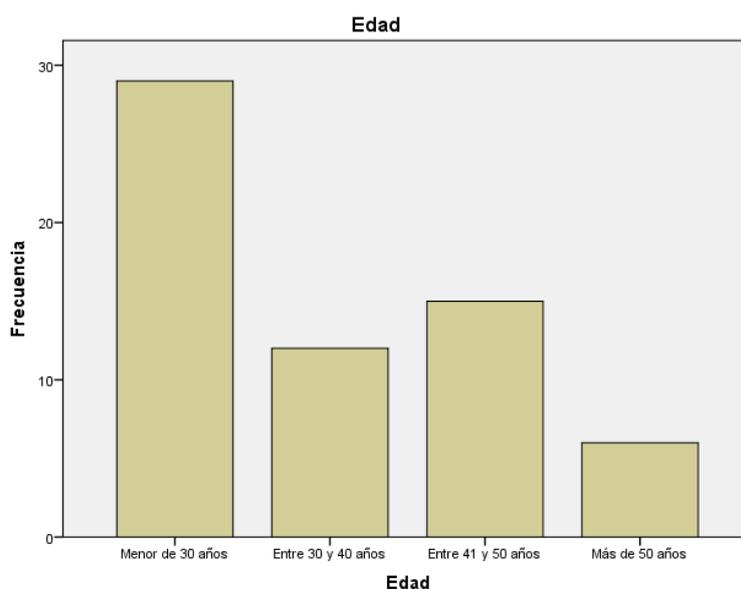


Ilustración 4 Variable 18. Edad

Variable 19. Cargo

Esta variable corresponde a la pregunta número 12 del cuestionario y procura reconocer el cargo que asume el entrevistado en la empresa. Tras examinar las respuestas, ya que eran totalmente abiertas, se han agrupado en tres alternativas: [Director de RRHH], [Técnico de RRHH], [Otros].

Como se puede ver, los dos cargos más populares entre los encuestados son el de Director de RRHH con un 41,9%, seguido de Técnico de RHH y Otros cargos, ambos con un 29%.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Director RRHH	26	41,9	41,9
	Técnico RRHH	18	29,0	71,0
	Otros	18	29,0	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 7 Variable 19. Cargos

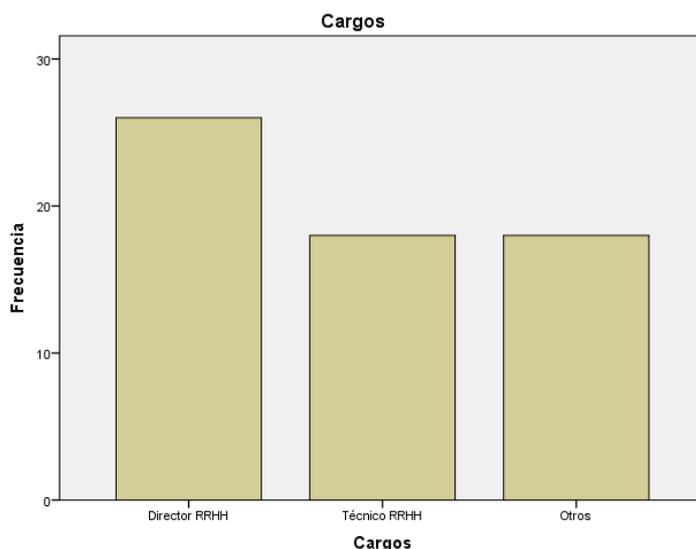


Ilustración 5 Variable 19. Cargos

Variable 20. Años

Esta variable hace referencia a los años que lleva el encuestado en el cargo dentro de la empresa. La pregunta era abierta, por lo que se ha logrado obtener una gran variedad de respuestas. Tras la depuración se ha reagrupado en 3 alternativas: [Hasta 5 años], [Entre 5 y 10 años], [más de 10].

Los resultados muestran que el 69,4% lleva menos de 5 años, mientras que el 12,9% lleva más de 10 años. Finalmente, un 17,7% de los encuestados llevan entre 5 y 10 años.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Hasta 5 años	43	69,4	69,4
	Entre 5 y 10 años	11	17,7	87,1
	Más de 10 años	8	12,9	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 8 Variable 20. Años

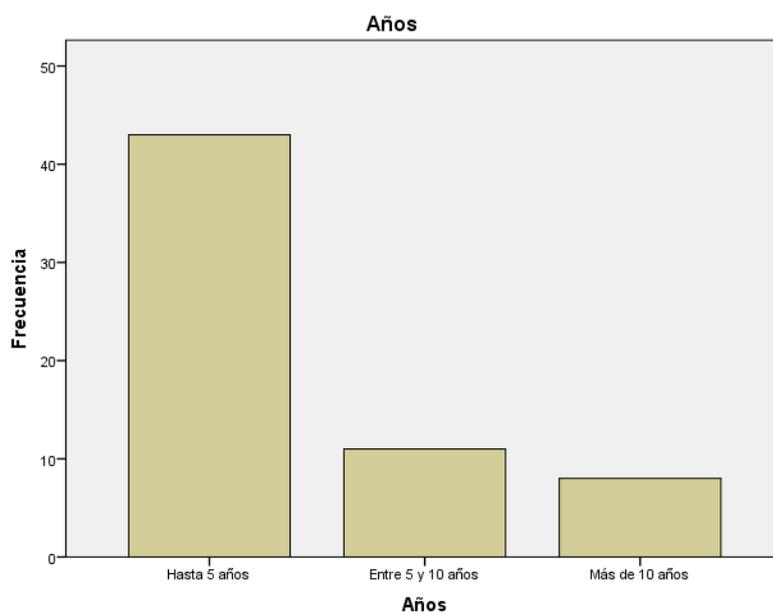


Ilustración 6 Variable 20. Años

Variable 21. Sector

Esta variable deriva de la pregunta 14 del cuestionario y lo que pretende es identificar cuál es el sector al que pertenece la empresa del entrevistado. Esta pregunta es de respuesta libre. Tras la depuración se dividieron las respuestas en dos alternativas, Industria y Servicios.

Se puede ver que la distribución de los encuestados según el sector es de Industria con un 62,9% y Servicios con un 37,1%.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Industria	39	62,9	62,9
	Servicios	23	37,1	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 9 Variable 21. Sector

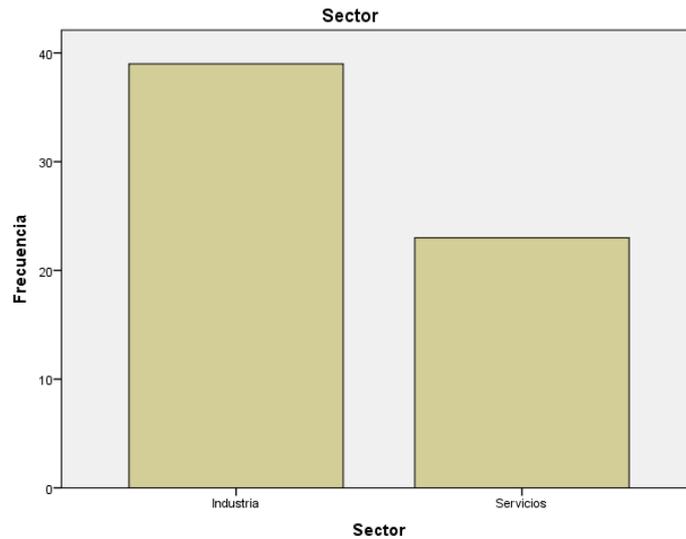


Ilustración 7 Variable 21. Sector

4.2 Variables del estudio

Variable 1. Aspecto

Esta variable corresponde a la primera pregunta del cuestionario y lo que busca es conocer lo significativo que resulta el aspecto físico de los trabajadores en el mundo laboral. Ofrece 5 alternativas de respuesta: [Poco importante], [Algo importante], [Importante], [Bastante importante], [Muy importante].

Según los datos obtenidos, el 45,2% de los encuestados afirma que el aspecto es bastante importante en el mundo laboral. El 24,2% lo encuentra importante y un 12,9% muy importante mientras que un 11,3% algo importante y un 6,5% lo encuentra poco importante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Poco importante	4	6,5	6,5
	Algo importante	7	11,3	17,7
	Importante	15	24,2	41,9
	Bastante importante	28	45,2	87,1
	Muy importante	8	12,9	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 10 Variable 1. Aspecto

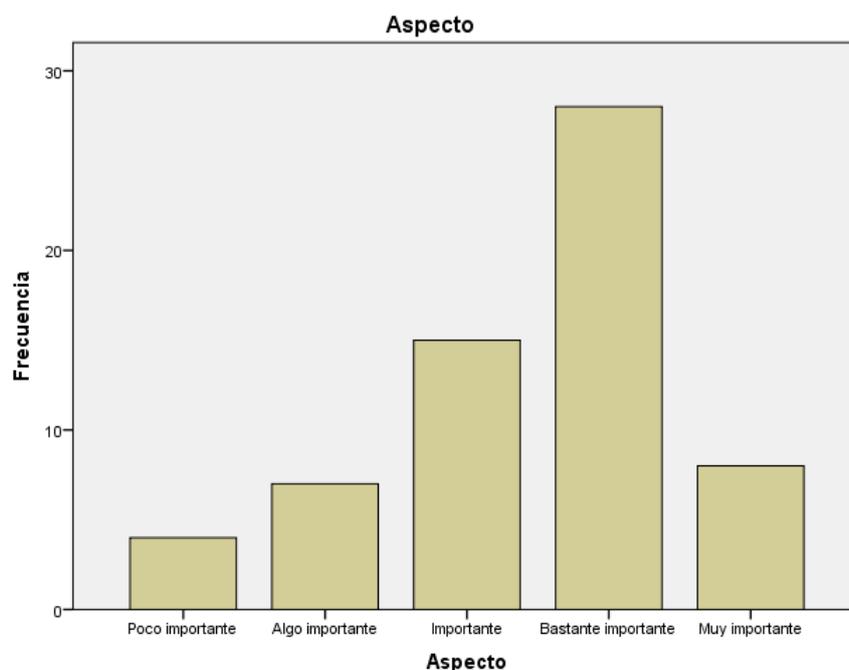


Ilustración 8 Variable 1. Aspecto

Variable 2. Discriminación

Se trata de la variable correspondiente a la pregunta 2 del cuestionario y su intención es dar a conocer cómo influye el grado de discriminación a personas portadoras de piercings y tatuajes en su propio ambiente laboral. El encuestado puede elegir entre las siguientes 5 opciones: [No hay discriminación], [Sí hay poca discriminación], [Hay discriminación], [Sí hay bastante discriminación], [Sí hay mucha discriminación].

El 37,1% de los encuestados han afirmado que sí hay bastante discriminación en las personas poseedoras de piercings y tatuajes en el mundo laboral. Por otra parte, un 16,1% que indica que no hay discriminación y un 17,7% que afirma que existe discriminación. Un 27,4% destaca que sí que hay discriminación, pero poca. Queda atrás con un porcentaje inferior al 1,6% que existe mucha discriminación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido No hay discriminación	10	16,1	16,1
Sí hay poca discriminación	17	27,4	43,5
Hay discriminación	11	17,7	61,3
Sí hay bastante discriminación	23	37,1	98,4
Sí hay mucha discriminación	1	1,6	100,0
Total	62	100,0	

Tabla 11 Variable 2. Discriminación

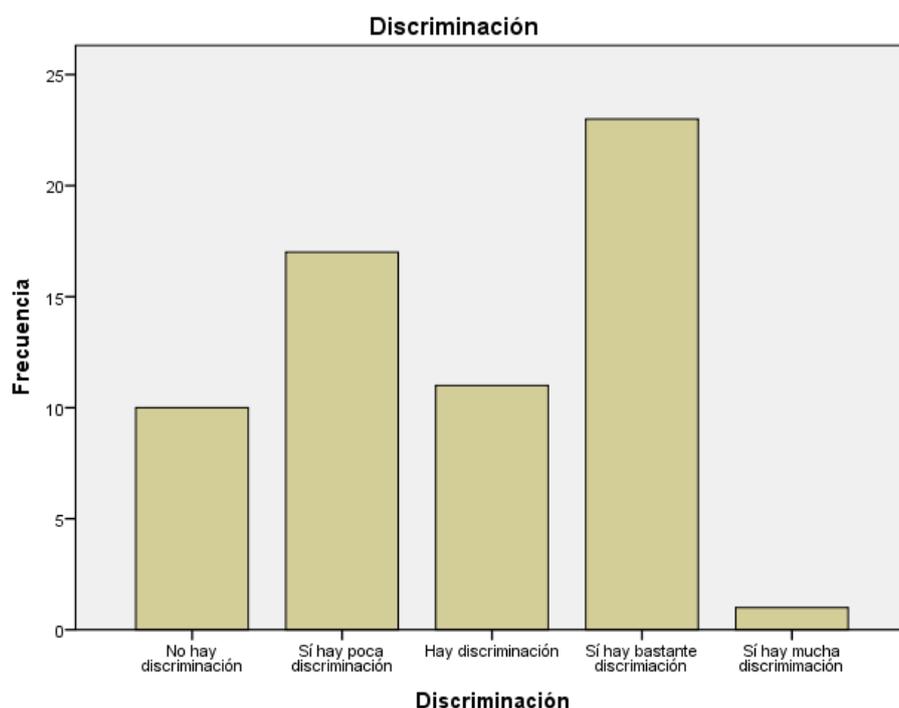


Ilustración 9 Variable 2. Discriminación

Variable 3. Asociación

La pregunta 3 del cuestionario hace referencia a esta variable y lo que intenta es identificar a que se ven asociados los piercings y los tatuajes, los encuestados pudiendo elegir entre tres variantes de respuesta que se precisan a continuación: [Una moda], [Rebeldía], [Crecimiento personal], [Otra].

El 69,4% cree que los piercings y los tatuajes se ven asociados a una moda. Un 16,1% lo ven asociado a crecimiento personal. Mientras que un 9,7% cree que son otros casos. Menos del 5% de los encuestados afirman que es por rebeldía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Una moda	43	69,4	69,4
	Rebeldía	3	4,8	74,2
	Crecimiento personal	10	16,1	90,3
	Otros	6	9,7	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 12 Variable 3. Asociación

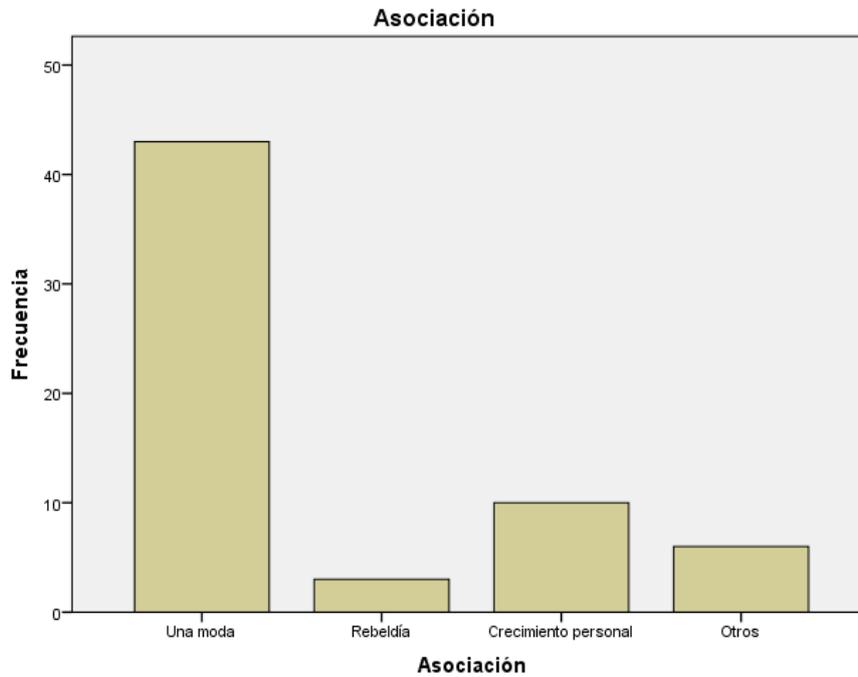


Ilustración 10 Variable 3. Asociación

Variable 4. Connotación

Esta variable deriva de la pregunta 4 del cuestionario y hace referencia a la connotación que reciben los tatuajes en la apariencia personal del entrevistado y sus respuestas son: [Positiva], [Neutra], [Negativa].

Conforme los datos recogidos, el 85,5% de los encuestados manifiestan que la connotación que reciben los tatuajes respecto a la apariencia personal es Neutra, el 9,7% de los encuestados admite que la connotación que reciben es Negativa frente a un 4,8% que cree que es positiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Positiva	3	4,8	4,8
	Neutra	53	85,5	90,3
	Negativa	6	9,7	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 13 Variable 4. Connotación

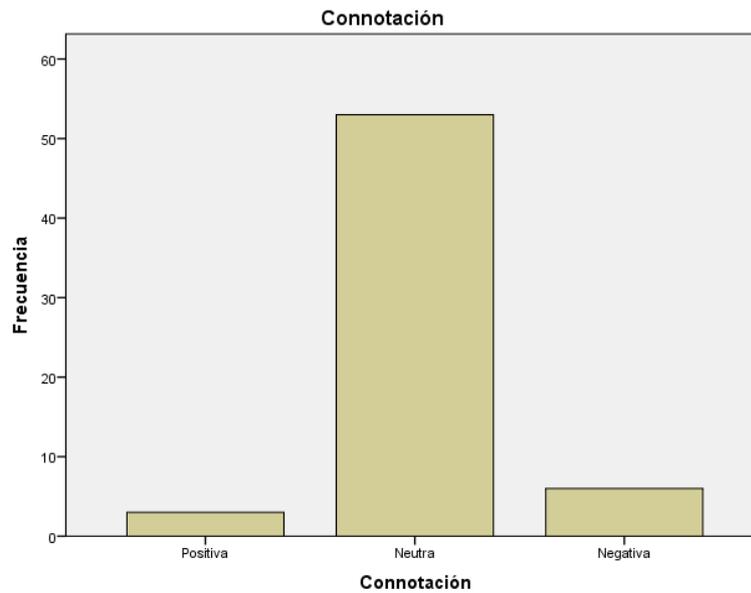


Ilustración 11 Variable 4. Connotación

Variable 5. Problema

Corresponde a la pregunta 5 del cuestionario y sus 5 respuestas son: [Muchos problemas], [Bastantes problemas], [Algún problema], [Pocos problemas], [Ningún problema]. Trata de saber si el llevar tatuajes conlleva algún problema a la hora de ser contratado en una empresa.

Un 38,7% de los encuestados considera que llevar tatuajes y piercings puede llevar algún problema a la hora de ser contratado en una empresa, el 27,4% pocos problemas, el 19,4% bastantes problemas, el 11,3% ningún problema y solamente un 3,2% indica que puede acarrear muchos problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muchos problemas	2	3,2	3,2
	Bastantes problemas	12	19,4	22,6
	Algún problema	24	38,7	61,3
	Pocos problemas	17	27,4	88,7
	Ningún problema	7	11,3	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 14 Variable 5. Problema

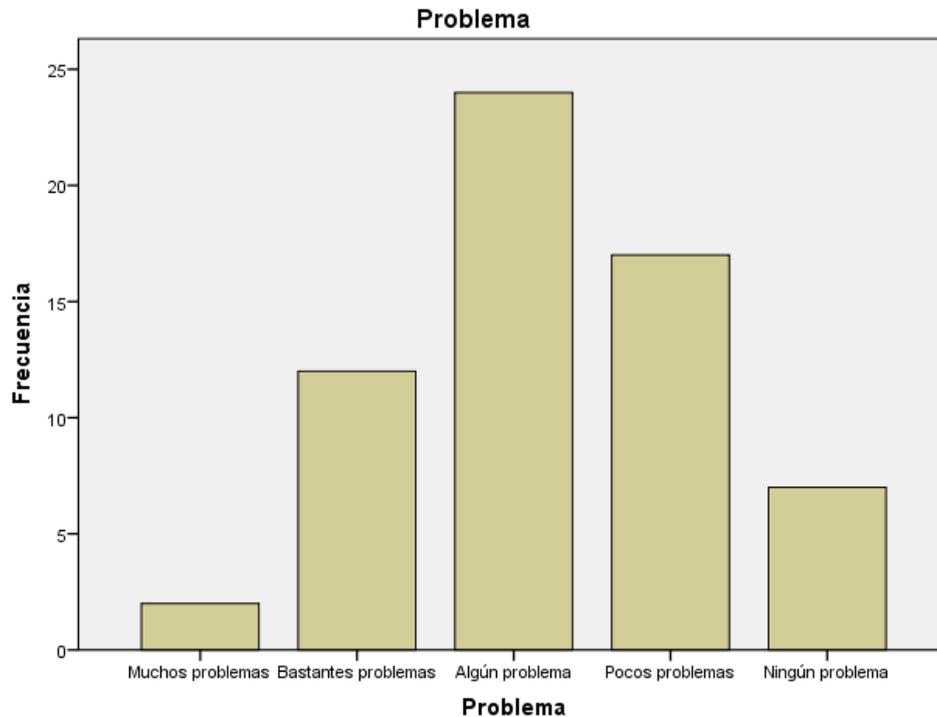


Ilustración 12 Variable 5. Problema

Variable 6. Consideración

Esta variable hace mención a la pregunta 6 del cuestionario, cuyas opciones de respuesta son: [Muy dictaminadas], [Bastante dictaminadas], [Algo dictaminadas], [Escasamente dictaminadas], [Poco dictaminadas]. Busca identificar como se pueden llegar a ver dictaminadas las aptitudes/capacidades de una persona por poseer tatuajes.

Tal como se puede observar en la Figura-, el 69,4% de los encuestados piensan que las aptitudes/capacidades de los entrevistados se pueden ver muy dictaminadas por poseer tatuajes. El 16,1% opina que se pueden ver algo dictaminadas, el 9,7% escasamente dictaminadas y el 4,8% bastante dictaminadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy dictaminadas	43	69,4	69,4
	Bastante dictaminadas	3	4,8	74,2
	Algo dictaminadas	10	16,1	90,3
	Escasamente dictaminadas	6	9,7	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 15 Variable 6. Consideración

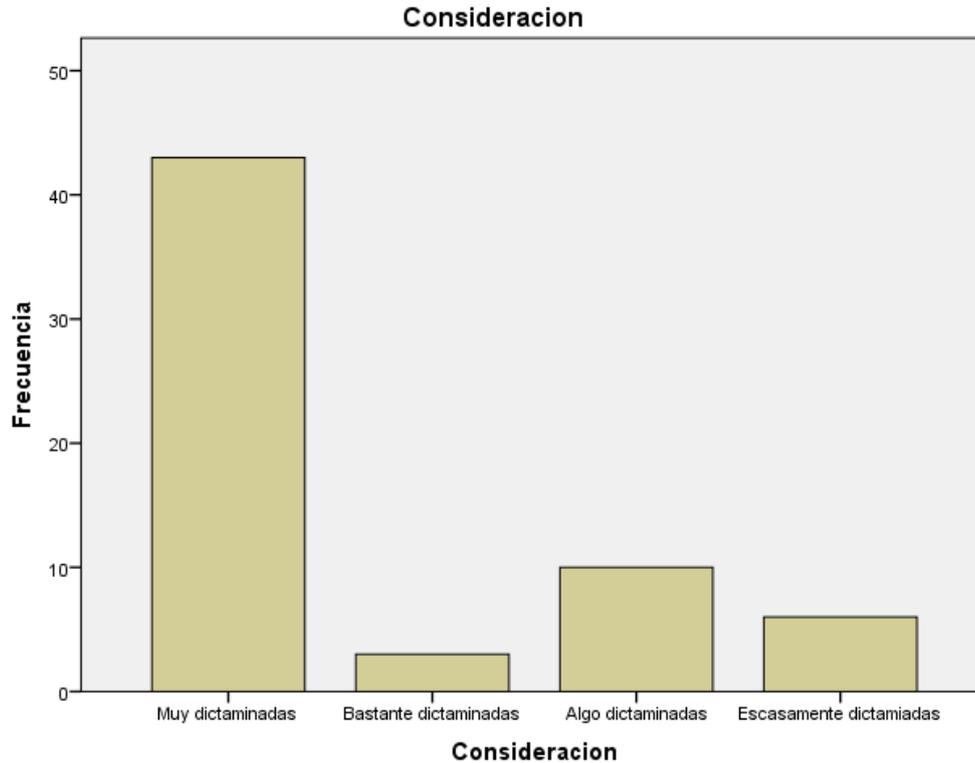


Ilustración 13 Variable 6. Consideración

Variables 7 a 14. Zonas

Estas variables corresponden a la pregunta número 7 del cuestionario y pretenden determinar qué zonas del cuerpo tatuadas son las que más afectan a los candidatos a la obtención de un puesto de trabajo en una empresa. Es una pregunta de respuesta múltiple: [Brazos], [Espalda], [Rostro], [Manos], [Piernas], [Pies], [Cuello], [Ninguna, eso no influye en la decisión].

Previamente al análisis de las variables asociadas a la pregunta 7 del estudio, cabe señalar que las variables 8 (Zonas_Espalda) y 12 (Zonas_Pies) no han sido estudiadas ya que no fueron marcadas por ningún entrevistado.

Al ser una pregunta de respuesta múltiple como se hace mención arriba, analizaremos los gráficos de cada zona por separado.

Del análisis de los datos conseguido vemos que la zona de piernas es la que menos afectaría a los candidatos en la obtención de un puesto de trabajo, con un 96,8% de encuestados que respondieron que No y un 3,2% que respondió con un Sí. Por otra parte, el rostro, con un 66,1% de respuestas afirmativas sería la zona que influiría más negativamente, seguida por las manos (32,3%) y el cuello (37,1%). Podríamos deducir que las partes más visibles del cuerpo son las más perjudiciales para los encuestados.

Restándole importancia a las zonas como las extremidades que pueden ser más fáciles de ocultar o simplemente menos llamativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	49	79,0	79,0
	Sí	13	21,0	100,0
Total		62	100,0	

Tabla 16 Variable 7. Zonas (brazos)



Ilustración 14 Variable 7. Zonas (brazos)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	21	33,9	33,9
	Sí	41	66,1	100,0
Total		62	100,0	

Tabla 17 Variable 8. Zonas (rostro)

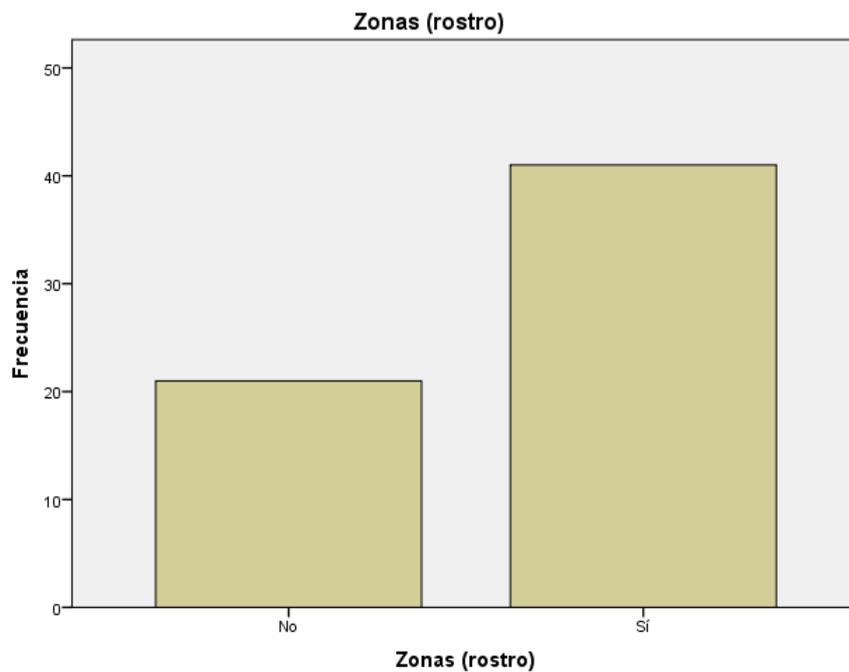


Ilustración 15 Variable 9. Zonas (rostro)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	42	67,7	67,7
	Sí	20	32,3	100,0
Total		62	100,0	

Tabla 18 Variable 10. Zonas (manos)

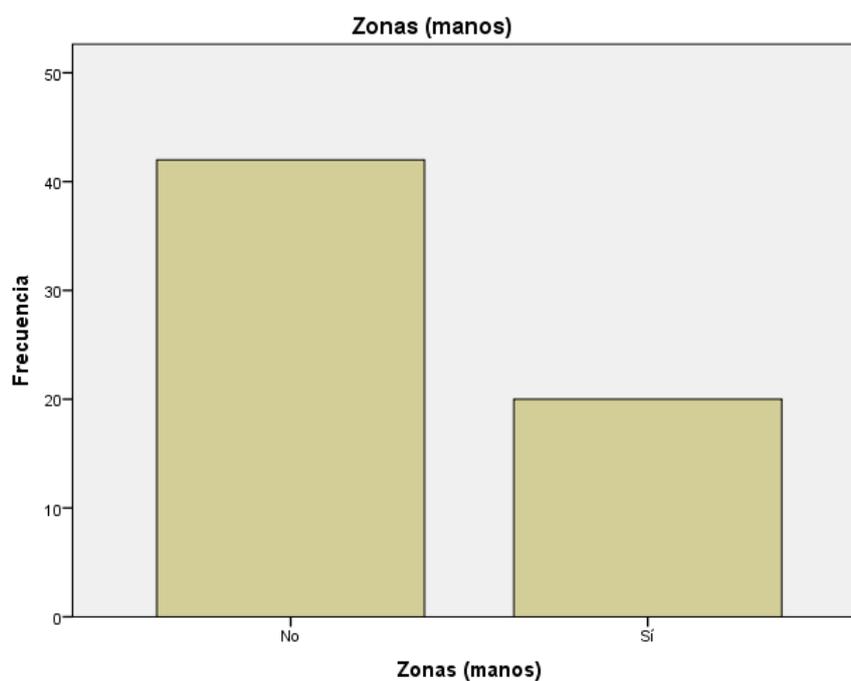


Ilustración 16 Variable 10. Zonas (manos)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	60	96,8	96,8
	Sí	2	3,2	100,0
Total		62	100,0	

Tabla 19 Variable 11. Zonas (piernas)



Ilustración 17 Variable 11. Zonas (piernas)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	39	62,9	62,9
	Sí	23	37,1	100,0
Total		62	100,0	

Tabla 20 Variable 13. Zonas (cuello)

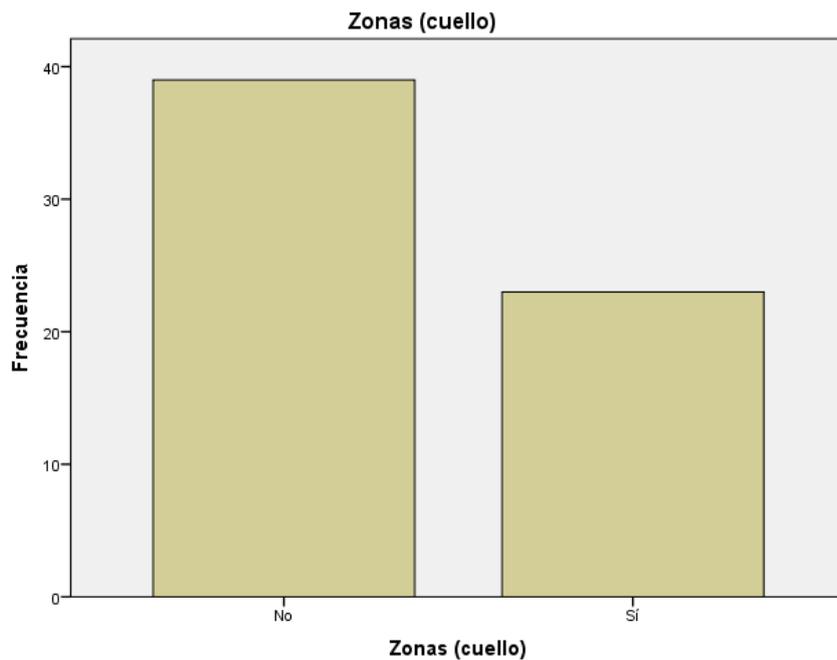


Ilustración 18 Variable 13. Zonas (cuello)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	40	64,5	64,5
	Sí	22	35,5	100,0
Total		62	100,0	

Tabla 21 Variable 14 Zonas (ninguna)

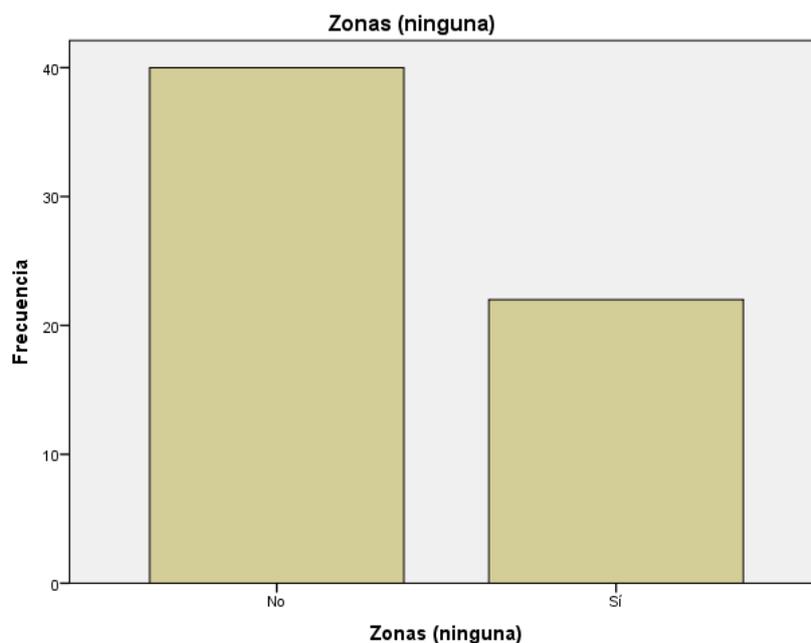


Ilustración 19 Variable 14. Zonas (ninguna)

Variable 15. Preguntar

Esta variable hace alusión a la pregunta 8 y su objetivo es saber si se suele preguntar a los entrevistados si tienen algún tatuaje. Éste debe seleccionar una de las dos alternativas de respuesta expuestas a continuación: [Sí], [No].

El 95,2% de los encuestados dice que no suele preguntar si poseen algún tatuaje en las entrevistas a sus trabajadores potenciales.

Por lo tanto, podríamos casi descartar esta variable ya que con los resultados obtenido no son significativos para nuestro estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	59	95,2	95,2
	Sí	3	4,8	100,0
Total		62	100,0	

Tabla 22 Variable 15. Preguntar

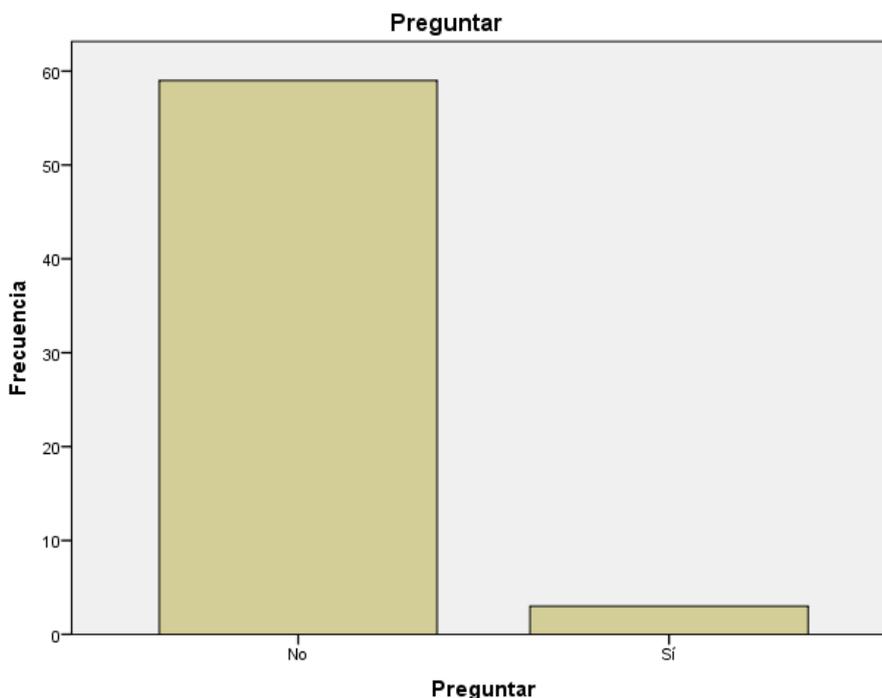


Ilustración 20 Variable 15. Preguntar

Variable 16. Uso

Esta variable deriva de la pregunta 9 del cuestionario y lo que pretende es identificar si se está de acuerdo con el uso de piercings en el entorno laboral. Para ello se exponen 4

respuestas a elegir: [Sí, no lo considero un problema], [Sí, aunque con uso moderado], [No, no estoy de acuerdo], [Indiferente].

Si observamos los resultados destaca con un 51,6% que sí que se admite el uso de piercings, pero siempre moderadamente la cual va seguida con un 25% por indiferente. Por otra parte, únicamente un 4,8% indica no estar de acuerdo con el uso de los piercings.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, no lo considero un problema	11	17,7	17,7
	Sí, aunque con uso moderado	32	51,6	69,4
	No, no estoy de acuerdo	3	4,8	74,2
	Indiferente	16	25,8	100,0
	Total	62	100,0	

Tabla 23 Variable 16. Uso

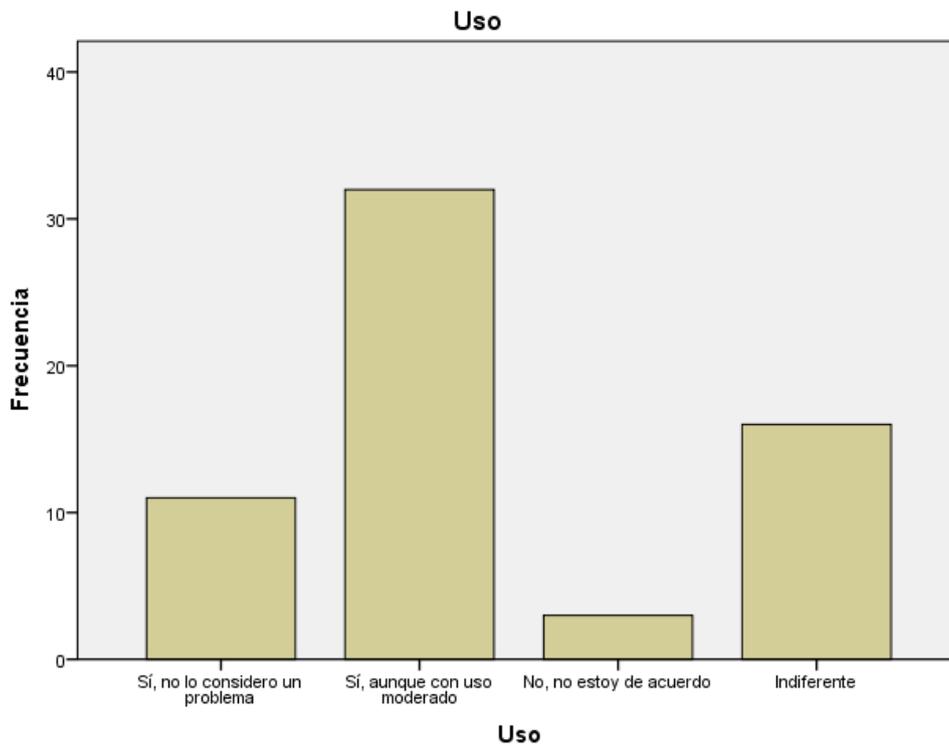


Ilustración 21 Variable 16. Uso

4.3 Variables cruzadas del estudio

Variable Cruzada 1. Aspecto - Sexo

Tabla cruzada Aspecto*Sexo

		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
Aspecto	Poco importante	Recuento	1	3	4
		% dentro de Aspecto	25,0%	75,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	3,0%	10,3%	6,5%
		% del total	1,6%	4,8%	6,5%
	Algo importante	Recuento	4	3	7
		% dentro de Aspecto	57,1%	42,9%	100,0%
		% dentro de Sexo	12,1%	10,3%	11,3%
		% del total	6,5%	4,8%	11,3%
	Importante	Recuento	7	8	15
		% dentro de Aspecto	46,7%	53,3%	100,0%
		% dentro de Sexo	21,2%	27,6%	24,2%
		% del total	11,3%	12,9%	24,2%
	Bastante importante	Recuento	19	9	28
		% dentro de Aspecto	67,9%	32,1%	100,0%
		% dentro de Sexo	57,6%	31,0%	45,2%
		% del total	30,6%	14,5%	45,2%
Muy importante	Recuento	2	6	8	
	% dentro de Aspecto	25,0%	75,0%	100,0%	
	% dentro de Sexo	6,1%	20,7%	12,9%	
	% del total	3,2%	9,7%	12,9%	
Total	Recuento	33	29	62	
	% dentro de Aspecto	53,2%	46,8%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	53,2%	46,8%	100,0%	

Tabla 24 Variable cruzada 1. Aspecto-Sexo

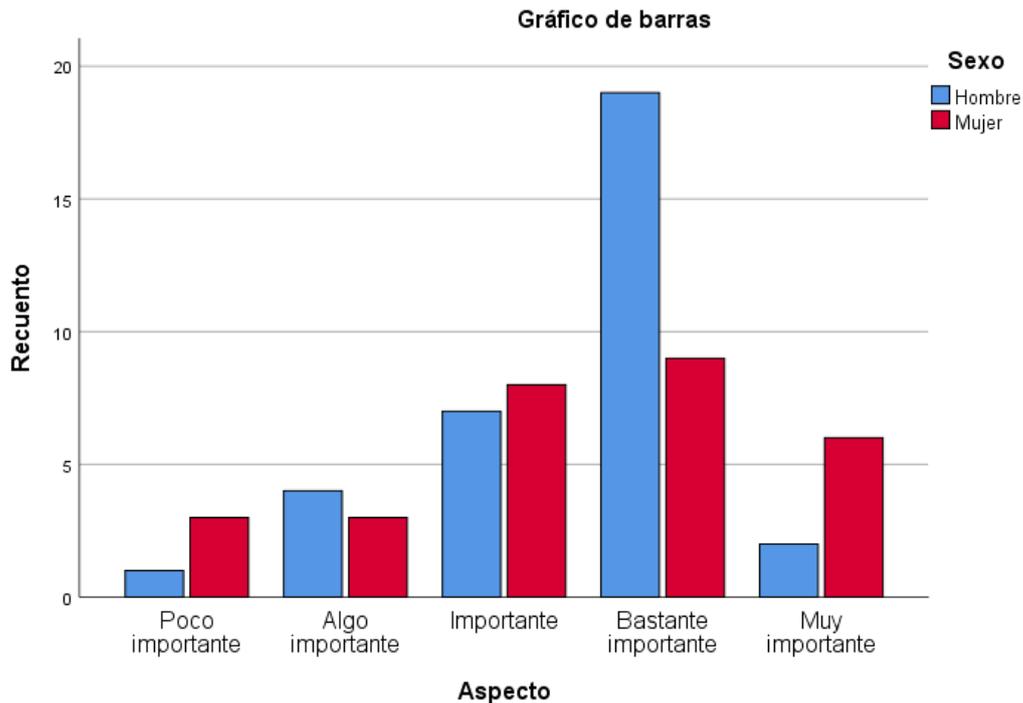


Ilustración 22 Variable cruzada 1. Aspecto- Sexo

Como se puede contemplar, tanto los hombres como las mujeres coinciden en que el aspecto de la persona toma bastante importancia, aun así, son los hombres los que aparentemente le dan mayor relevancia. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 6,550; p - \text{valor} = ,162$). Sin embargo, como el p-valor obtenido no es significativo al 5%, no se puede confirmar que las respuestas de los grupos son distintas.

Variable Cruzada 2 Asociación- Sector

Tabla cruzada Asociación*Sector

		Sector		Total	
		Industria	Servicios		
Asociación	Una moda	Recuento	25	18	43
		% dentro de Asociación	58,1%	41,9%	100,0%
		% dentro de Sector	64,1%	78,3%	69,4%
		% del total	40,3%	29,0%	69,4%
	Rebeldía	Recuento	3	0	3
		% dentro de Asociación	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Sector	7,7%	0,0%	4,8%
		% del total	4,8%	0,0%	4,8%
	Crecimiento personal	Recuento	9	1	10
		% dentro de Asociación	90,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de Sector	23,1%	4,3%	16,1%
		% del total	14,5%	1,6%	16,1%
	Otros	Recuento	2	4	6
		% dentro de Asociación	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de Sector	5,1%	17,4%	9,7%
		% del total	3,2%	6,5%	9,7%
Total	Recuento	39	23	62	
	% dentro de Asociación	62,9%	37,1%	100,0%	
	% dentro de Sector	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	62,9%	37,1%	100,0%	

Tabla 25 Variable cruzada 2. Asociación- Sexo

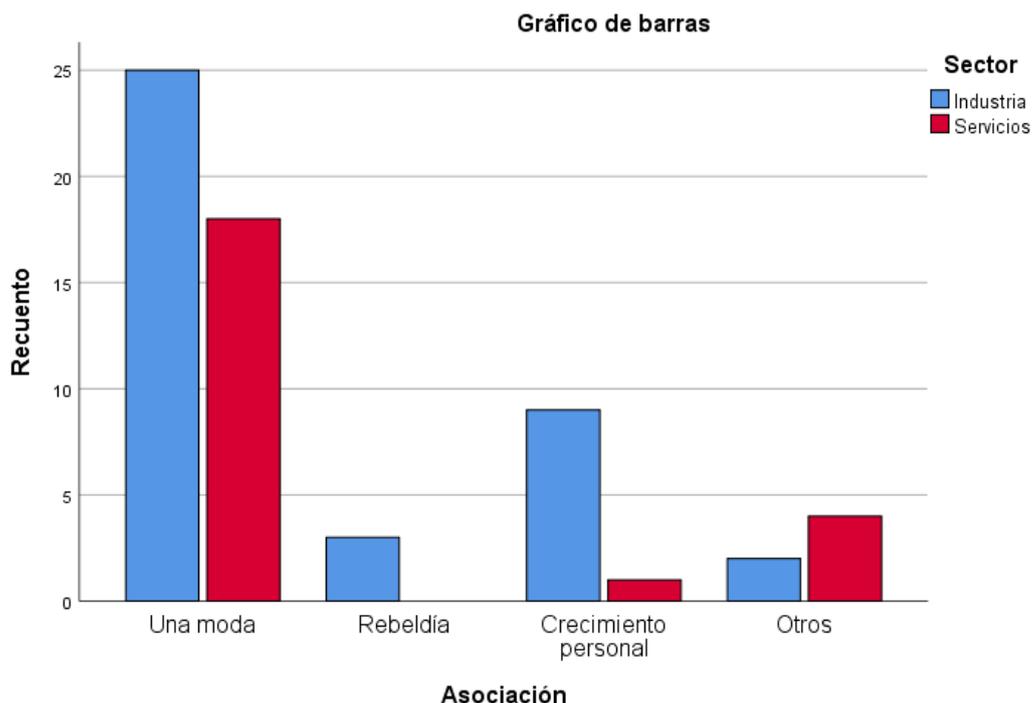


Ilustración 23 Variable cruzada 2. Asociación- Sexo

El 30,6% del sector industria afirma que los tatuajes y los piercings son asociados a una moda emergente con lo que coincide con un 14,5% del sector industria. Se debe destacar que, en el sector de servicios, no se considera que estas modas se asocien a la rebeldía. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 7,582; p - \text{valor} = ,055$). Como el p-valor obtenido es prácticamente significativo al 5%, se puede confirmar que las respuestas de los grupos son distintas.

Variable Cruzada 3 Consideración - Sector.

Tabla cruzada Consideracion*Sector

		Sector		Total	
		Industria	Servicios		
Consideración	Muy dictaminadas	Recuento	25	18	43
		% dentro de Consideración	58,1%	41,9%	100,0%
		% dentro de Sector	64,1%	78,3%	69,4%
		% del total	40,3%	29,0%	69,4%
	Bastante dictaminadas	Recuento	3	0	3
		% dentro de Consideración	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Sector	7,7%	0,0%	4,8%
		% del total	4,8%	0,0%	4,8%
	Algo dictaminadas	Recuento	9	1	10
		% dentro de Consideración	90,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de Sector	23,1%	4,3%	16,1%
		% del total	14,5%	1,6%	16,1%
Escasamente dictaminadas	Recuento	2	4	6	
	% dentro de Consideración	33,3%	66,7%	100,0%	
	% dentro de Sector	5,1%	17,4%	9,7%	
	% del total	3,2%	6,5%	9,7%	
Total	Recuento	39	23	62	
	% dentro de Consideración	62,9%	37,1%	100,0%	
	% dentro de Sector	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	62,9%	37,1%	100,0%	

Tabla 26 Variable cruzada 3. Consideración -Sector

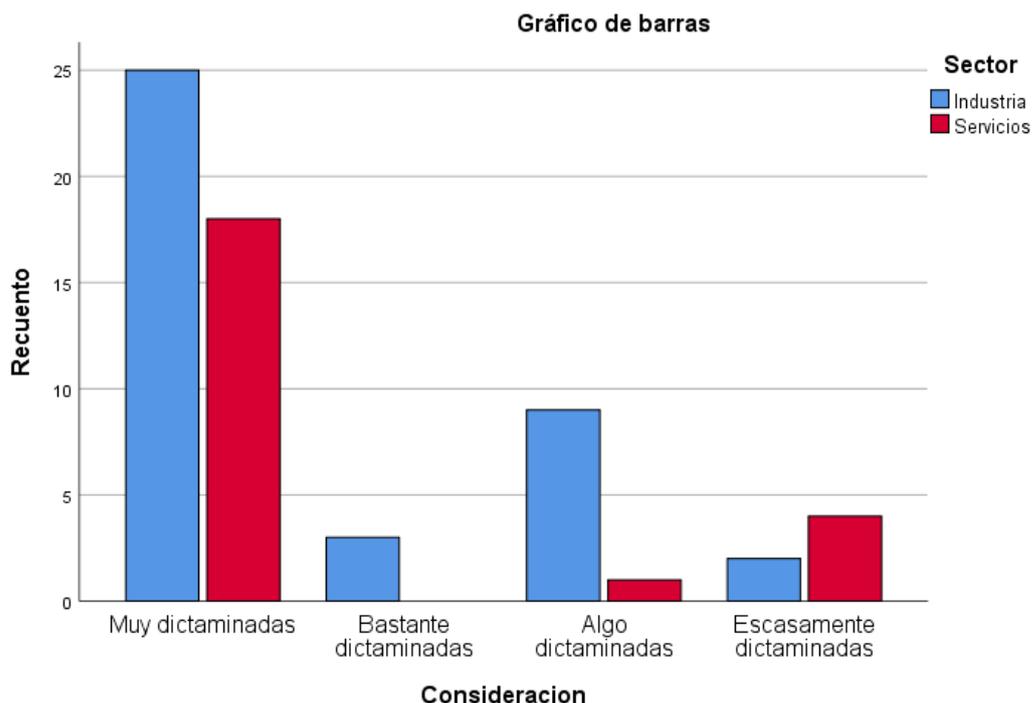


Ilustración 24 Variable cruzada 3. Consideración -Sector

Tras realizar la cruzada anterior, podemos ver que el mismo valor de encuestados que asociaban los piercings y los tatuajes a una moda son aquellos que consideran que las capacidades de una persona se ven muy dictaminadas por sus tatuajes, con un 40,3% en el sector industria y un 29% en el sector de servicios. El sector servicios considera que las capacidades de una persona se ven más dictaminadas que el sector de la industria. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 7,582$; $p - valor = ,055$). Como el p-valor obtenido es prácticamente significativo al 5%, se puede confirmar que las respuestas de los grupos son distintas.

Variable Cruzada 4 Zonas(brazos) - Edad.

Tabla cruzada Zonas (brazos)*Edad

		Edad				Total	
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Más de 50 años		
Zonas (brazos)	No	Recuento	23	8	15	3	49
		% dentro de Zonas (brazos)	46,9%	16,3%	30,6%	6,1%	100,0%
		% dentro de Edad	79,3%	66,7%	100,0%	50,0%	79,0%
		% del total	37,1%	12,9%	24,2%	4,8%	79,0%
Sí	Recuento	6	4	0	3	13	
	% dentro de Zonas (brazos)	46,2%	30,8%	0,0%	23,1%	100,0%	
	% dentro de Edad	20,7%	33,3%	0,0%	50,0%	21,0%	
	% del total	9,7%	6,5%	0,0%	4,8%	21,0%	
Total	Recuento	29	12	15	6	62	
	% dentro de Zonas (brazos)	46,8%	19,4%	24,2%	9,7%	100,0%	
	% dentro de Edad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	46,8%	19,4%	24,2%	9,7%	100,0%	

Tabla 27 Variable Cruzada 4. Zonas(brazos) - Edad.

Gráfico de barras

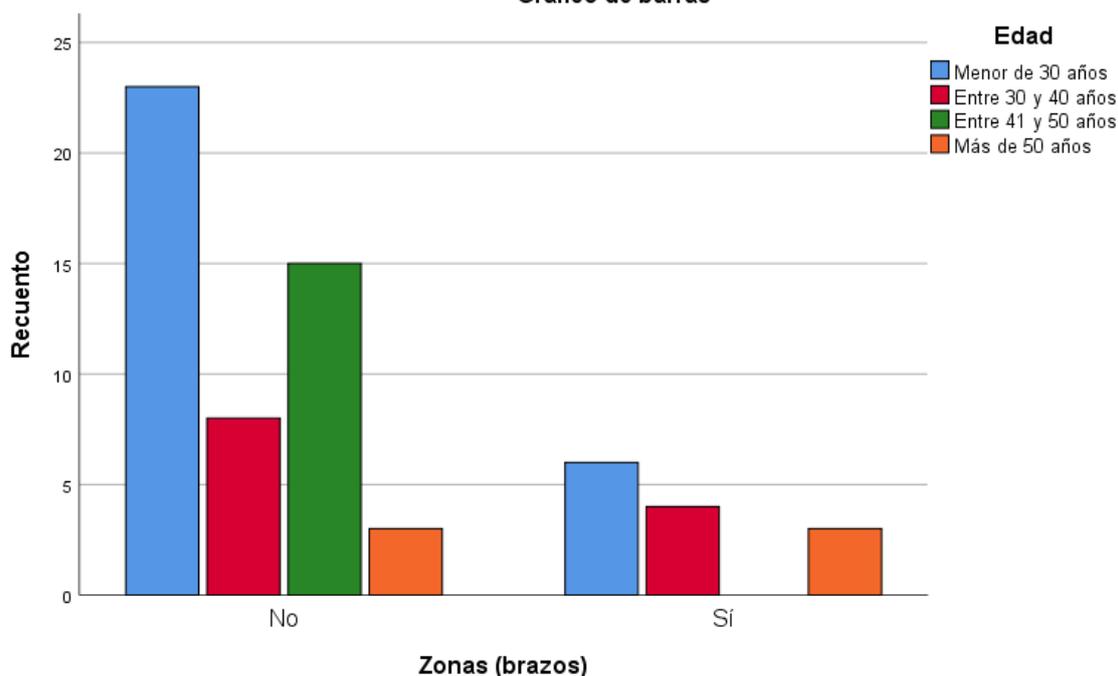


Ilustración 25 Variable Cruzada 4. Zonas(brazos) - Edad.

Como se puede ver, los menores de 30 años (37,1%) son los que menos importancia le dan a la posesión de tatuajes en los brazos, seguido de los que tienen entre 41 y 50 años con un 24,2%, tampoco lo consideran un problema. Por otra parte, los mayores de 50 años, consideran que sea un problema como que no lo sea de forma equitativa. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos, son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 8,140$; $p - valor = ,043$). Como el p-valor obtenido es significativo al 5%, se puede confirmar que las respuestas de los grupos son distintas.

Variable Cruzada 5 Aspecto – Sector

Tabla cruzada Aspecto*Sector

Aspecto		Sector		Total	
		Industria	Servicios		
Aspecto	Poco importante	Recuento	2	2	4
		% dentro de Aspecto	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Sector	5,1%	8,7%	6,5%
		% del total	3,2%	3,2%	6,5%
	Algo importante	Recuento	3	4	7
		% dentro de Aspecto	42,9%	57,1%	100,0%
		% dentro de Sector	7,7%	17,4%	11,3%
		% del total	4,8%	6,5%	11,3%
	Importante	Recuento	12	3	15
		% dentro de Aspecto	80,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de Sector	30,8%	13,0%	24,2%
		% del total	19,4%	4,8%	24,2%
	Bastante importante	Recuento	15	13	28
		% dentro de Aspecto	53,6%	46,4%	100,0%
		% dentro de Sector	38,5%	56,5%	45,2%
		% del total	24,2%	21,0%	45,2%
Muy importante	Recuento	7	1	8	
	% dentro de Aspecto	87,5%	12,5%	100,0%	
	% dentro de Sector	17,9%	4,3%	12,9%	
	% del total	11,3%	1,6%	12,9%	
Total	Recuento	39	23	62	
	% dentro de Aspecto	62,9%	37,1%	100,0%	
	% dentro de Sector	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	62,9%	37,1%	100,0%	

Tabla 28 Variable Cruzada 5.Aspecto – Sector

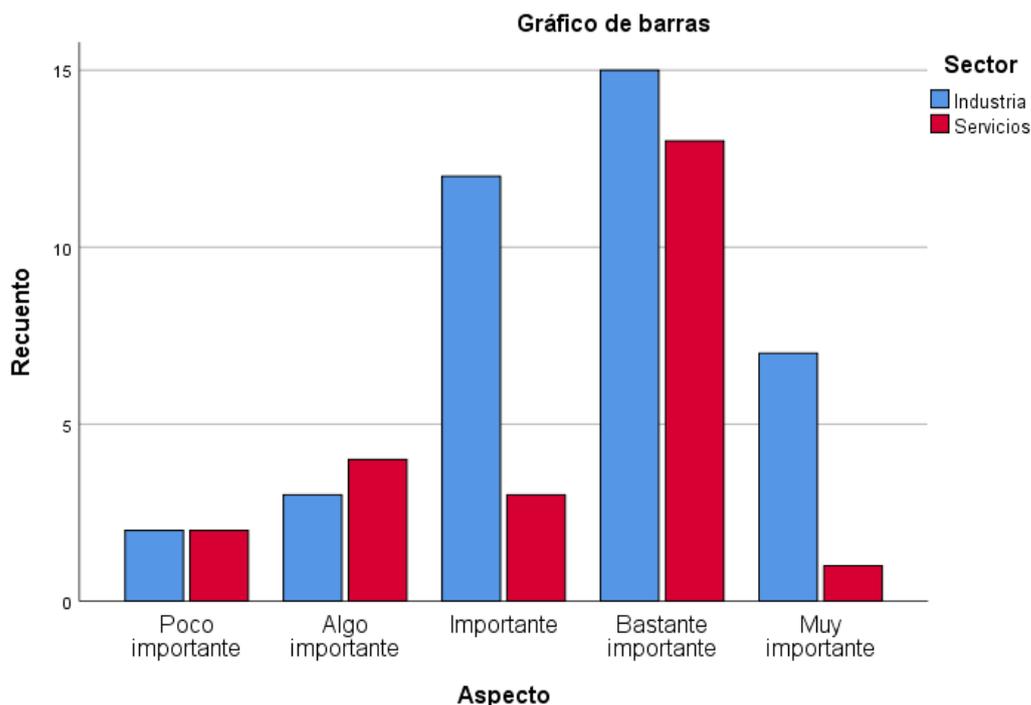


Ilustración 26 variable Cruzada 5. Aspecto – Sector

Con esta cruzada vamos a ver la importancia que tiene el aspecto de los trabajadores en los dos sectores: el de industria y servicios. Observamos que ambos sectores coinciden en que se le da bastante importancia al aspecto personal. También vemos que el mismo número de encuestados ha escogido que tiene poca importancia, exactamente un 3,2% en ambos sectores. Los resultados muestran que el sector de la industria le da más importancia a la apariencia personal que el sector de servicios, esto podría resultar contraproducente, pero también debemos tener en cuenta que resultaron ser mayor el número de encuestados pertenecientes al sector de la industria. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos, son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 6,489$; $p - valor = ,165$). Como el p-valor obtenido no es significativo al 5%, se puede decir que las respuestas de los grupos no son distintas.

Variable Cruzada 6 Zona (rostro) – Cargo

Tabla cruzada Zonas (rostro)*Cargos

			Cargos			Total
			Director RRHH	Técnico RRHH	Otros	
Zonas (rostro)	No	Recuento	13	5	3	21
		% dentro de Zonas (rostro)	61,9%	23,8%	14,3%	100,0%
		% dentro de Cargos	50,0%	27,8%	16,7%	33,9%
		% del total	21,0%	8,1%	4,8%	33,9%
	Sí	Recuento	13	13	15	41
		% dentro de Zonas (rostro)	31,7%	31,7%	36,6%	100,0%
		% dentro de Cargos	50,0%	72,2%	83,3%	66,1%
		% del total	21,0%	21,0%	24,2%	66,1%
Total	Recuento	26	18	18	62	
	% dentro de Zonas (rostro)	41,9%	29,0%	29,0%	100,0%	
	% dentro de Cargos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	41,9%	29,0%	29,0%	100,0%	

Tabla 29 Variable Cruzada 6. Zona (rostro) – Cargo



Ilustración 27 Variable Cruzada 6. Zona (rostro) – Cargo

Con la combinación de estas variables vamos a ver si poseer algún tatuaje puede perjudicar en la contratación del personal según el cargo que se posea dentro de la empresa. Primeramente, observamos que el mismo porcentaje (21%) de encuestados que ejercen el cargo de director de Recursos Humanos dentro de la empresa ha respondido que sí que perjudica como que no. Por otra parte, para los técnicos de recursos humanos sí que resulta un problema, aunque para los que más problema causaría son a los de otros cargos diferentes a Director o Técnico. Finalmente se puede ver que sí que resulta un problema la posesión de tatuajes en el rostro, independientemente del cargo. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos, son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 5,697$; $p - valor = ,058$). Como el p-valor obtenido es significativo al 5%, se puede señalar que las respuestas de los grupos son distintas.

Variable Cruzada 7 Discriminación – Sector

Tabla cruzada Discriminación*Sector

		Sector			
		Industria	Servicios	Total	
Discriminación	No hay discriminación	Recuento	8	2	10
		% dentro de Discriminación	80,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de Sector	20,5%	8,7%	16,1%
		% del total	12,9%	3,2%	16,1%
Sí hay poca discriminación		Recuento	9	8	17
		% dentro de Discriminación	52,9%	47,1%	100,0%
		% dentro de Sector	23,1%	34,8%	27,4%
		% del total	14,5%	12,9%	27,4%
Hay discriminación		Recuento	5	6	11
		% dentro de Discriminación	45,5%	54,5%	100,0%
		% dentro de Sector	12,8%	26,1%	17,7%
		% del total	8,1%	9,7%	17,7%
Sí hay bastante discriminación		Recuento	17	6	23
		% dentro de Discriminación	73,9%	26,1%	100,0%
		% dentro de Sector	43,6%	26,1%	37,1%
		% del total	27,4%	9,7%	37,1%
Sí hay mucha discriminación		Recuento	0	1	1
		% dentro de Discriminación	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Sector	0,0%	4,3%	1,6%
		% del total	0,0%	1,6%	1,6%
Total		Recuento	39	23	62
		% dentro de Discriminación	62,9%	37,1%	100,0%
		% dentro de Sector	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	62,9%	37,1%	100,0%

Tabla 30 Variable Cruzada 7. Discriminación – Sector

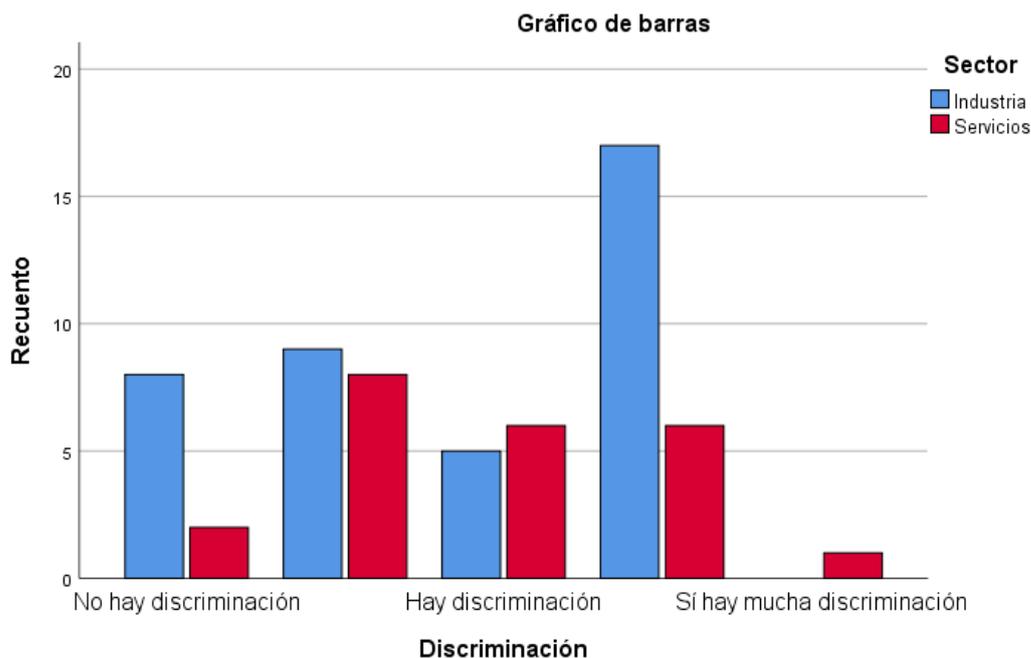


Ilustración 28 Variable Cruzada 7. Discriminación – Sector

El 24,2% lo encuentra importante y un 12,9% muy importante mientras que un 11,3% algo importante y un 6,5% lo encuentra poco importante.

Con la combinación de estas dos variables se busca conocer la discriminación que existe con las personas poseedoras de piercings y tatuajes en el sector de industria y servicios.

Según los datos obtenidos vemos que sí que hay bastante discriminación, sobre todo en el sector de industria. Únicamente un 16,1% ha respondido que no existe discriminación, siendo un 12,9% en industria y un 3,2% en servicios. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos, son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 6,301; p - valor = ,178$). Sin embargo, como el p-valor obtenido no es significativo al 5%, se puede confirmar que las respuestas de los grupos no son distintas.

Variable Cruzada 8 Consideración- Edad

Tabla cruzada Consideracion*Edad

			Edad				Total
			Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Más de 50 años	
Consideración	Muy dictaminadas	Recuento	17	12	10	4	43
		% dentro de Consideración	39,5%	27,9%	23,3%	9,3%	100,0%
		% dentro de Edad	58,6%	100,0%	66,7%	66,7%	69,4%
		% del total	27,4%	19,4%	16,1%	6,5%	69,4%
	Bastante dictaminadas	Recuento	2	0	0	1	3
		% dentro de Consideración	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	100,0%
		% dentro de Edad	6,9%	0,0%	0,0%	16,7%	4,8%
		% del total	3,2%	0,0%	0,0%	1,6%	4,8%
	Algo dictaminadas	Recuento	7	0	2	1	10
		% dentro de Consideración	70,0%	0,0%	20,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de Edad	24,1%	0,0%	13,3%	16,7%	16,1%
		% del total	11,3%	0,0%	3,2%	1,6%	16,1%
Escasamente dictaminadas	Recuento	3	0	3	0	6	
	% dentro de Consideración	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Edad	10,3%	0,0%	20,0%	0,0%	9,7%	
	% del total	4,8%	0,0%	4,8%	0,0%	9,7%	
Total	Recuento	29	12	15	6	62	
	% dentro de Consideración	46,8%	19,4%	24,2%	9,7%	100,0%	
	% dentro de Edad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	46,8%	19,4%	24,2%	9,7%	100,0%	

Tabla 31 Variable Cruzada 8. Consideración- Edad

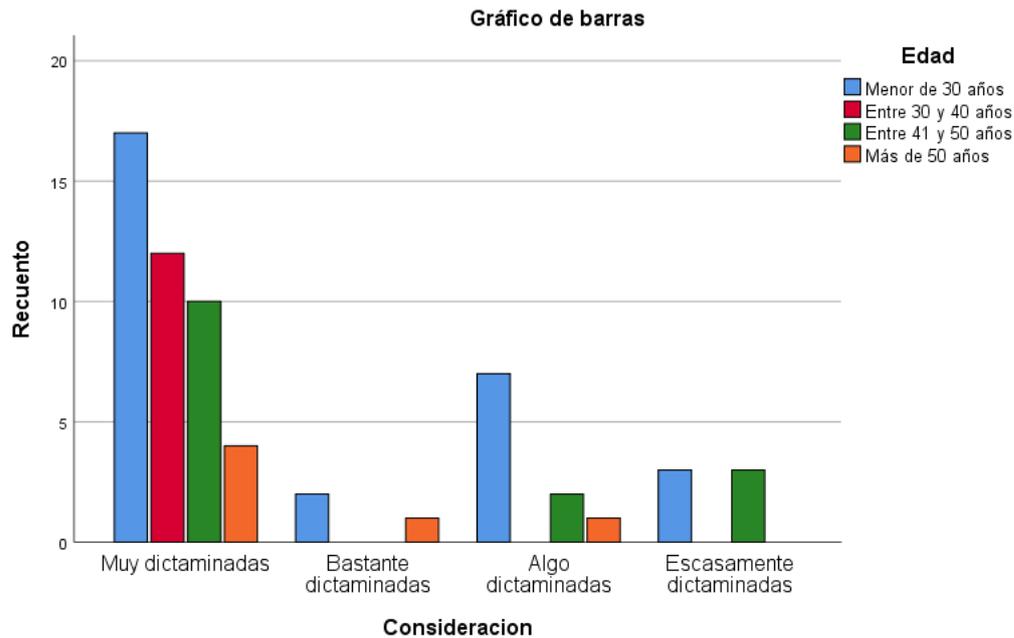


Ilustración 29 Variable Cruzada 8. Consideración- Edad

La intención de cruzar la variable consideración con edad saber si las características de una persona se ven dictaminadas por la posesión de tatuajes y como opinan los diferentes rangos de edad de los encuestados. Los encuestados coinciden en que las capacidades se ven muy dictaminadas. Los jóvenes menores de 30 años son los que tienen la opinión más dividida mientras que los mayores de 30 años se concentran más en una opinión. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos, son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 11,993; p - valor = ,214$). Aún así, como el p-valor obtenido no es significativo al 5%, se puede apuntar que las respuestas de los grupos no son distintas.

Variable Cruzada 9 Problema- Edad

Tabla cruzada Problema*Sexo

Problema		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
Problema	Muchos problemas	Recuento	1	1	2
		% dentro de Problema	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	3,0%	3,4%	3,2%
		% del total	1,6%	1,6%	3,2%
	Bastantes problemas	Recuento	9	3	12
		% dentro de Problema	75,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	27,3%	10,3%	19,4%
		% del total	14,5%	4,8%	19,4%
	Algún problema	Recuento	9	15	24
		% dentro de Problema	37,5%	62,5%	100,0%
		% dentro de Sexo	27,3%	51,7%	38,7%
		% del total	14,5%	24,2%	38,7%
Pocos problemas	Recuento	9	8	17	
	% dentro de Problema	52,9%	47,1%	100,0%	
	% dentro de Sexo	27,3%	27,6%	27,4%	
	% del total	14,5%	12,9%	27,4%	
Ningún problema	Recuento	5	2	7	
	% dentro de Problema	71,4%	28,6%	100,0%	
	% dentro de Sexo	15,2%	6,9%	11,3%	
	% del total	8,1%	3,2%	11,3%	
Total	Recuento	33	29	62	
	% dentro de Problema	53,2%	46,8%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	53,2%	46,8%	100,0%	

Tabla 32 Variable Cruzada 9. problema - Edad

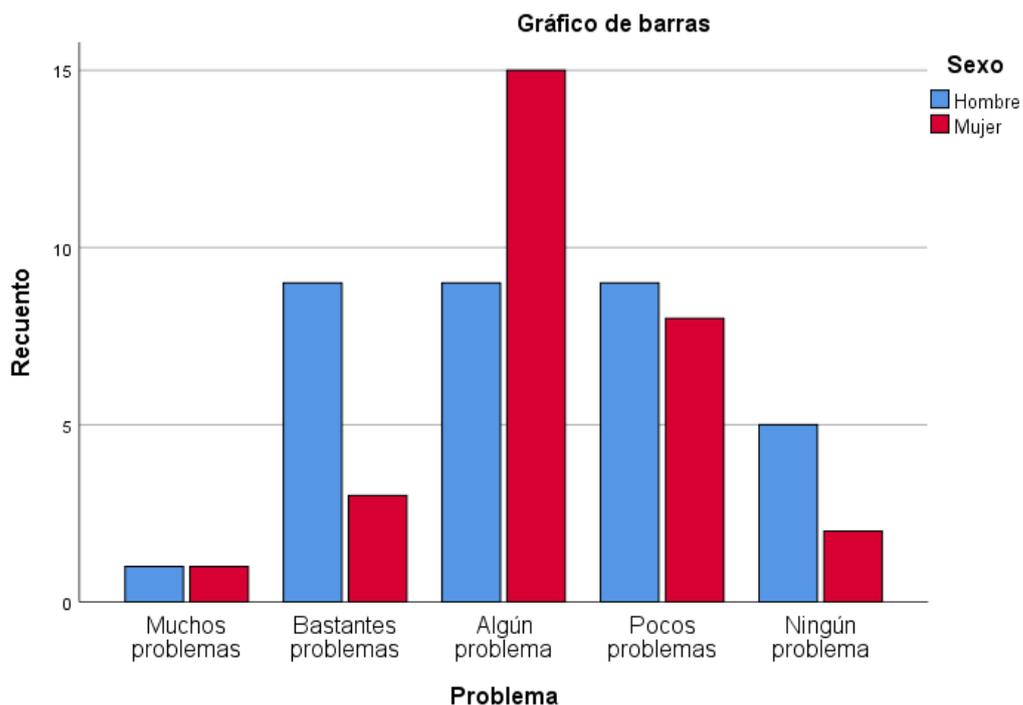


Ilustración 30 Variable Cruzada 8. Consideración- Edad

Se han cruzado las variables problema y sexo para saber en qué medida pueden tener problemas los entrevistados por poseer algún tatuaje, comparando la opinión por sexos. Como se observa un 24,2% de mujeres creen el sí que existe algún problema frente a un 14,5% de los hombres. Aunque destaca que haya algún problema, desde otra perspectiva se ve que realmente no supone un problema notable. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos, son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 5,610; p - \text{valor} = ,230$). Como el p-valor obtenido no es significativo al 5%, se puede confirmar que las respuestas de los grupos no son distintas.

Variable Cruzada 10 Preguntar- Sector

Tabla cruzada Uso*Sector

		Sector		Total	
		Industria	Servicios		
Uso	Sí, no lo considero un problema	Recuento	6	5	11
		% dentro de Uso	54,5%	45,5%	100,0%
		% dentro de Sector	15,4%	21,7%	17,7%
		% del total	9,7%	8,1%	17,7%
	Sí, aunque con uso moderado	Recuento	22	10	32
		% dentro de Uso	68,8%	31,3%	100,0%
		% dentro de Sector	56,4%	43,5%	51,6%
		% del total	35,5%	16,1%	51,6%
	No, no estoy de acuerdo	Recuento	1	2	3
		% dentro de Uso	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de Sector	2,6%	8,7%	4,8%
		% del total	1,6%	3,2%	4,8%
Indiferente	Recuento	10	6	16	
	% dentro de Uso	62,5%	37,5%	100,0%	
	% dentro de Sector	25,6%	26,1%	25,8%	
	% del total	16,1%	9,7%	25,8%	
Total	Recuento	39	23	62	
	% dentro de Uso	62,9%	37,1%	100,0%	
	% dentro de Sector	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	62,9%	37,1%	100,0%	

Tabla 33 Variable Cruzada 10. Preguntar- Sector

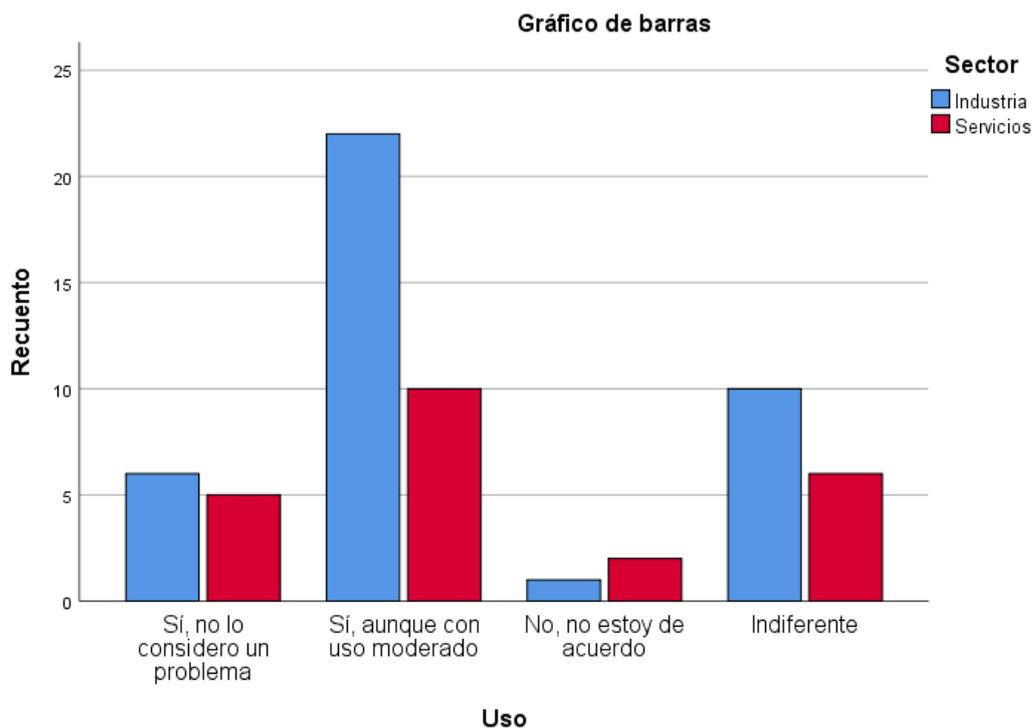


Ilustración 31 Tabla 33 Variable Cruzada 10. Preguntar- Sector

Para finalizar este apartado, se han cruzado las variables Uso y Sector para ver cómo influye el uso de los piercings en los diferentes sectores.

Conforme se observa, sí que se permite el uso de piercings, siempre y cuando sea de forma moderada, con un 35,5% en el sector de industria y un 16,1 % en el de servicios. Con el objeto de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos, son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 1,923$; $p - \text{valor} = ,588$). Aún así, como el p-valor obtenido no es significativo al 5%, se puede confirmar que las respuestas de los grupos no son distintas.

5. CONCLUSIONES

El objetivo del presente Trabajo Fin de Grado es el de conocer la visión que existe en el mundo laboral acerca de las modificaciones corporales, a través de tatuajes y piercings, y su posible efecto discriminador en la contratación de personal. Para cubrir este objetivo, se realizó una encuesta a responsables de Recursos Humanos de las empresas de la localidad de Xàtiva en Valencia

Los resultados obtenidos muestran que el 82,3% de los encuestados declaran que el aspecto físico es un factor relevante en el trabajo, y a su vez, entre ellos, un 45,2% considera que tiene una importancia alta. Ante el grado de influencia que los tatuajes o piercings tienen a la hora de obtener un puesto, los consultados confirman que las zonas que más afectan son aquellas más visibles, como el rostro con el 66,1%, el cuello con un 37,1%, o los brazos con el 21% y manos con el 32,3%, mientras que hay un 35,5% que opina que ninguna zona puede causar que una persona no sea contratada, ya que esta cuestión no influye en su decisión. Pese a esto, un 95,2% dijo no soler preguntar de forma directa a sus aspirantes si poseían algún tatuaje. Respecto a los piercings, un 51,6% indicó estar de acuerdo con el uso de piercings en el entorno laboral, aunque de forma moderada.

Conforme los datos ofrecidos por el cuestionario ejecutado, el 7,6% de los encuestados cree que la implicación que acarrear los tatuajes en la apariencia personal de una persona es negativa y que, además, llevar en este caso, tanto tatuajes como piercings contribuye a una connotación negativa al presentarse a la entrevista de una empresa, reflejando poca profesionalidad. Algunas de las razones por las que las empresas no contratan a personas con tatuajes y piercings es porque piensan que la figura del trabajador no encaja con la política organizacional de la propia, transmiten cierta rebeldía o simplemente que son una moda que está en auge entre la sociedad.

Pero, por otra parte, hay que resaltar que un 85,5% han mostrado una opinión neutra, al considerar que realmente no cambia el desempeño en el trabajo. Esta apreciación parece estar definida en gran medida por la edad, normalmente a mayor edad se atribuye un valor más negativo al uso de los tatuajes o piercings en el ambiente laboral. Sin embargo, se ha observado que esto no se puede contractar en las condiciones establecidas en esta investigación, ya que los encuestados mayores de 40 años no le atribuyen un valor negativo.

Se puede observar también que efectivamente existe cierta reticencia con el tema de los piercings y los tatuajes, ya que, aunque sea cada vez más aceptado por la sociedad, se mantiene de forma moderada a lo que en el entorno laboral se refiere. Respecto al sexo, tanto los hombres como las mujeres aceptan que puede conllevar problemas la posesión de tatuajes a la hora de ser contratado en una empresa.

En definitiva, se podría afirmar que en la actualidad tener piercings y tatuajes sigue afectando a las opciones de alcanzar un empleo, es decir, que continúa existiendo un efecto discriminador por parte de las empresas hacia aquellos colectivos que usan esta tipología de elementos corporales.

Como recomendación hacia este colectivo, cabría decir que la situación actual es bastante complicada, por lo que en ocasiones nos vemos arrastrados hacia la aceptación de trabajos que conllevan ciertos tipos de discriminación, llevando incluso a modificar de forma significativa nuestro aspecto. Se considera que la contratación de un trabajador se debe llevar a cabo a través de sus cualidades, actitud y aptitud, y que el aspecto corporal, salvo situaciones concretas, no debería influir. Nada más lejos de la realidad, por lo que habría que valorar previamente si el puesto merece la pena.

Se proponen líneas para futuros trabajos en base a seguir investigando sobre la respuesta de las empresas a otras cuestiones como los peinados atrevidos, rastas, orientación sexual, vestimenta o incluso la discapacidad. Será interesante contrastar los resultados obtenidos. A su vez, profundizar el estudio en sectores concretos también le aportará mayor riqueza.

Por último, cabe señalar que el trabajo presenta limitaciones, como por ejemplo estar centrado en una zona geográfica particular. No obstante, esto nos ha permitido aproximarnos a una realidad cercada como es la localidad de Xàtiva. Estas limitaciones deberán tenerse en cuenta en trabajos futuros.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, A. (2007). "Discriminación directa e indirecta" en *InDret*, 17.
- Asociación española de coaching. < <http://www.asescoaching.org/>> [Consulta: 5 de diciembre de 2017]
- Crescendo. (2015). "Evolución y situación de los Recursos Humanos en el siglo XXI" en *Gestión del Talento & coaching*, 5 de abril.
< <http://www.crescendotalento.com/blog/2015/3/31/evolucion-situacion-recursos-humanos-sxxi>> [consulta: 11 de diciembre de 2017]
- García, M. (2007). "Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España" en *Revista de psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 138.
- Lafuente, S. (2013). "Origen de la palabra tatuaje "en *Hamahiru 13 ink*, 8 de julio.
< <http://hamahiru13ink.com/origen-de-la-palabra-tatuaje/>> [Consulta: 5 de diciembre de 2017]
- Le bretón, D. (2013). *El tatuaje*. Madrid: Casimiro.
- Pérez, A. (2005). *Como ser experto en piercing y tatuaje*. Madrid: Masters.
- Piña, E. (2013). *La evolución del departamento de recursos humanos*
< <http://www.rrhhdigital.com/editorial/110751/>> [Consulta: 10 de diciembre 2017]
- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Quiroga, L. (2018). *Tatuados: el mundo del tatuaje: de la transgresión a la tendencia*. España: Grijalbo/Lumen.
- Real Academia Española. < <http://www.rae.es/>> [Consulta: 6 de diciembre de 2017]
- Redondo, C. (2014) "Tatuajes y piercings en entrevistas de trabajo" en *Cronoshareblog*, 5 de febrero.
<<https://www.cronoshare.com/blog/tatuajes-y-piercings-en-entrevistas-de-trabajo/>>
[Consulta: 5 de diciembre de 2017]
- Organización Internacional del Trabajo. < <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>>
[Consulta: 10 de diciembre de 2017]
- Vaquer, A. (2012). *Derecho europeo de los contratos: Libros II y IV del marco común de Referencia*. España: Atelier Libros.

7. ANEXO

https://docs.google.com/forms/d/1Y2qNKfijnuH0dU9aknXbZfZjD6wubGFprT_6l4JbU5k

Encuesta sobre la influencia de los tatuajes y piercings en el proceso de contratación

En primer lugar quería darle las gracias por responder a esta encuesta, vinculada a un Trabajo Final de Grado en la titulación de Administración y Dirección de Empresas en la Universitat Politècnica de València. El objetivo del presente trabajo se enmarca en el área de RRHH de las empresas, concretamente en conocer algunos aspectos que pueden ser susceptibles de ser considerados como discriminatorios en las actividades de provisión de personal, promoción o evaluación del desempeño de los empleados.

Actualmente, encontramos modas que están calando profundamente en nuestra sociedad como los tatuajes masivos en el cuerpo, piercings, etc. que pueden afectar a la percepción sobre la capacidad de trabajo de esas personas.

Se pretende conocer mejor en qué medida estas modas pueden influir en el proceso de contratación.

Aprovecho para recordarle que esta encuesta es totalmente anónima y que los datos serán tratados de forma agregada. Muchas gracias de nuevo por su valioso y por su ayuda en este trabajo.

Preguntas generales de opinión

1. ¿En qué medida considera que el aspecto físico de los trabajadores es importante en el contexto laboral actual?

	1	2	3	4	5	
Poco importante	<input type="radio"/>	Muy importante				

2. ¿En qué medida considera que se discrimina a las personas que tienen un piercing o tatuaje en su ambiente laboral?

	1	2	3	4	5	
No hay discriminación	<input type="radio"/>	Sí hay mucha discriminación				

3. ¿A qué considera usted que están asociados los tatuajes o los piercings?

- Una moda
- Rebeldía
- Crecimiento personal
- Otro: _____

4. ¿Qué connotación le daría usted a los tatuajes en la apariencia personal de una persona?

- Positiva
- Neutra
- Negativa

5. En general, ¿en qué medida considera que un trabajador pueda tener algún problema en la contratación por llevar tatuajes?

	1	2	3	4	5	
Muchos problemas	<input type="radio"/>	Ningún problema				

6. ¿En qué medida considera usted que las capacidades de una persona pueden venir dictaminadas por sus tatuajes?

	1	2	3	4	5	
Muy dictaminadas	<input type="radio"/>	Poco dictaminadas				

Preguntas personales

7. En el caso de usted vaya a contratar a una persona con tatuajes ¿qué zonas pueden causar que no sea contratada?

(Respuesta múltiple)

- Brazos
- Espalda
- Rostro
- Manos
- Piernas
- Pies
- Cuello
- Ninguna, eso no influye en la decisión

8. ¿Suele preguntar a sus aspirantes si poseen algún tatuaje?

- Sí
- No

9. ¿Está usted de acuerdo con el uso de los piercings en el entorno laboral?

- Sí, no lo considero un problema
- Sí, aunque con un uso moderado
- No, no estoy de acuerdo
- Indiferente

Preguntas de clasificación

10. Sexo

- Mujer
- Hombre

11. Edad

- Menor de 30 años
- Entre 30 y 40 años
- Entre 40 y 50 años
- Más de 50 años

12. Cargo en la empresa

Tu respuesta

13. Años en el mismo cargo

Tu respuesta

14. Sector al que se dedica la empresa

Tu respuesta

ENVIAR