



Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Licenciatura Comportamiento Organizacional

Seminario de Graduación

A consideración de:

Profesora Vanessa Zamora

Elaborado por:

Jennifer Chaves

II Cuatrimestre

Junio, 2016

Tabla de contenido

Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
Justificación	7
Pregunta de investigación	8
Objetivos General	8
Objetivo específicos	8
Fundamentación del estudio	8
Historia del tatuaje	8
Primer estudio de Tatuajes en Costa Rica	9
Revisión bibliográfica	11
Tabla de porcentajes por discriminación laboral	12
Estigma de la cultura costarricense sobre el arte del tatuaje	12
Metodología de Investigación	15
Hipótesis de investigación	15
Naturaleza (cuantitativa y/o cualitativa)	15
Carácter (descriptiva, explicativa, casual, comprensiva, otras)	15
Población	16
La muestra y el muestreo	17
Instrumentos de recolección de datos	18
Presentación y análisis de resultados	18
Resultados obtenidos	18

Encuesta.....	19
Datos de la encuesta realizado a los colaboradores de las organizaciones del gran área metropolitana	20
Resultados de la encuesta realizada a los reclutadores	27
Análisis de la Entrevista en los estudio de tatuajes	29
Discusión.....	31
Recomendaciones.....	32
Referencias	33
Anexo 1	35
Anexo 2	36

Resumen

En la presente investigación se realiza un análisis de la situación actual de la población que tiene tatuajes visibles aplicado en las empresas costarricenses del gran área metropolitana, este estudio es descriptivo y exploratorio acerca del mundo de los tatuajes y la percepción cultural que estos tienen. El objetivo es determinar si existe o no discriminación laboral en las empresas y si existe mecanismos idóneos para que las personas encargadas de los procesos de reclutamiento tengan mayor objetividad en el momento de elegir a las persona en los diferentes puestos que requieran la organización

Este trabajo final de graduación pretende mostrar la problemática a nivel de las empresas del área metropolitana sobre la falta de capacitación y metodologías que permitan difundir dentro de los departamentos un cambio en la percepción que tienen hacia las personas que no están “socialmente aceptados por su apariencia”.

Para realizar el análisis de los resultados fue necesario valorar y definir, varios aspectos que enfrentan las personas en la búsqueda de un trabajo, sin ser considerados en los procesos de reclutamiento debido a su apariencia física,

Por último, este trabajo final de graduación busca implementar cambios en las políticas organizacionales, que se definan en normas que le permitan a las personas que han sido discriminadas obtener un empleo acorde a sus capacidades dejando de lado apariencia física promoviendo una cultura de respeto a nivel de todos los departamentos de la organización.

Palabras claves. Tatuaje, Discriminación, Cultura, Empleo, Organización, Prejuicio, Estereotipo.

Abstract

The following investigation performs an analysis of the current situation of the population with visible tattoos, applied in Costa Rican companies of the Great Metropolitan Area. This study is descriptive and exploratory, about the tattoo world and the cultural perspective it has. The objective is to determine whether it exists or not any job discrimination in the companies, and if there is any suited mechanisms for people in charge of recruitment processes, to have more objectivity when choosing potential people in the different positions that are required.

This final graduation project intends to show the problematic within the companies of the Great Metropolitan Area, about the lack of training and methodologies that could allow spreading a change in the departments, in terms of the perception towards people that are not “socially accepted because of their appearance”.

To conduct the analysis of the results it was necessary to evaluate and determine several aspects that people deal with while searching for a job, when they are not considered in the recruitment processes due to their appearance.

At last, this final graduation project seeks to implement changes in the organizational policies, establishing norms that could allow people that have been discriminated, to obtain a job according their capabilities leaving behind their physical appearance and encouraging a culture of respect in all the departments of the organization.

Keywords: Tattoos, Discrimination, Culture, Job, Organization, Prejudice, Stereotype.

Introducción

Dado la poca información referente a si existe o no discriminación laboral por tatuajes en muchas organizaciones costarricenses, considero realizar esta investigación con el fin de aclarar las dudas referentes a este tema teniendo en cuenta que la información que plantearé como objetivo de investigación no se fundamente en sustento científico, sino de artículos y entrevistas relacionados con el tema.

En dicho tema incluiré una breve reseña de la historia del tatuaje con el fin de tener la claridad total del porque a pesar de que existe hace miles de años, sigue siendo parte de un estigma en la sociedad costarricense.

Me enfocare en desarrollar la manera subjetiva de como las organizaciones del gran área metropolitana realizan el proceso de reclutamiento cuando uno de sus participantes poseen tatuajes visibles y por tal razón no se enfocan en desarrollar la capacidad intelectual del participante, sino de la imagen corporal que la persona proyecta.

Tomando en cuenta que las personas tenemos el legítimo derecho a la propia imagen, ¿porque la sociedad costarricense crea un concepto erróneo de cuál es la imagen aceptada? Donde posiblemente por la manera de pensar de algunos reclutadores les impide a personas con tatuajes conseguir empleo. Por tal razón mi objetivo general va muy ligado en poder descubrir cuáles son las causas principales en porque en organizaciones del gran área metropolitana podrían no contratar a personas con tatuajes visibles en lugares como: cara, cuero, manos, pies, donde el servicio al cliente sería un posible puesto de trabajo y cuando el uniforme de la empresa no podría ocultar esas partes.

Este trabajo desea dejar claro que el tatuaje es un lienzo unido entre dos personas la que se tatúa y su tatador, por tal razón considerar los gustos de un grupo de personas que ven este arte como un modelo significativo para expresar sentimientos en cada parte de su piel, sin apartarlos de la sociedad solamente porque no cumplen con los estándares establecidos de una sociedad donde la belleza debe estar en primer lugar, y muchas veces por culpa de prejuicios se etiquetan a este sector de personas.

Incluiré anexos de las entrevista realizadas a personas donde la mayoría son reclutadores de empresas costarricenses, también entrevistare a jóvenes quienes se han realizado un tatuaje por lo que descubriremos las causas principales del porque eligieron tatuarse aun teniendo en cuenta la dificultad que estos les puede ocasionar en su vida personal ya que trataremos de descubrir si los jóvenes son conscientes de que existe discriminación laboral por el uso de tatuajes visibles, por tal razón al escuchar sus palabras podríamos darle más peso a esta investigación.

Tratare de enfocar dicho trabajo en revelar los procedimientos, procesos y decisiones por los cuales las organizaciones cuestionan el hecho de contratar a personas con tatuajes visibles, deseando que después de conocer la versión de empresas estén muestren una manera flexible para poder responder la demanda de un público que desea conseguir un trabajo.

Tamayo (2005), afirma "No es investigación confirmar o recopilar lo que ya es conocido o ha sido escrito o investigado por otros. La característica fundamental de la investigación es el descubrimiento de principios generales".

Planteamiento del Problema

Falta de documentación legal en las empresas costarricenses acerca de las implicaciones que pueden afectar a personas con tatuajes visibles no ocultables, por lo que la forma de realizar el futuro marco teórico se enfocara en artículos y reportajes relacionados con este tema.

El problema se presenta debido a que las empresas costarricenses no tienen interés de capacitar, orientar y difundir dentro de los departamentos nuevos lineamientos para tratar situaciones fuera de lo que establece la imagen de una persona socialmente aceptada.

Según un artículo publicado en el periódico El Financiero, indican lo siguiente:

“El tatuaje se lleva en la piel pero no destruye las neuronas ni la capacidad para cumplir exigencias de un puesto de trabajo con una actitud de responsabilidad y compromiso.”(El Financiero.2016)

Efectuando la investigación obtendré datos donde se podrá concluir si efectivamente existe discriminación laboral en empresas del área metropolitana o solo es una forma de percepción.

Justificación

Un tatuaje no puede cerrar puertas en la búsqueda de un trabajo, debido a que no disminuye la productividad de un individuo, la expectativa está en los futuros reclutadores con el fin de que plasmen una alternativa otorgando oportunidades; con el fin de que la brecha discriminatoria por este tema si es que existe disminuya paulatinamente. La sociedad solo se encarga de juzgar y señalar todo lo que no está establecido como “normal”, mientras que las empresas desde el momento de la entrevista actúan de forma discriminatoria, dejando de lado la perdida de talento por no considerar las habilidades contra aspecto físico.

Este trabajo buscará la opinión de reclutadores por medio de la entrevista que será enviada para analizar por qué las empresas dudan tanto en contratar a este tipo de personas.

Pregunta de investigación

¿Puede ser el tatuaje un motivo de discriminación laboral en las empresas costarricenses del área metropolitana?

Objetivos General

Determinar si existe o no discriminación laboral en personas con tatuajes visibles (cara,cuello,manos,pies) fundamentado en políticas propias de las organizaciones costarricenses del gran área metropolitana, o es un tema subjetivo de los encargados del área de reclutamiento de personal.

Objetivo específicos

1. Investigar cuáles son los motivos más comunes en las empresas para no contratar a personas que tienen tatuajes visibles.
2. Analizar cuáles son los factores por los cuales las personas con tatuajes visibles tienen mayor problema para ser contratados.
3. Proponer a los encargados de Recursos humanos valorar las capacidades y aptitudes de las personas tatuadas más allá que de su apariencia.

Fundamentación del estudio

Después de definir el problema de este trabajo, el objetivo general junto a los objetivos específicos los cuales determinan la finalidad de la investigación se hace necesario citar los aspectos teóricos más relevantes.

Para trabajar en el marco teórico se utilizará una recopilación de ideas debido a la escasa bibliografía, utilizaremos también el método de la observación y las entrevistas de los participantes de la encuesta realizada.

Definición de tatuaje: Es la modificación superficial más sencilla pero también puede ser muy elaborada, donde el ser humano la ha practicado a lo largo de la historia. La realización del tatuaje se realiza por medio de punciones en la superficie de la piel donde se alojaran los pigmentos que le darán forma al tatuaje (Duque, 1997).

Historia del tatuaje

Según investigaciones la historia del tatuaje se remonta hasta la época prehistórica, precisamente en el periodo de Neanderthal, ya que se la tradición era de pintar los esqueletos de color rojo ocre cincelados de formas geométricas (Duque, 1997).

Un dato relevante que se sabe gracias a las momias egipcias es que dichos diseños corporales nos indican que los humanos se tatuaban.

(2800 a 2600 A.C): Se encuentran muestras de tatuajes donde dicha técnica se ubica en los lugares de creta, Grecia, percia y arabia

(2000 A.C): gracias a Asia meridional, específicamente a la tribu ainu, el tatuaje llega a china, estos desarrollan practicas más elaboradas (Reisfeld p. 100)

(1000 A.C): Se desplaza la técnica a lugares como Formosa, Borneo y otras islas del pacifico

(450 A.C): Predomina el estilo Moko, este consiste en creencias religiosas y tabúes (Reisfeld p. 100).

El origen de la palabra tatuaje o tatto, se remonta a la palabra Polinesia “TA” que significa “Golpe de un hueso contra otro”, otros consideran que el significado más se relaciona es con la palabra “MOTOO”, que significa “Marca en el cuerpo que indica un mensaje”.

Probablemente los prejuicios contra los tatuajes inician desde la antigüedad debido a que los tatuajes eran utilizados para marcar los esclavos.

Observamos como el tatuaje existe en diversas partes del mundo y culturas, su práctica es diversa, donde podemos apreciar diseños significativos, colores, que varían de un individuo a otro, a pesar de esto la persona asocian los tatuajes con un significado profundo.

Primer estudio de Tatuajes en Costa Rica

En costa rica existe una página llamada 89decibeles la cual tiene una sección conocida “En la Piel”, enfocan todo lo acontecido al mundo del tatuaje, su primer reportaje fue un homenaje al caballero Félix Carmona, primer tatuador costarricense donde coloco su estudio de arte “Body Art.tatto”, la entrevista relata como el de querer ser doctor asume la carrera de arte debido a que no la podía costear en ese momento, decide que el arte en nuestro país como tal no es reconocido y debido a ello decide empezar a tatuar piezas artísticas.

La palabra tatuaje para Félix Carmona es sinónimo de recuerdo, conmemoración, lucha, premio.

Dato importante es que el indica que las personas que están en este mundo deben estudiar bastante no solo con saber dibujar es relevancia para poder ser un artista como tal, en Costa Rica los tatuadores tienen la característica al igual que los artistas latinoamericanos en poder tatuar cualquier tipo de trabajo.

Afirma que el tatuaje es parte de la cultura en Costa Rica atrayendo innovación al país. Se considera un pionero en la nueva generación de tatuajes. (Delfino.D.2013)

Podemos concluir en la historia que no importa donde se encuentre el ser humano en cuanto al cuerpo se trata, le brinda una importancia religiosa, estética y cultural.

Revisión bibliográfica

Según un estudio de la Universidad Nacional ocho de cada diez costarricenses afirman que si existe discriminación para la personas que tienen tatuajes. (repretel.com.2015)

Decorar el cuerpo para esta nueva generación no es sinónimo de rebeldía o peor aún ser un delincuente como se ha demostrado en varias encuestas realizadas, sino es parte de la nueva generación de jóvenes donde se le presta menos atención a prejuicios hechos por generaciones pasadas, un tatuaje hoy en día es símbolo de identidad propia, o bien una moda que demuestra connotaciones psicológicas, sociales y emocionales. Es importante como de generación a generación ha cambiado el concepto en cuanto a prejuicios sociales, pero a nivel laboral existe un sinnúmero de quejas donde se ha demostrado que el hecho de tener un tatuaje conlleva a no ser contratado, la discriminación por la imagen corporal del candidato es más fuerte que demostrar un coeficiente intelectual que puede ser provechoso para la organización.

En Costa Rica existe un sitio web dedicado al tema de empleabilidad (careerbuilder), donde comprobaron que tres de cada diez dueños de empresas no ascienden a trabajadores debido a que tienen tatuajes en lugares visibles.(repretel.com.2015)

Este asunto es generacional, pero mientras más existe resistencia al cambio mayor es el aumento de personas que realizan su primer tatuaje, esto lo confirma dueños de estudios de tatuajes según el reportaje realizado por canal 6, las empresas deben ir cambiando el concepto errado que una persona con tatuajes es mala imagen empresarial, esto debido a que el Instituto de Políticas Sociales confirma que efectivamente los costarricense seguimos discriminando primeramente por nivel de estudios y segundo por tatuajes, es sumamente importante que en Costa Rica se baje la cifra de discriminación dejando de lado los prejuicios .

Las empresas no tienen ningún inconveniente cuando dichos tatuajes se encuentran en una zona donde se pueda esconder con la vestimenta pero cuando se trata de lugares altamente visibles es ahí el mayor de los problemas, en el momento de la entrevista es cuando los futuros candidatos sienten el rechazo dentro de la organización al cuestionarles preguntas relacionadas a la cantidad de tatuajes que posee en su cuerpo. Y si estos pueden ser visibles o peor aun cuando son visibles, notan los prejuicios por parte de la persona reclutadora. (Publimetro.2016)

Según un estudio realizado en la OCC MUNDIAL, realizado en México se comprobó que un 74% de los participantes el hecho de tener tatuajes le reduce la capacidad de conseguir un empleo, lo realmente fascinante de este estudio es el hecho de cómo se segmenta los motivos de las posibles causas de no contratación por parte de los empleados. . (Universia argentina.2015)

Tabla de porcentajes por discriminación laboral

Causas de discriminación laboral por tatuajes	%
Imagen no va en función con la cultura organizacional	52%
Apariencia poco profesional	21%
Políticas organizacionales	11%
Transmiten rebeldía	10%

Fuente. Universia Argentina.2015

A pesar de que dicho estudio no fue hecho en Costa Rica, las posibles causas van muy de la mano con las que las organizaciones toman, basándonos que la discriminación laboral no se da solo en nuestro país sino a nivel mundial, y las excusas de los empleadores son similares en cualquier parte del mundo.

Según un artículo publicado por Science Daily, retribuyen que ciertos clientes tachan de rebeldes y poco colaboradores a trabajadores que se les ve sus tatuajes, su experiencia en servicio sería de forma negativa dejando muy mal a la organización, solo por el estereotipo que los que usan tatuajes son maleantes o consumen drogas.(universia argentina.2015)

Por lo que finaliza el artículo indicando que según la visibilidad del tatuaje y su simbología podrán ser rechazadas por la sociedad, en donde entre mayor edad tengan los clientes o dueños de empresa mayor será el rechazo para este grupo de personas.

Estigma de la cultura costarricense sobre el arte del tatuaje

Hoy en día los tatuajes son una forma de expresión corporal que muchos asocian con buen arte, pero tomando en cuenta la tasa de edad entre los rangos de 40 años en la sociedad costarricense se puede indicar que para la cultura costarricense el término tatuaje se relaciona con maleantes, por tal razón los tatuajes quedaron estigmatizados en gran parte de la sociedad costarricense, países como Guatemala y Honduras tienen un sector de la población donde las personas con tatuajes visibles son sinónimos de grupos delictivos llamados “maras”.(Crhoy.2014)

A pesar del paso del tiempo los tatuajes siguen conservando su significado en general” erotismo, emociones, y sensualidad”, debido a ello en Costa Rica ha incrementado.

Según nuestra sociedad caemos en el error de que para tener una imagen socialmente aceptada se espera que un trabajador tenga una apariencia normal, ¿pero

qué es lo normal para la sociedad costarricense? Esta pregunta es ambigua debido a que si la realizamos a una persona joven con tatuaje tendremos una percepción diferente al consultarle a una señora religiosa de edad avanzada. (El Financiero.2013)

Dado esto podemos decir que los estereotipos surgen según factores en común de los diferentes grupos sociales, religiosos.

Hoy en día la población más joven ve con normalidad el arte del tatuaje sin embargo representan una minoría con respecto a la población adulta mayor que no tiene la misma percepción respecto a este tema.

El hecho de que hoy todo se quiera pasar por “normal”, va muy ligado a la decadencia social que todo debe ser visto como natural, en la que exigen derechos pero atropellan los de otras persona que no piensan igual, situación que se resalta más en la sociedad costarricense al ser más conservadora y doblemente moralista.

Discriminación en la nueva ley de reforma procesal laboral

Según la nueva ley de reforma procesal laboral, no indica nada con respecto al tema tatuajes sin embargo aclara en los artículos (408-409-410) lo referente a discriminación en todo los ámbitos laborales por lo podemos deducir que si la misión de la organización se ve afectada por tema tatuajes esta tiene todo el derecho de despedir o no contratar personal que atente con su imagen empresarial (misión-visión). Y también protege al trabajador de no ser discriminado por algunos de los encargados de los procesos de reclutamiento que incurra en discriminación de una u otra forma de los artículos antes mencionados.

Título Octavo prohibición de discriminar

Artículo 408.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

Artículo 409.- Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento factico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.

Artículo 410.- Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación

antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.

En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.

Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código... (Asamblea legislativa.2016)

Metodología de Investigación

Hipótesis de investigación

La finalidad de este trabajo se enfoca en determinar los factores que nos indique la recopilación de datos basados en la muestra según encuesta enviada a un total de 57 personas.

Por otra parte de la investigación se obtendría un diagnóstico sobre las principales percepciones de las personas costarricenses sobre el tema de tatuajes visibles como se aplica esta percepción en la forma de reclutar y seleccionar personal en las empresas del área metropolitana.

Mendoza (2011) En su investigación sobre los enfoques cualitativos y cuantitativos indica que la manera cualitativa es la descripción en cuanto a cualidades sobre un fenómeno. En otras palabras busca acercar a la realidad los conceptos de estudio, la manera de búsqueda no es determinada en un acontecimiento sino en la forma de descubrir la mayor cantidad de cualidades.

Naturaleza (cuantitativa y/o cualitativa)

Por su naturaleza, el presente trabajo es de tipo cualitativo debido a que se implementa los datos recogidos de la muestra y se transcribe los resultados con el fin de ser estudiados mediante técnicas como la observación, y entrevistas a las personas especializadas en reclutamiento y selección de personal de las empresas del gran área metropolitana, tomando en cuenta que la entrevista cualitativa es más alterna, flexible y abierta que una entrevista cuantitativa.

Según el tipo de análisis nos podemos encontrar con ideologías o estereotipos debido a la idiosincrasia costarricense en el tema que será estudiado existirá algunos encuentros con el fin de presenciar cómo se crea tatuaje y la manera de pensar del tatuador y la persona tatuada, así como también las maneras de pensar de personas que se encargan directamente del proceso de contratación. (Hernández R.2010)

Carácter (descriptiva, explicativa, casual, comprensiva, otras)

Tipo de investigación que describe de modo sistemático las características de una población, situación, o área de interés. Los investigadores recogen datos en manera de hipótesis, luego realizan un resumen de una manera cuidadosa con el fin de analizar los resultados.

En cuanto a las características que presenta este trabajo, se consideran los siguientes tipos de investigación:

Estudio descriptivo: Estudio en el cual se describen características y se generaliza varios fenómenos mediante la observación y descripción de situaciones de toda índole, supone el conocimiento de variables pertenecientes al problema enfocándolo en un tema en específico. En la investigación, buscaremos evaluar por medio de la observación la relación el modo de reclutar asociado a la supuesta discriminación existente en personas con tatuajes visibles. (Grajales, 2000).

Estudio explicativo: Estudia las variables de un problema y cómo influyen en otras variables, cuando hay una relación causa y efecto. Para establecer si existe una relación causa-efecto, se aíslan y eliminan los factores que pueden ser causa de un resultado particular y probar solo los que quieren medirse directamente. (Vásquez, 2005).

Por otra parte, (Blanco-Peck, 2006), plantea lo siguiente: “la descripción y explicación debe ser detallada y profunda, por eso es imperativo el uso de cuestionarios que contengan preguntas abiertas, que recojan el profundo sentir de los entrevistados”, es decir, de acuerdo con el autor en mención, se requiere obtener información lo más natural y sincera posible de las personas encuestadas, con el fin de conseguir la mayor cantidad de detalles posibles.

Población

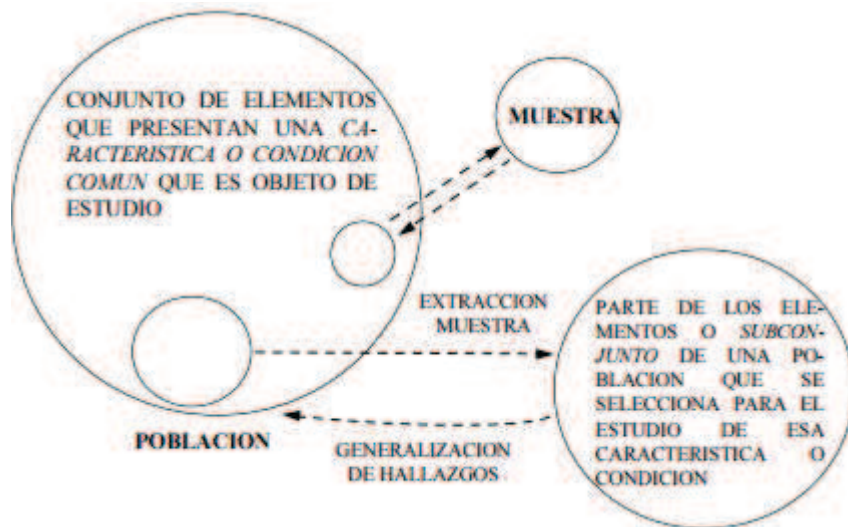
Es el conjunto total de individuos que poseen características en común observables en un lugar o momento determinado. Por lo que a modo de esta investigación debemos considerar lo siguiente:

Homogeneidad: Se considera que los miembros de la población tengan características según los participantes en la población de estudio.

Tiempo: Periodo en el que se encontraría la población de interés, indica si el estudio es presente o si será a futuro, también indicar el tipo de generación que se estudiara.

Espacio: Área de común en específico donde se encontrara la población de estudio.

Cantidad: Tamaño de la población. , acá se indica las personas en total que van a participar en el estudio del trabajo a investigar (Hernández R.2010)



Fuente. Población y muestra (Hernandez.2010)

En este trabajo la población estará compuesta por las siguientes personas:

- Reclutadores de las diferentes organizaciones del área metropolitana
- Personas tatuadas y no tatuadas
- Artistas (tatuadores).

La muestra y el muestreo

Es de suma importancia tener claro el tipo de muestreo debido a que es imposible realizar una recopilación de datos de toda la sociedad costarricense para esta investigación esto porque no se cuenta con el tiempo que se requiere para tal muestra. Cuando seleccionamos el tipo de muestra lo que realizamos es estudiar una parte de la población que se relaciona con el tema de estudio. La muestra de esta investigación estará compuesta por 57 personas.

La muestra es un subconjunto representativo de la población, considerando que existe varios tipos de muestreo lo seleccionaremos según la calidad y cuán representativo se desea para la población en estudio. (Hernández R.2010)

- Muestra aleatoria: método impredecible, según la serie de observaciones independientes según una distribución de probabilidad.
- Muestra estratificada: subdivide a la población en varios subgrupos o extractos, posteriormente selecciona de manera arbitraria a los individuos finales según variables que se pretenden investigar.

- Muestra sistemática: Establece un criterio al ser seleccionada la muestra.(Hernández R.2010)

Para tener mayor éxito en este trabajo de investigación se requiere que la muestra sea grande con el fin de obtener mayor precisión para llevar a cabo el estudio según los recursos que hayan disponibles, esto quiere decir que entre más grande sea la muestra mayor probabilidad de representar al grupo de estudio dentro de la población.

Según los tipos de muestra este trabajo se enfocara en una muestra no probabilística debido a que no brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados para el estudio. (Hernández 2010).



Fuente. Tipos de muestreo (Hernandez.2010)

Instrumentos de recolección de datos

Para el estudio que se realizará, se utilizará como técnicas de obtención de datos la encuesta, el cuestionario y la entrevista.

La encuesta será enviada por medio de un link a un grupo de sujetos que son de interés para la investigación y que se relaciona con el departamento de Recursos Humanos

El cuestionario y la entrevista se realizaran visitando varios locales cuya actividad comercial es realizar corporal (tatuajes), y se conversara con los clientes que se encuentren y con los dueños de los negocios antes mencionados.

Presentación y análisis de resultados

Resultados obtenidos

Como se menciona en el principio de esta investigación el objetivo principal es saber si existe discriminación laboral por tatuajes visibles en las organizaciones por tal

razón encontramos en común cuatro factores claves que nos indicó la encuesta realizada a los reclutadores de diferentes empresas del gran área metropolitana.

Encuesta

Debido a los objetivos planteados por esta investigación se realiza el estudio de los cual la encuesta se segmenta en dos grupos, un total de 16 participantes que trabajan directamente en Departamentos de Recursos Humanos de diferentes compañías, y 40 personas que conforman las compañías en diferentes áreas.

1. La metodología consistió en enviar un link con las preguntas a contestar tanto para el personal de recursos humanos como para demás personal
- 2). Dicha encuesta contemplaba temas a evaluar como por ejemplo: discriminación laboral, selección y reclutamiento, políticas en la organización, rebeldía, compañerismo, toma de decisiones, empatía, opinión personal.

La información se compiló (anexo 1) con el fin de contar con la percepción de varias personas e identificar aspectos relevantes en los cuales nos enfocaríamos más adelante para la implementación de los resultados. Producto de dicho análisis, los temas más sensibles y que generan más insatisfacción son:

1. Falta de política
2. Falta de empatía
3. Discriminación
4. Prejuicios

Datos de la encuesta realizado a los colaboradores de las organizaciones del gran área metropolitana

Gráfico 1

1. ¿Existe en la organización una política que respalde el uso adecuado de tatuajes?

Número de participantes:

40

7 (17.5%): **si**

33 (82.5%): **no**



Según el grafico 1 el 17.5% de los encuestados indican que dentro de la empresa donde laboran si existen políticas, y el 82.5% indica que no han implementado políticas.

Gráfico 2

2. ¿Se promueve el compromiso con la no discriminación?

Número de participantes:

40

21 (52.5%): **si**

19 (47.5%): **no**



De acuerdo al grafico 2 el 52.5% indica que si se promueve el compromiso con la no discriminación, pero el 47.5% resalta que aún falta empatía en este tema.

Gráfico 3

3. ¿Considera usted que los tatuajes son sinónimo de mala imagen corporativa?

Número de participantes:

40

2 (5.0%): sí

38 (95.0%): no



Según el gráfico 3, muestra que solo un 5% de los encuestados consideran que sí es sinónimo de mala imagen corporativa sin embargo el 95% indica todo lo contrario.

Gráfico 4

4. ¿Puede reconocer las capacidades laborales de una persona sin importar su apariencia?

Número de participantes:

40

35 (87.5%): sí

5 (12.5%): no



Esta pregunta 4 nos indica que el 87.5% de las personas reconocen las capacidades laborales, mientras que el 12.5% no puede apreciar las habilidades blandas de una persona.

Gráfico 5

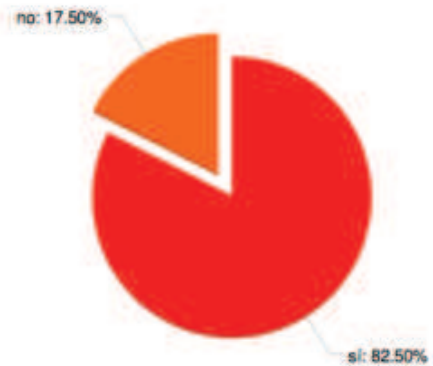
5. ¿Si fuera usted reclutador (a) contrataría a personas con tatuajes altamente visibles?

Número de participantes:

40

33 (82.5%): sí

7 (17.5%): no



El 82.5% de la población encuestada indica que si contrataría a personas con tatuajes visibles, mientras tanto un 17.5% no los tomaría en cuenta para un puesto de trabajo.

Gráfico 6

6. ¿Personalmente, considera que una persona con tatuajes visibles, va en contra de la cultura organizacional de la empresa?

Número de participantes:

40

3 (7.5%): sí

37 (92.5%): no



Según la pregunta del gráfico 6 demuestra que el 7.5% indica que los tatuajes son considerados ofensivos en relación a la cultura organizacional de las empresas costarricenses del gran área metropolitana, caso contrario el porcentaje mayor de los encuestados consideran que los tatuajes no afectan la imagen de la empresa y por ende los intereses de esta.

Gráfico 7

7. ¿ Para usted el termino rebeldía se asocia con las personas tatuadas?

Número de participantes:

40

3 (7.5%): sí

37 (92.5%): no



Según el gráfico 7 la mayor parte de los encuestados no asocian el termino rebeldía con el hecho de que las personas tengan tatuajes, ahora bien solo un 7.5% asume que los tatuajes son sinónimo de rebeldía y que las personas que lo poseen sean delincuentes.

Gráfico 8

8. ¿Considera usted que una persona puede hacer con su cuerpo lo que le parezca?

Número de participantes:

40

37 (92.5%): sí

3 (7.5%): no



Basándonos en el gráfico 8 comprobamos que el 92.5% de las personas opinan que sí existe un derecho de realizar con sus cuerpos lo que ellos consideren, y solo un 7.5% afirma que no es adecuado tener tanto libertinaje en sus cuerpos.

Gráfico 9

9. ¿El tener tatuajes visibles afecta en la búsqueda de conseguir empleo?

Número de participantes:

40

40 (100.0%): sí

- (0.0%): no



Como refleja el gráfico 9 la totalidad de los encuestados confirman que la imagen reflejada por las personas que poseen tatuajes visibles en sus cuerpos les afecta en la

búsqueda de un trabajo en las empresas del gran área metropolitana, debido a que estas valoran más la imagen reflejada de la persona que las aptitudes que esta posee.

Gráfico 10

10. ¿Las empresas que no contratan personas con tatuajes, se limitan a conseguir nuevos talentos?

Número de participantes:

40

33 (82.5%): sí

7 (17.5%): no



Tomando en cuenta la información del gráfico 10 se indica que el 82.5% cree que las empresas limitan su campo de acción a no tomar en cuenta a una persona que posee una imagen no acertada dentro de lo que se considera “normal en la sociedad costarricense”, mientras tanto el 17.5% considera que las empresas no se ven afectadas en su operatividad al no contratar a este grupo de personas.

Gráfico 11

11. El aspecto físico de una persona tatuada me genera desconfianza

Número de participantes:

40

5 (12.5%): sí

35 (87.5%): no



Este grafico 11 muestra que a pesar de lo que se cree socialmente la población encuestada indica que no les genera desconfianza una persona tatuada, mientras que el 12.5% mantiene una posición prejuiciosa con respecto a las personas que tienen tatuajes.

Gráfico 12

12. Posee usted tatuajes en su cuerpo?

Número de participantes:

41

9 (22.0%): sí

32 (78.0%): no



Como demuestra el grafico no posee tatuajes, a pesar de no refleja las respuestas de la encuesta que exista prejuicio por parte de la mayoría con respecto a que las personas tengan tatuajes expuestos sin embargo, un porcentaje de los encuestados (22%), si cuenta con tatuajes y su apreciación con el tema puede denotar más afinidad acerca del objetivo del estudio.

Resultados de la encuesta realizada a los reclutadores

Gráfico 1

¿Considera que una persona con tatuajes afecta su desempeño laboral?

Número de participantes:

16

- (0.0%): sí

16 (100.0%): no



no: 100.00%

Según el dato del gráfico 1 podemos indicar que la totalidad de reclutadores en las diferentes empresas de la gran área metropolitana afirma que el desempeño laboral no tiene relación con la imagen que la persona tiene.

Gráfico 2

¿Al realizar una entrevista de trabajo se pregunta si la persona tiene tatuajes?

Número de participantes:

16

6 (37.5%): sí

10 (62.5%): no



El grafico anterior refleja que aún existe un porcentaje muy grande encargada del proceso de reclutamiento hacia los tatuajes ya que esta pregunta se considera discriminatoria, será que este porcentaje que indica que si es porque las políticas organizacionales los obligan a mantener este criterio.

Gráfico 3

¿Considera que los clientes de la empresa donde labora no les importe ser atendidos por colaboradores con tatuajes?.

Número de participantes:

16

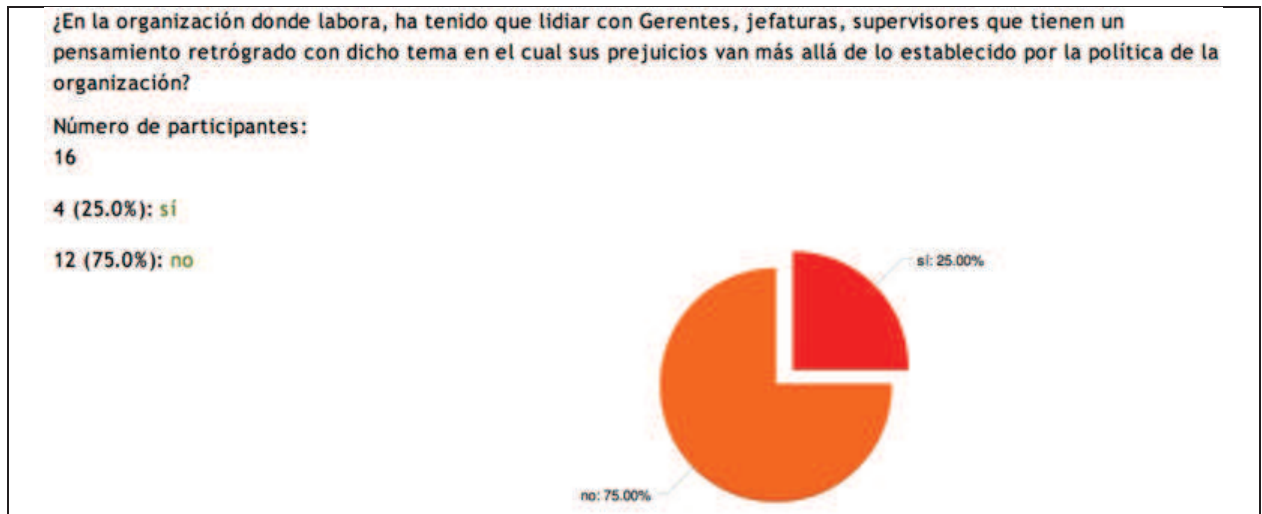
7 (43.8%): sí

9 (56.3%): no



Con este grafico podemos indicar que según fin de la empresa así será la respuesta, dado que un 43.8% afirma que si es importante para los clientes ser atendidos por estas personas tatuadas, mientras que el 56.3%, respondió que le es insignificante a los clientes ser atendidos por este tipo de personas con tatuajes visibles.

Gráfico 4



Haciendo mención de este grafico se considera que aún existen personas con estereotipos para este grupo de personas aproximadamente un 25%, tomando en cuenta que los altos ejecutivos rondan entre las edades de 40 años en adelante se puede considerar que es un asunto meramente generacional, el 75% restante afirma que no ha tenido que lidiar con este tipo de personas.

Análisis de la Entrevista en los estudio de tatuajes		
Preguntas	Respuestas Hombre	Respuestas Mujer
¿Que se tatuara?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tribal 2. Payaso 3. Elefante 4. Letras 5. Arreglo paisaje 6. Mascaras 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Golondrina 8. Hada 9. Infinito 10. Catrina
¿El tatuaje tiene algún significado personal o es moda?	Todos indicaron que es a nivel personal, esto debido a que desean tener algo que los distinga.	
¿En que parte del cuerpo se realizar el tatuaje?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hombro 2. Brazo 3. Hombro 4. Dedos 5. Costilla 6. Brazo 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Clavícula 8. Costilla 9. Muñeca 10. Brazo
¿Se haría un tatuaje en alguna de estas partes? Cara,cuello,manos,pies	Dos hombres indicaron que no por sus puestos de trabajo Una persona indico que si tiene en su cuello y	Todas las mujeres indicaron que por motivo no podrían.

	<p>dedos. Por trabajar en lo propio índico que no le afecta pero por el momento no posee en su cara, pero no niega algún día hacerlo. Los últimos indicaron que no se tatuarían la cara pero como pude observar si poseen varios tatuajes.</p>	
<p>¿Qué opina usted de que empresas nacionales no contraten personas que poseen tatuajes visibles?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Varios de los encuestados no respondieron esta pregunta. • Es relativo a la función de la empresa, si son de atención al público no se contratan por miedo a que su imagen se vea afectada hacia los clientes. • Es estúpido que una empresa no contrate personas simplemente por el que dirán. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es injusto • Son acciones retrogradadas que las empresas tengan ese tipo de actitud. • No me sorprende y deberían enfocarse más en las capacidades laborales en vez de la física. • Es desaprovechar talentos por prejuicios tontos.

Fuente. Propia

Discusión

Un gran segmento de la población que se tomó de la muestra indica, efectivamente que si existe discriminación laboral por tatuajes visibles.

Según lo expuesto anteriormente en la revisión bibliográfica basada en artículos del periódico el financiero se corrobora que lo indicado por la encuesta y las entrevistas nos llevan a decir que si existe discriminación laboral por tatuajes visibles, pero de una manera subjetiva por parte de los reclutadores o bien por lo establecido según la empresa a contratar y el perfil del puesto al que está aplicando la persona.

Esta situación complica la búsqueda de trabajo debido a los tabúes con lo que cuenta la cultura costarricense donde los etiquetan para desempeñarse en puestos administrativos o de servicio al cliente, estas personas para ser tomados en cuenta en puestos laborales deben aceptar mantener ocultos los tatuajes.

También la investigación nos confirma que existen ciertos factores en la sociedad costarricenses que encasilla de una manera directa a personas que poseen tatuajes.

Prejuicios: los ven como delincuentes, vagos, inmaduros e inadaptados sociales. Lo importante de esto es que los tatuajes son una decisión por el resto de la vida, se debe analizar muy bien el lugar donde lo realizan ya que existen repercusiones a nivel laboral y puede afectar el desarrollo personal.

Cultura organizacional: debido a que las empresas costarricenses del área metropolitana basan su cultura en aspectos tradicionales y paternalistas, se debe considerar el público meta al que está dirigida la empresa, no es lo mismo brindar servicios a su bufete de abogados que requiere una atención más formal que hacerlo a una agencia de publicidad debido a la imagen que se desea proyectar.

Estereotipos de imagen: muchas veces consideran los tatuajes tontos ya que lo asocian a una moda pasajera, en cuanto a la búsqueda del trabajo se enfoca en la presentación personal, cuando los tatuajes no se han visto de forma artística.

La investigación demostró que en nuestro país no existe una regulación clara ya que no está prohibido ni regulado, queda sujeto a las políticas propias de la organización, inclusive la nueva ley de la reforma procesal laboral no menciona en ningún artículo aspectos que protejan a las personas que son víctimas de discriminación laboral por tatuajes.

Recomendaciones

Se propone a las empresas que establezcan políticas, alineamientos y normas dentro de todo los departamentos para que puedan manejar el tema relacionado con la discriminación laboral hacia personas que cuenten con trabajos externos y establezcan parámetros donde regulen de manera objetiva los perfiles de puestos para que sean más accesibles hacia las personas de este tipo sin afectar los intereses de la empresa

La aceptación general de las personas tatuadas según los factores expuestos (prejuicios, cultura organizacional, estereotipos de imagen) indica que es un asunto cultural por ende el cambio que se recomendada debe iniciarse en la educación de las nuevas generaciones donde los valores predominen y se evite la discriminación por aspectos físicos.

Establecer mecanismos para sensibilizar a los altos mandos, con el fin de fomentar una cultura de respeto.

Adaptar el código de vestimenta de la organización para permitir a las personas que poseen y acepten cubrir sus tatuajes desempeñarse en puestos de servicio al cliente.

Fomentar capacitaciones por parte de las psicólogas laborales donde su finalidad sea erradicar estereotipos aunque sea una visión a largo plazo las empresas deben proponerlo para iniciar un cambio organizacional.

Referencias

Asamblea legislativa.2016. *Reforma Procesal Laboral*. Recuperado de <http://rpl.presidencia.go.cr/wp-content/uploads/2016/01/REFORMA-PROCESAL-LABORAL-LEY-9343-25Ene16.pdf>

Crhoy.2014.*Tatuajes una tradición, estigma, arte, moda*. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/tatuajes-una-tradicion-un-estigma-un-arte-una-moda/>

DeConceptos.com.2016.*Concepto de subjetividad*. Recuperado de: <http://deconceptos.com/general/subjetividad>

Delfino D.2003.*En la Piel, Félix Carmona*. Recuperado de: <https://youtu.be/KTzfAsUFil0>

El Financierocr.2013.*Los trabajadores tatuados es mejor*. Recuperado de: http://www.elfinancierocr.com/blogs/catalejo_laboral/tatuaje-derecho_del_trabajo-intimidad-propia_imagen-empleado_7_384031596.html

El mundo.2016.el valor de la empatía para aliviar el sufrimiento. Recuperado de.

<http://www.elmundo.es/blogs/elmundo/yomono/2016/06/11/el-valor-de-la-empatia-para-aliviar-el.html>

GRAJALES, T. (2000). *El origen de una investigación*. Recuperado el 1 de 2010, de <http://tgrajales.net/investorigen.pdf>

Hernandez R.2010.Metodologia de la Investigacion.McGraw-Hill.2010.capitulo 8.seleccion de la muestra.pag.170-175

Mendoza, R., Monografias.com (2011), Investigación cualitativa y cuantitativa, diferencias y limitaciones. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos38/investigacion-cualitativa/investigacioncualitativa.shtml#ixzz3zWvkFSBI>

Publimetro.2016.*Discriminacion laboral por tatuajes visibles*. Recuperado de: <http://www.publimetro.co/lo-ultimo/discriminacion-laboral-por-los-tatuajes-visibles/atilai!iy3oi7@H0tMajtZlyfkDhA/>

Oocities.2016.*Discriminacion laboral*. Recuperado de http://www.oocities.org/exocet_r/ney4.html

RepreTel.com.2015.*Encuesta revela discriminación a personas con tatuajes*. Recuperado de: <http://www.repreTel.com/actualidad/encuesta-revela-discriminacion-a-personas-con-tatuajes-9602>

Reisfeld, S., (2005). *Tatuajes, una mirada psicoanalítica*, Argentina, Ed. Paidós.

TAMAYO y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. 4a edición*. México d.F: Limusa editores.

Universia argentina.2015.*Los tatuajes son un motivo de discriminación laboral*. Recuperado de: <http://noticias.universia.com.ar/consejos-profesionales/noticia/2015/10/13/1132278/tatuajes-motivo-discriminacion-laboral.html>

VÁSQUEZ, I. Tipos de Estudios.2005. *GestioPolis.com*. Recuperado el 11 de 11 de 2009

Wordreference.2016.*Discriminacion*.Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/>

Anexo 1

Entrevista a la experta: Licda. xxxxxx

xxxxxxxxx

Esta herramienta tiene como finalidad la recabación de información relevante en cuanto al tema discriminación laboral por tatuajes visibles... Es aplicado como requisito del seminario de graduación para la Licenciatura Comportamiento organizacional cursada en ULACIT. Su aporte y experiencia son valiosos para esta investigación, le agradezco toda la información que me puedan brindar, en caso de ser necesario será manejada con absoluta confidencialidad.

1. ¿Cuáles serían las recomendaciones para que dentro de la organización tengan más apertura en contratar a personas con tatuajes visibles?

2. ¿Considera que una persona con tatuajes afecta su desempeño laboral?

3. ¿Al realizar una entrevista de trabajo se pregunta si la persona tiene tatuajes?

4. ¿En el momento de la entrevista si el candidato acepta ocultar sus tatuajes, se le contrataría? ¿Siendo afirmativa la respuesta indicar por qué?

5. ¿Considera que los clientes de la empresa donde labora no les importe ser atendidos por colaboradores con tatuajes?

6. ¿Menciones algunas causas principales del por qué una persona con tatuajes visibles no podrá ser contratada dentro de la organización?

7. ¿En la organización donde labora, ha tenido que lidiar con Gerentes, jefaturas, supervisores que tienen un pensamiento retrógrado con dicho tema en el cual sus prejuicios van más allá de lo establecido por la política de la organización?

8. ¿Que opinión personal tiene usted acerca de las personas tatuadas en el ámbito laboral?

Anexo 2

Discriminación Laboral por tatuajes Visibles

1.

¿Cuáles serían las recomendaciones para que dentro de la organización tengan más apertura en contratar a personas con tatuajes visibles? *

- Sensibilizar a los colaboradores, principalmente a los líderes para promover una cultura de respeto.
- Se requiere un cambio en la cultura organizacional, lo cual implica tiempo. trabajar desde el nivel gerencial
- No a la discriminación, una persona tatuada hace igual o mejor su trabajo que una persona sin tatuajes

- SOLAMENTE QUE NO ESTE EXPUESTA
- Hacer una clara definición del tipo de tatuaje como por ejemplo definir que es un tatuaje artístico como por ejemplo: Tatuajes con motivos de flora y fauna y tatuajes con motivos de violentos como puñales, armas de fuego. De esa manera se puede hacer un filtro de las personas con tatuajes que se puede contratar como política de la empresa en relación a los tatuajes.
- Que las personas puedan usar camisas manga larga si el tipo de trabajo es de oficina.
- Usar mangas protectoras.
- En organizaciones de servicios en los que los colaboradores tienen atención directa a clientes y huéspedes no deben tener tatuajes visibles, por lo que una recomendación es permitir que se utilicen prendas que los cubran.
- El contratar personas calificadas con tatuajes visibles pero discretos, puede ser para puestos en los que no haya atención directa al cliente.
- Tolerancia por parte de la empresa
- Visión de expandimiento
- Trato justo para con los candidatos de igual nivel académico
- Implementar trabajo desde la casa.
- Preguntar en la solicitud de empleo si está de acuerdo en cubrir los tatuajes visibles en caso de ser necesario.
- Evaluar a cada posible colaborador por su capacidad intelectual y no por su apariencia física, tomar en cuenta sus conocimientos y su experiencia que al final son lo que las organizaciones necesitan, personas que aporten.
- Creo que por tener un tatuaje no define a la persona en el ámbito laboral
- ENFOQUE EN PERSONALIDAD, CAPACIDADES INTELECTUALES Y PREPARACION ACADÉMICA. DEJANDO ESTIGMA SOBRE TATUAJES
- Hay que derribar prejuicios, y la información juega un papel importante. Es vital que circule a nivel interno y en las distintas franjas jerárquicas. Las personas de más edad, que por lo general son las que ostentan puestos altos dentro de la organización, muestran resistencia, y tienden a discriminar cuando el tatuaje es visible, considerando que podría afectar sobre todos en los puestos de atención al cliente.

- MIS RECOMENDACIONES:

QUE LA ORGANIZACIÓN SEA MÁS ABIERTA EN CUANTO A POLÍTICAS, QUE SE LE DE OPORTUNIDAD A LA PERSONA A SER CONTRATADA. LO IMPORTANTE ES EL CONOCIMIENTO Y LA EXPERIENCIA. SI FUERA MUY VISIBLE, SE PUEDE OPTAR POR UTILIZAR MANGA LARGA, BUFANDA, PANTY MEDIAS.

- Valorar el conocimiento y experiencia de la persona y no sus preferencias.
- Es una percepción cultural; sin embargo se debería determinar lineamientos que no perjudiquen la personalidad ni a la organización.

¿En el momento de la entrevista si el candidato acepta ocultar sus tatuajes, se le contrataría? ¿Siendo afirmativa la respuesta indicar por qué?

- ✓ No le pregunto eso
- ✓ No debería de ocultarlos,
- ✓ Al contrario debería de poner en claro todo desde el principio
- ✓ Si, se le debería de contratar porque para dar mi respuesta me baso en la siguiente premisa: Cuando un individuo se hace un tatuaje supongo que lo hace porque tienen algún significado personal especial o porque le gusta el arte temporal. Basado en lo anterior el concepto de arte no es igual para todos y por consiguiente el concepto de belleza tampoco. Segundo lo personal es solamente para usted propiamente no debería presentarlo a los demás. Pienso que se puede dar el caso en que un tatuaje distraiga la atención de un cliente (por ejemplo) y se tienda a preguntar qué significado tiene para la persona que lo usa y eso causa una desviación de la atención de algún tema que se esté discutiendo para la empresa.
- ✓ Por qué esta dispuesto ocultar algo que no se puede borrar, y las personas no son malas si tienen tatuajes.
- ✓ Si se contrataría, ya que se prefiere que los tatuajes grandes y visibles deben ser cubiertos.
- ✓ Sí, debido a que la sociedad aún no se ha desarrollado liberalmente en ese tema, por lo que no todos están acostumbrados a contratar personas tatuadas. Punto importante a tomar en cuenta, no en consideración de su capacidad de llevar a cabo un puesto sino en la forma de presentación dependiendo de los requerimientos del puesto.
- ✓ Por ejemplo, si es un puesto que demande mucha formalidad o un alto nivel de vestimenta, aquí no se está tomando en cuenta el grado académico sino su elegancia o formalismo.
- ✓ Porque esa persona está aceptando que los tatuajes que está usando son mal vistos por los demás y no desea ofenderlos.
- ✓ Si lo contrataría, porque lo a evaluar es su desempeño no su físico. creo que no sería correcto indica que se oculte el tatuaje
- ✓ No discrimino por tatuajes, pero la empresa cuenta con una política al respecto, la cual indica que si afectan la moral o son de índole sexual deben cubrirse, y como tal debe acatarse
- ✓ PIENSO, QUE NO DEBE SER PREGUNTA YA QUE LOS TATUAJES SON ALGO MUY PERSONAL Y NO AFECTA EL DESEMPEÑO DE LA

PERSONA EN LO LABORAL. POR LO GENERAL, HOY EN DÍA ES MUY NATURAL O NORMAL VER A UNA PERSONA CON TATUAJES.

- ✓ Sí, puesto que lo que vale es el conocimiento, la experiencia y la agilidad que la persona tiene para desarrollar la labor encomendada.
- ✓ Es muy normal que las personas que poseen tatuajes los escondan, debido a que entienden las consecuencias a nivel empresarial si los muestran.

¿Menciones algunas causas principales del por qué una persona con tatuajes visibles no podrá ser contratada dentro de la organización?

- Ninguna. No debe discriminarse por ello
- "Por imagen y respeto a la empresa"
- Por ejemplo por si la cara está excesivamente tatuada no lo recomendaría para ser contratado porque se sale de los estereotipos sociales vigentes en nuestra sociedad costarricense. Aclaro que los tatuajes de las cejas, delineado de ojos y labios no tienen para nada inconvenientes porque se encuentra dentro de los estándares normalmente aceptados. Lo que no es muy aceptado socialmente (en mi opinión) son los tatuajes como los usan los integrantes de las maras salvadoreñas y guatemaltecas por están asociados con la delincuencia y crimen organizado.
- Eso es problema de las organizaciones, siento que no hay problema de contratar a personas con tatuajes ya que ni lo haría estoy discriminando, y hay muchas personas así con mucha experiencia, y profesional.
- Ubicación del tatuaje en partes del cuerpo que puedan causar distracción en la atención del cliente, en zonas muy visibles tales como cara, cuello y manos.
- Tatuajes ofensivos para algún grupo social, religioso, deportivo, sexual o político.
- Tatuajes muy grandes.
- La sociedad no está acostumbrada "visualmente" a laborar con personas tatuadas.
- Dependiendo del grado de formalidad (no capacidad) del puesto
- Porque el contenido de las imágenes de los tatuajes son procesos y mal aspecto.
- Porque no todos interpretan el sentido de los mismos.
- No veo que haya causas por las cuales no contratar a una persona con tatuajes, pero sé que hay variedad de criterios, los cuales pueden ser:
 - * Mala imagen para la empresa
 - * Se interpretan como personas de mala reputación
 - * Pueden dar mal aspecto (temor)
- No creo que por tener un tatuaje afecte que sea contratado
- MALA IMAGEN PERSONAL DA MALA IMAGEN A LA EMPRESA
- No hay razón para este tipo de discriminación, no es la tinta la que define una contratación, sino la capacidad de la persona que ejecutará el puesto.

- CONSIDERO QUE LAS PERSONAS CON TATUAJES DEBEN DE TENER LOS MISMOS DERECHOS DE UNA PERSONA NO TATUADA. ES DECIR QUE NO DEBEMOS "MARCAR O SEÑALAR" A LAS PERSONAS POR NINGUN MOTIVO...
- A lo mejor al ser una empresa donde un buen porcentaje de visitantes son niños y jóvenes se podría percibir que no es adecuado para ellos que una persona con dichas características les atienda.
- Los clientes son muy susceptibles en estos temas sociales y tienden a poner quejas y a discriminar.

¿Que opinión personal tiene usted acerca de las personas tatuadas en el ámbito laboral? *

- El tema de los tatuajes en el trabajo considerado que va muy ligado a la cultura y el comportamiento organizacional.
- La empresa debe de cuidar su imagen, no es lo mismo brindar un servicio a población adulta mayor que es más conservadora que a adolescentes quienes son más abiertos y receptivos. No estoy en contra de los tatuajes, sin embargo considero que es algo que se debe manejar de acuerdo al público meta y la imagen que se desee proyectar.
- Eso no afecta el desempeño
- Son igual de buenas, y si las aceptan así su rendimiento laboral puede ser mejor
- NINGUNA
- Mi opción es que las he conocido personas en el ámbito laboral tatuadas con mucha calidad humana y un profesionalismo impecable.
- Ninguna, ciento que son personas igual que todas, con muchas ganas de superación.
- Considero que si apoyan el uso de tatuajes en esta entrevista no imparcial, no atacar de forma directa a los que
- apoyamos el no exponer tatuajes, cosa diferente al no contratar personas con tatuajes, todo debido a la decadencia social que todo debe ser visto como natural, en la que exigen derechos pero atropellan los de otras personas que no piensan igual.
- A nivel laboral el tatuaje no define a una persona, pero marcan una etapa de su vida para el resto de su vida, por lo que deben analizar bien la zona en donde realizarán el tatuaje así como el tipo y tamaño del mismo, ya que toda acción en este mundo tiene repercusiones y consecuencias, tanto positivas como negativas.
- En mi opinión, un tatuaje no determina la capacidad de inteligencia de una persona, sin embargo, su presentación personal dependiendo de los requerimientos del puesto tiene hasta cierto punto un grado de validez.
- A mi parecer los tatuajes no hacen menos a las personas ni tampoco su desempeño, una persona tatuada puede tener más éxito que cualquier otra que

no los tenga, con esta idea no quiero decir que esté de acuerdo con ello; ya que personalmente no lo estoy.

- Son personas igual a todas solo que con un poquito de color en su piel, no deben ser discriminadas pues tienen la capacidad de desenvolverse en su ámbito laboral como todas las demás personas No veo que por tener un tatuaje les afecte sus labores
- PERSONAS COMO CUALQUIERA MISMA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y CAPACIDAD DE DESARROLLO LABORAL
- Que no deben ser discriminadas, hay aspectos de actitud y aptitud, capacidad y disposición, que deben evaluarse y que son determinantes en un proceso de selección y contratación.
- Un tatuaje no determina si el candidato es apto para el puesto, por eso no deberían sufrir la discriminación que para todos es sabido que existe, hasta en la forma de mirar, muchas veces lo percibo como una falta de respeto a quien gusta de los tatuajes
- EN LO PERSONAL, HE ESTADO RODEADA DE PERSONAS CON O SIN TATUAJES EN MI TRABAJO Y NO AFECTA EN NADA EL DESEMPEÑO, SIMPATIA, CORDIALIDAD Y SOBRE TODO RESPETO.
- INSISTO, NO DEBEMOS "SEÑALAR" A LAS PERSONAS CON DIFERENTES RASGOS, GUSTOS O BIEN QUE TENGAN MARCADA LA PIEL, DEBEMOS APRENDER QUE TODOS SOMOS IGUALES Y QUE AL FINAL LO MÁS IMPORTANTE ES NUESTRO DESEMPEÑO Y GRATITUD. PARA EL BIEN DE LA SOCIEDAD.
- No solamente en el ámbito laboral sino a nivel general, respeto mucho los gustos y preferencias de las personas sin embargo es una práctica que no la comparto.
- Mi percepción es que la persona no la determina un tatuaje, que las capacidades de desarrollo son las mismas; sin embargo como reclutador uno debe determinar lineamientos para poder sobrellevar las políticas empresariales y la integridad de la persona.

¿Que opinión personal tiene usted acerca de las personas tatuadas en el ámbito laboral? *

- ❖ Es indiferente el hecho de tener tatuajes, creo que todo está en la actitud de cada quien y como se desempeñe.
- ❖ Considero q cada persona sabe lo q hace con su cuerpo y el tatuaje no tiene por afectar en lo laboral
- ❖ Q eso no importa
- ❖ Es una expresión no arte, que no incide en lo más mínimos en el desarrollo profesional.
- ❖ Mientras tengan los requisitos para desempeñarse no debería existir inconveniente

- ❖ Se les debe de respetar y valorarlos por sus conocimientos y no por su apariencia
- ❖ Tolerancia cero
- ❖ Considero que sus aptitudes o capacidades no se deben ver limitadas o minimizadas por el hecho de tener tatuajes.
- ❖ El arte en el cuerpo, no influye, ni determina las capacidades de los colaboradores. Es poco relevante si alguien tiene o no tatuajes.
- ❖ Depende la función a desempeñar tatuajes muy visibles no son bien vistos por ejemplo Servicio al Cliente, pero en cualquier otra rama es irrelevante, y me enfoco en Servicio al Cliente porque hay mucho paradigma con respecto a tatuajes y piercing, para mí las personas pueden hacer lo que quieran con su cuerpo y vida lo que quieran pero al vivir en una sociedad como esta para avanzar en el ámbito laboral deben ser conscientes y no ser tan "originales" y si no es así pues cada compañía tendrá sus políticas y así uno y cualquier mortal debe adaptarse y si no es el caso pues emprender para tener algún ingreso, eso sí la sociedad avanza y ya hay compañías que no discriminan por estos temas.
- ❖ No tengo ningún tipo problema...
- ❖ Si tienen un buen desempeño laboral no se le debe negar oportunidades un libro no se juzga por la portada ,incluso Demuestran tener más valores q alguien que no tiene todos merecen

oportunidades

- ❖ Si esta tatuada no significa que sea mal empleado
- ❖ Son persona como cualquier otra, con un poco más de colores en la piel
- ❖ Me parece q es arte corporal, si una persona es capaz de desempeñar su labor efectivamente no debe influir en nada el hecho q tenga tatos.
- ❖ Creo que un tatuaje no define a una persona ni en el ámbito laboral pero sí creo que una persona tiene que tener una buena presentación sobre su imagen y ser discreto en el tatuaje si desea usar uno o varios.
- ❖ Ninguna. he contratado con tatuajes

Hoy en día se ha evolucionado en cuanto al concepto que se tenía sobre las personas tatuadas, por lo que la discriminación ha disminuido dramáticamente. Además de que es imposible atribuir el desempeño ya sea exitosa o de

Fracaso de una empresa o persona en particular, específicamente por la presencia de tatuajes en sus colaboradores.

- ❖ si son buenos trabajadores y honrados no importa su apariencia física
No me afecta en lo absoluto
- ❖ SON TRABAJADORES IGUAL QUE TODOS
- ❖ Ninguna, un tatuaje no hace ni más ni menos a una persona. El tatuaje no tiene nada que ver con las capacidades de esa persona
- ❖ Conozco muchas personas que dan su mejor esfuerzo al igual que cualquier otro y son excelentes trabajadores

- ❖ He tenido oportunidad de compartir con gente muy capaz un tatuaje no define a una persona simplemente se considera inapropiado por la sociedad pero el potencial de esa persona se valora con el desempeño en su área
- ❖ No son diferentes a los demás, si bien es cierto se contrata a una persona es por su conocimiento no por su apariencia
- ❖ Lo que vale no es la apariencia sino el conocimiento y desempeño
- ❖ Un tatuaje no hace a una persona...sólo indica la libertad que tiene sobre su cuerpo... en lo laboral son iguales a cualquier empleado
- ❖ Que el tatuaje es reflejo de un gusto personal, como el gusto por un color, un deporte, una comida etc., tatuada o no lo que importa es el desempeño laboral.
- ❖ En lo personal, creo que el tener tatuajes no afecta el desempeño de las labores del puesto, puesto que no es una condición que vaya afectar en el ámbito laboral.
- ❖ En realidad no tendría que tener diferencia alguna... los tatuajes no hacen el cerebro del ser humano.
- ❖ Mi opinión es muy sencilla una persona tatuada posee la misma capacidad que una que no esté tatuada , porque la capacidad de aplicar o desempeñar un puesto de trabajo no está en lo físico o le que a cada persona le guste hacer con su cuerpo , sino que está en cómo se desempeñó en su estudio , lo que aprendió , su actitud y aptitud y
Cualidades que posee cada persona, está muy lejos pensar que es por su físico.
- ❖ En mi opinión las personas con tatuaje no interfieren en alguna actividad ya sea social o laboral y solo queda cumplir con normas con respecto al cargo que se desempeñe.
- ❖ Son personas igual como todos
- ❖ No se deben discriminar
- ❖ Pero también debe respetar las políticas de las compañías para mí el estar tatuado no es una limitante para desempeñar un buen trabajo.
- ❖ Una persona con o sin tatuajes sigue siendo la misma persona con la misma capacidad para trabajar

¿Considera que contratar personas con tatuajes volvería la relación entre compañeros hostil?

- Podría ser, porque algunas personas si están en contra de eso y mantienen sus prejuicios
- Me parece que eso va en la forma de pensar de, cada persona, en lo personal no me molestaría.
- No, nunca.
- No
- No necesariamente va a depender de la cultura que se genere al interior de la empresa

- No
- No lo considero.
- No, conozco cientos de personas con tatuajes visibles y puedo dar fe que muchos de ellos son los más dulces que conozco.
- No lo considero así
- No.
- No es algo que no se tiene que juzgar sin conocer, ahí q dar y darse la oportunidad de conocer a las personas por sus Valores y no por un tema físico
- No. Necesariamente.
- Nunca, será un ejemplo de respeto y tolerancia
- Para nada más sin embargo mucha gente se siente incómoda, cuando el hecho debería ser 3n conocer a la persona.
- Yo no lo considero así.
- No necesariamente
- Pueden verse confrontadas algunas ideologías y percepciones, de ahí la capacidad de las personas en permitir que esto afecte su desempeño laboral, además de la capacidad de la empresa para manejar este tipo de situaciones
- si claro pienso q todos tenemos el derecho de ser tratado de igual manera con respeto y sin discriminación
- no para nada no tiene nada que ver el tatuaje con la relación laboral
- No
- Puede ser
- No
- No para nada
- No
- En algunos casos sí, hay personas que se "intimidán" con la presencia de personas tatuadas
- No para nada....
- Para nada
- Todo depende de los pensamientos de los compañeros de trabajo, en mi caso no tengo inconveniente alguno en tener algún compañero con tatuajes, puesto que me llaman la atención y me gustaría tenerlos.
- No. ¡Es diversidad laboral es todo!
- Puede ser al principio , las personas tienden mucho a señalar o juzgar a simple vista , pero hoy en día aunque sea un poco se ha aceptado el tatuaje como algo que no solo las pandillas o personas problemáticas lo andan en su cuerpo , ahora se acepta un poco más que también los tienen personas profesionales y de bien .
- No creo que eso provoque problemas entre compañeros de trabajo.
- No
- no

➤ No

En la organización donde labora, le ha tocado lidiar con Gerentes, jefaturas, supervisores que tienen un

Pensamiento retrógrado con dicho tema en el cual sus prejuicios van más allá de lo establecido por la política de la organización *

✚ Si me ha tocado y aunque yo no tenga tatuajes creo que nadie tiene porque rechazar o discriminar a las personas, me parece que hay que respetar el espacio de cada persona todos nos podemos expresar con respeto.

✚ No me ha tocado lidiar con asuntos de ese tema

✚ No

Si correcto, un tatuaje es solamente una expresión corporal que no inciden en las aptitudes o actitudes de una persona para desempeñar adecuadamente sus funciones

✚ Actualmente la gerencia de la compañía que trabajo no tiene prejuicios sobre los empleados tatuados, sin embargo si solicita tener un manejo discreto dependiendo de su puesto.

✚ No

✚ Si

✚ No.

✚ Si, pienso que existe discriminación. En donde trabajo los colaboradores con tatuajes visibles deben ocultarlos. Pero curiosamente al lugar llegan un sinnúmero de clientes con tatuajes, por lo que pienso que es doble moral.

✚ Sí

✚ No.

✚ Al ver q tienen tatuajes muy visibles se les niega oportunidad sin saber a pueden hacer un buen desempeño laboral

✚ No.

✚ No, mi jefa es totalmente tolerante

✚ No para nada.

✚ La verdad nunca he tenido que lidiar con ese tipo de pensamiento

✚ Yo soy el que recluto y no discrimino pero tatuajes en la cara y frente si creó que afecte. En especial si aplica a servicio al cliente

✚ Si existen personas que se dejan guiar por las apariencias, y se limitan a la captación de talentos por este tipo de motivos.

✚ Es muy feo q discriminen a una persona por su apariencia física porque en mi opinión un tatuaje no hace a una persona como delincuente ni tampoco un saco y una corbata hace a una persona honrada

✚ Hasta el momento no

✚ NO

✚ Si

✚ Si

✚ Si

✚ No

✚ No

- ✚ En este momento no...pero he laborado en lugares donde poseer un tatuaje era considerado motivo de no contratación o despido...ya que no va con la imagen de la empresa
- ✚ Si
- ✚ La vez que asistí a una entrevista laboral no tuve inconveniente alguno con ninguno de los entrevistadores, puesto que no se mencionó pregunta alguna con respecto al tema en esta encuesta.
- ✚ Si claro en mi primer trabajo me ocurrió. Es bastante tedioso topar con este tipo de jefaturas q aún en este tiempo le dan mayor peso a los tatuajes que al talento humano.
- ✚ Si, por lo general cuando entrevistan o a primera vista lo ven con su cuerpo con tatuajes visibles lo piensan para contratarlo.
- ✚ No he visto ese tipo de charla encontrar de personas que usen un tatuaje
- ✚ Si
- ✚ no
- ✚ Si