

Contacto mata CV: el nepotismo en las empresas peruanas como obstáculo para el desarrollo profesional juvenil

Jlyn

Pontificia Universidad Católica del Perú

“Contacto mata CV”, “mi currículum está de adorno”, “sin experiencia, no hay chamba, y sin chamba, no hay experiencia” y “acá solo ascienden los amigos del jefe” son algunas de las frases típicas que he oído de muchos jóvenes cercanos, jóvenes peruanos inconformistas que aspiran a desarrollarse profesionalmente. A simple vista, estas frases parecen insignificantes expresiones de frustración; no obstante, estas evidencian un importante trasfondo. Casi el 80% de las empresas peruanas son empresas familiares y es evidente su gran participación en el empleo, del 60 al 70% (Asociación de Empresas Familiares del Perú y EY 2019: 11). Sin embargo, esta gran participación también implica la inevitable introducción de una característica perjudicial que se encuentra profundamente arraigada en la naturaleza de estas empresas: el nepotismo. Borklund, Myers y Schneider definen al nepotismo, en las empresas, como el favoritismo dirigido a un familiar o amigo basándose exclusivamente en las conexiones personales que comparten con este y no en factores de mayor significancia laboral como su formación, aptitudes y rendimiento (citado en López, Revuelta y Sánchez 1999: 134). “Nepotismo” es un término muy controvertido desde sus orígenes, pues numerosos autores afirman que su concepto es únicamente aplicable para el sector público. Es más, la Real Academia Española (RAE) hasta no hace mucho tiempo era partícipe de la conceptualización del nepotismo exclusiva a los cargos públicos (RAE 2016). Pese a ello, es irrefutable el hecho de que las prácticas nepotistas no se limitan solo a la esfera pública, sino que también se encuentran fuertemente presentes en el sector privado peruano, principalmente en las empresas familiares que son las predominantes.

Ahora bien, es completamente válido plantearse la pregunta respecto a que si el nepotismo verdaderamente puede llegar a afectar el desarrollo profesional de los individuos involucrados en una empresa nepotista. Pues, primero, es necesario conocer qué es el desarrollo profesional. Según Driver, el desarrollo profesional consiste en la percepción que un individuo posee de su evolución profesional; es decir, su transcurso por las etapas profesionales y las decisiones que toma para avanzar en ellas (citado en Fernández 2002: 67). En otras palabras, es el proceso por el cual una persona con formación superior debe atravesar para consolidarse profesionalmente. Ello implica poseer más credibilidad profesional, autoridad, responsabilidades y otros beneficios. Acorde con Nicolás Fernández, especialista en economía y empresas, existen cuatro etapas profesionales sucesivas que ilustran un modelo de desarrollo profesional: incorporación, crecimiento, madurez y maestría. La incorporación consiste en que el joven trabajador recién contratado encaje en su

nuevo puesto y se adapte al mismo. En consecuencia, en la etapa de crecimiento, el trabajador ya adaptado adquiere más responsabilidades y, por ende, mayores beneficios (2002: 68- 69). En esa línea, el nepotismo posee un rol clave, pero en sentido negativo. En la cultura empresarial peruana, sobre todo en las empresas familiares, el nepotismo se encuentra vagamente regulado e impide a los jóvenes superar adecuadamente ambas etapas profesionales para adquirir un desarrollo profesional óptimo.

En el presente ensayo, se realizará la defensa de la postura correspondiente a que el nepotismo, específicamente en el sector privado, no es sino un obstáculo muy normalizado que impide el desarrollo profesional de los jóvenes en el Perú. Para sustentar adecuadamente esta postura, se expondrán las repercusiones negativas que ocasionan las empresas al realizar prácticas de ascenso nepotistas y contratación no meritocrática en las primeras etapas del desarrollo profesional. Por un lado, se abordarán las prácticas de ascenso cuando empleados que comparten un vínculo familiar o amical con los directivos son promovidos a ocupar mejores puestos en lugar de los trabajadores que legítimamente lo ameritan; es decir, aquellos que demuestran las habilidades técnicas y blandas requeridas en un puesto superior. Por otro lado, se abordará la contratación cuando son reclutados aquellos postulantes vinculados a los directivos de la empresa y no postulantes aptos; es decir, aquellos que cuentan con la formación académica superior requerida para el puesto vacante y habilidades relacionadas.

Respecto a las repercusiones ocasionadas por el nepotismo que afectan la etapa profesional de “crecimiento” de los jóvenes peruanos, se presentan las siguientes.

En primer lugar, las prácticas de ascenso nepotistas generan una significativa desmotivación laboral entre los empleados y ello repercute en su desempeño laboral mediante el descenso de su productividad. En el ámbito laboral, es muy habitual y razonable que empleados que cumplen determinados requisitos, como contar con la formación académica adecuada para un mayor rango y haber superado las expectativas laborales que les fueron impuestas al tomar su puesto inicial, se consideren legítimamente aptos y merecedores de un ascenso a una mejor posición. A su vez, estos esperan la obtención de los beneficios, tanto económicos como profesionales, que este merecido ascenso acarrearía. Sin embargo, al atestiguar la promoción de ciertos empleados únicamente debido a sus vínculos personales, su motivación laboral comienza a verse afectada. Peña y Villón definen la motivación laboral como los incentivos ofrecidos por una organización con el propósito de impulsar al trabajador a esforzarse para alcanzar tanto sus propios objetivos como los de la organización (2018: 185- 186). Por ende, las prácticas de ascenso por nepotismo propician un escenario donde la empresa no les brinda a los demás trabajadores los incentivos suficientes ni una igualdad de oportunidades de crecimiento en la misma, puesto que no se gratifica adecuadamente su constante esfuerzo. En otras palabras, al no recibir ese merecido

ascenso, tampoco reciben ese incentivo clave para su motivación laboral. Como señalan Terán, Rodríguez y González, la desmotivación surge cuando las necesidades de reconocimiento no son satisfechas por sus superiores (citado en Zambrano 2022: 7). Son múltiples las consecuencias que puede ocasionar la desmotivación laboral. Por ejemplo, el trabajador no favorecido es muy propenso a desarrollar el síndrome de “Boreout”, definido por Stock como un estado psicológico asociado a una baja motivación en el trabajo (citado en Zambrano 2022: 4). Este repercute en el desempeño laboral de los jóvenes trabajadores, pues las secuelas en su salud ocasionan que su condición no sea la óptima para laborar. Por un lado, psicológicamente, afecta la autoestima e iniciativa del trabajador, quien se siente frustrado por su estancamiento laboral. Por otro lado, físicamente, ocasiona daños en los órganos debido al estrés y afecta su rendimiento a largo plazo (Zambrano 2022: 8). Quien en un primer momento era un candidato apto y merecedor de una promoción se ve transformado en un trabajador improductivo debido a las repercusiones que el síndrome genera en su cuerpo. Pese a no ser muy conocido, el Boreout se encuentra muy presente entre la fuerza laboral peruana. Acorde a una serie de encuestas realizadas por Bumeran y Hiring room, se determinó que el 75% de los trabajadores peruanos experimentan síntomas relacionados al Boreout (Fernández 2024). De ello es posible desprender que la desmotivación laboral se encuentra ampliamente extendida en el sector laboral peruano e impide al trabajador desempeñarse en su puesto tan bien como en un primer momento. Ello dificulta aún más la obtención de un posible ascenso y superación de su etapa de “crecimiento”, por ende, obstaculiza también su desarrollo profesional.

En segundo lugar, la promoción de empleados mediante nepotismo genera un ambiente laboral cargado de conflictos, tanto emocionales como laborales, entre todos los trabajadores sin distinción de su posición dentro de la empresa. Esto provoca tensiones y divisiones que afectan la cohesión del equipo y debilitan la eficiencia de la organización. Son múltiples los argumentos por los cuales los directivos de las empresas priorizan la ubicación de sus allegados en los puestos de trabajo más altos que se encuentran disponibles. Según Ruiz, Saldaña y Estrella, se considera comúnmente que un empleado familiar posee un mayor sentido de responsabilidad y compromiso ante un cargo superior que uno ajeno a la empresa; además de inspirar más confianza a los que ya se encuentran al mando (2016: 1197). Sin embargo, este enfoque desatiende las tensiones que dichas prácticas generan entre los miembros de la empresa. Estas tensiones o conflictos se pueden dividir en 2 categorías. Primero, destacan los que se generan entre los que ya están en el mando y los ascendidos nepotistas. En cuestión a los ámbitos en los que un individuo se relaciona, se pueden distinguir dos “esferas”. Una es la esfera familiar o amical y la otra es la esfera laboral. Entonces, en una empresa nepotista, ambas esferas están forzadas a convivir permanentemente. Según autores como Chavdarova, Ford y McLaughlin, involucrar la esfera familiar en la esfera laboral ocasiona una completa indistinción de las mismas (citado en Ruiz, Saldaña y Estrella

2016: 1197). En otras palabras, estas prácticas nepotistas ocasionan que los temas o conflictos sentimentales, propios del entorno familiar, se traten en la empresa. De esta manera, se generan disputas entre los familiares y se paralizan las labores cotidianas de la misma, por ende, su eficiencia y productividad se reducen. Asimismo, otro factor causante de tensiones es el manejo de jerarquías laborales. Estas jerarquías pueden fomentar el resentimiento e incomodidad entre individuos que ya eran cercanos fuera del entorno laboral. Segundo, los conflictos no se limitan solo a los empleados favorecidos por el nepotismo, sino también se generan dificultades entre los no favorecidos. El principal problema entre aquellos no ascendidos es la percepción negativa que se genera de sus superiores. Estos empleados, generalmente, perciben a las prácticas de ascenso nepotistas como un oportunismo de parte de los directivos. Tito concuerda con esta percepción. Sugiere que los empleados pueden interpretar la falta de oportunidades de ascenso como un intento de los gerentes de construir una organización en la cual no se cuestionen sus decisiones ni su gestión (2003: 32). Ya que los trabajadores ascendidos están vinculados a los directivos, al obtener un rango superior, optarán por siempre respaldar a aquellos que los beneficiaron. Además, se origina la creencia entre los demás empleados que aquellos sin vínculos personales serán relegados por quienes tienen mayor afinidad con sus superiores. Todos estos conflictos fomentan la desconfianza y se intensifica la rivalidad entre trabajadores. Para hacer mención a un caso particular, Caro y Cacñahuaray realizaron un estudio sobre la percepción del nepotismo en una empresa familiar peruana, Dent Import SA. Revelaron que el 43% de los corporativos presentan insatisfacción ante estas prácticas desfavorables (2019: 38). Así se demuestra que todo aquel conjunto de percepciones negativas repercute en el ambiente de trabajo desfavorablemente. Se ve transformado en uno muy tóxico, cargado de sospechas y envidia, que impedirá que todos los empleados se desempeñen al máximo. Si las relaciones entre trabajadores son complejas de manejar, no cabe duda que dificultará completamente la cohesión del equipo, retrasará el crecimiento de la empresa y, por ende, el ansiado desarrollo profesional de los jóvenes empleados.

En tercer lugar, el insuficiente desempeño de los ascendidos nepotistas ante los requerimientos del nuevo puesto de trabajo entorpece la rentabilidad y eficiencia de la empresa, y ello, a su vez, retrasa el desarrollo de la etapa de “crecimiento” de los demás empleados. Como se ha mencionado previamente, las prácticas nepotistas suelen darse en las empresas por la aparente impresión de que acarrearán beneficios. No obstante, una de las mayores evidencias que refutan lo contrario corresponde a que situar a un empleado en un mejor puesto no implica que este posea las habilidades técnicas y blandas requeridas en este. Es importante considerar que el aspecto de las habilidades blandas es muy ambiguo, puesto que se manifiesta en las relaciones interpersonales de cada individuo de manera variable. Por ello, me centraré en las habilidades técnicas. Dichas habilidades son los conocimientos obtenidos por una formación superior, universitaria, primordialmente, que un trabajador requiere poseer para desempeñar su labor sin

complicaciones. En ese sentido el ascendido nepotista, por la definición misma del nepotismo, suele ser promovido pese a no poseer ambos requerimientos, enfatizando en las habilidades técnicas. Ello repercute catastróficamente en la eficiencia de la empresa. Según López, Revuelta y Sánchez, estos probablemente experimentarán seguridad laboral absoluta en su posición debido al respaldo de sus contactos, lo cual puede conducirlos a comportarse negligentemente (1999: 135). Estos comportamientos negligentes pueden empezar por casos leves, como despedir personal sin justificación aparente, hasta casos más graves, como sería emitir importantes decisiones sin tener experiencia ni conocimiento suficiente acerca del contexto empresarial peruano, entre otros. Estas no son sino manifestaciones del desempeño de un individuo improvisado que generará una pérdida de recursos humanos y monetarios para la organización, afectando su rentabilidad. Así mismo, Molina, Botero y Montoya sostienen que, ya que su asignación en un puesto superior no se da por su capacidad ni excelente labor, el salario que recibirá representa dinero que la empresa pierde por no ascender a alguien legítimamente apto cuya labor sea verdaderamente eficiente (citado en Jaimes y Albornoz- Arias 2021: 89). Ante dicha situación, los demás trabajadores son afectados implícitamente. Si la empresa en la que laboran no experimenta un crecimiento sostenido o, por lo menos, se mantiene lo suficientemente rentable para seguir en el mercado, estos serán incapaces de desarrollarse profesionalmente en un grado óptimo. En palabras simples, un empleado no puede crecer profesionalmente en una empresa que no crece.

Pese a todos los perjuicios expuestos que generan las prácticas de ascenso por nepotismo en las empresas, existen posturas que difieren de la mía. Estas provienen, sobre todo, de aquellos favorecidos. Una de estas posturas corresponde a que el nepotismo es verídicamente una herramienta útil y beneficiosa, pues representa una oportunidad para muchos jóvenes y también para las empresas. Esta postura alega, como principal razón, a que, por un lado, el nepotismo brinda una oportunidad laboral a los jóvenes favorecidos que de otra manera no obtendrían. Por otro lado, sostiene que beneficia también a las empresas nepotistas, pues les permite evitar los largos y tediosos procesos de reclutamiento de empleados. De esta manera, no asumen ningún riesgo ni incertidumbre al contratar personal nuevo de manera tradicional.

No obstante, esta postura contraria expuesta no refleja el panorama completo, ya que no abarca los daños inherentes que ocasiona la contratación por nepotismo a la etapa profesional de “incorporación” de los jóvenes postulantes de ambas partes. Ante ello, el contraargumento que defiende tiene por razón que, en las empresas nepotistas, la inexistencia de un proceso de contratación meritocrático perjudica notablemente tanto a los postulantes aptos como a los postulantes que, finalmente, son contratados por nepotismo.

En primer lugar, para lograr comprender la suma relevancia de un proceso de contratación meritocrático y cómo de este depende la etapa de “incorporación”, es necesario conocer la definición de “meritocracia”. Este es un término muy controvertido, al igual que “nepotismo”, pues muchos autores especializados han propuesto diversas conceptualizaciones e, incluso, algunos erróneamente la asocian con la falta de oportunidades. Sin embargo, me respaldaré en dos definiciones clave, elegidas debido a su mutua complementación. Primero, Valdez Farrias define a la meritocracia como el proceso de asignación de puestos, contratación en este caso, donde se descartan factores ajenos al currículum del postulante, como el respaldo de contactos, y se priorizan sus méritos; es decir, logros académicos y laborales (Congreso de la República 2020: 4). A partir de esta definición, es imprescindible recalcar que un postulante puede ser considerado apto en la contratación si y solo si este posee la formación académica, sea universitaria o de un instituto superior, requerida para el puesto vacante y, además, cuenta con las habilidades blandas necesarias. Segundo, la meritocracia se establece como el sistema u orden social antónimo al nepotismo (Franetovic 2017: 2). Esta breve definición es clave, ya que permite evidenciar su completa contraposición al nepotismo. A fin de esclarecer este último punto mencionado, propongo la siguiente ejemplificación. Por un lado, en un proceso simple de contratación nepotista, los directivos de la empresa explícitamente reclutan a un individuo vinculado a ellos, puesto que cuentan con la autoridad de hacerlo. En un proceso más complejo y perjudicial, la empresa nepotista apertura una convocatoria laboral para el puesto vacante. Sin embargo, los directivos, finalmente, culminan contratando a un determinado postulante debido a sus influencias y/o cercanía con los mismos. Esto implica que los demás postulantes y, entre ellos, los más capacitados para el cargo inviertan su tiempo vanamente en un proceso ambiguo y poco transparente. Por otro lado, en un proceso meritocrático de contratación, se realiza una convocatoria abierta y transparente donde es elegido aquel postulante cuyo currículum explicita su preparación superior adecuada (mérito académico) y una posterior entrevista evidencie su aptitud para el puesto (habilidades blandas). Por ende, será elegido aquel cuyo perfil sea el más óptimo, beneficiando así al joven peruano que busca insertarse profesionalmente y legítimamente lo amerita.

En segundo lugar, en un proceso de contratación no meritocrático, no son contratados los postulantes aptos, sino aquellos postulantes que poseen relaciones personales con los directivos. Ello los perjudica, debido a que se ve retrasado el inicio de su proceso de desarrollo profesional. Como se ha evidenciado, cuando la meritocracia no es aplicada por las empresas para reclutar, los postulantes más aptos no obtienen empleo. Esta aparenta ser una dificultad momentánea; sin embargo, genera un grave impacto en el desarrollo profesional de aquellos postulantes. Como se mencionó previamente, Nicolás Fernández presenta las 4 etapas profesionales: incorporación, crecimiento, madurez y maestría (2002: 68- 69). Si bien estas cuatro etapas conforman el proceso

de desarrollo profesional de un individuo, las dos primeras son aquellas que determinan el inicio, la duración y el grado de progreso de todo el proceso de desarrollo profesional. La significancia de la etapa de crecimiento y las repercusiones negativas que el nepotismo puede generar en ella ya han sido descritas en el primer argumento. Ahora bien, respecto a la etapa de incorporación, de esta depende el inicio de todo el proceso siguiente. Como en la fase de “incorporación” el contratado se orienta en la empresa, el imprescindible primer paso de esta etapa es ser contratado y es allí donde radica la necesidad de un proceso de contratación meritocrático. Manpower Group y Junior Achievement realizaron una serie de encuestas a jóvenes peruanos. A partir de ello, se extrajo que el 81% de estos afirman que el proceso de obtención de empleo es muy complejo en el Perú (2022: 1-2). En esa línea, si los jóvenes postulantes aptos no son contratados en un primer momento debido a que las empresas vacantes ejercen prácticas de contratación no meritocráticas; es decir, nepotistas, la fase de incorporación se verá retrasada. Este retraso, en el caso más óptimo, podría darse por unos pocos meses. No obstante, es incuestionable el extenso tiempo que en el mercado laboral peruano se requiere para encontrar trabajo. En un caso regular, este retraso en la obtención de trabajo podría dilatarse hasta un periodo mayor a un año. Entonces, inminentemente, la fase consecutiva a la incorporación, el crecimiento, también se verá aplazada. Estos retrasos sucesivos no son sino obstáculos que aletargan el inicio y progreso del proceso del desarrollo profesional del joven peruano. Es así como las prácticas de contratación no meritocráticas perjudican a los jóvenes postulantes aptos y su desarrollo profesional.

En tercer lugar, un proceso no meritocrático de contratación perjudica a los contratados por nepotismo, ya que no se ven incentivados a formarse académicamente ni especializarse, por ende, tampoco se desarrollarán profesionalmente. Si bien es muy cuestionable considerar que un contratado por nepotismo puede ser perjudicado por este, los agravios que la contratación no meritocrática genera en estos son innegables. Para asimilar estas repercusiones, es necesario comparar nuevamente ambos casos de contratación: por meritocracia y por nepotismo. Por un lado, en un proceso de reclutamiento meritocrático, un postulante conoce que será elegido en cuestión a sus méritos académicos y laborales. Debido a ello, tiene presente ese incentivo clave que lo impulsa a formarse académicamente de manera constante. Actualmente, en el Perú, una cuantiosa población profesional no se conforma con culminar su formación superior con el bachillerato. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 24% de los profesionales peruanos se encuentran activos en programas de posgrado como maestrías y doctorados (citado en Infobae 2022). En este primer caso, el paso inicial para que el postulante apto se desarrolle profesionalmente es conseguir empleo, puesto que sí cumple con el requisito fundamental de formación académica. Por otro lado, en un proceso de contratación no meritocrático, el contratado nepotista es afectado implícitamente por la seguridad laboral que le brinda el respaldo de sus contactos, según López, Revuelta y Sánchez (1999: 135). Este contratado

posee la certeza de que siempre contará con el apoyo de esos contactos para conseguir y/o mantenerse en un empleo. De esta manera, no tiene presente ese incentivo clave de formarse profesionalmente ni especializarse a diferencia de los postulantes que son contratados por sus méritos, y se genera en ellos un razonamiento totalmente conformista. En este segundo caso, el primer paso para la etapa de incorporación del postulante favorecido por nepotismo no es conseguir empleo, puesto que no cumple con el requisito fundamental de formación profesional. Si bien el contratado por nepotismo cuenta con un puesto de trabajo asegurado y no le hará falta, nunca podrá desarrollarse profesionalmente si no se dispone a adquirir las habilidades técnicas requeridas en su puesto de trabajo, ya que estas solo se obtienen y desarrollan a partir de una formación superior adecuada.

Ahora bien, estas prácticas de contratación anti meritocráticas no solo perjudican a los postulantes favorecidos por nepotismo, sino también a las empresas mismas. De acuerdo con Lorenzo y Núñez-Cacho, al incurrir en el nepotismo constantemente, estas disminuyen su capacidad de atraer nuevos talentos (2012: 30). Las empresas evidentemente nepotistas van generando una reputación poco favorable que conlleva a que muchos profesionales opten por desistir de la incorporación a estas debido al riesgo de no lograr desarrollarse profesionalmente en un entorno nepotista.

En síntesis, reafirmo mi postura respecto a que el nepotismo es un significativo obstáculo muy normalizado que impide a los jóvenes peruanos lograr un desarrollo profesional óptimo. Para lograr este desarrollo se requiere que el individuo atraviese las etapas profesionales de incorporación y crecimiento. Mediante lo expuesto se ha demostrado que, si el nepotismo está presente en ambas etapas, dicho proceso se verá obstruido. Primero, en la etapa de crecimiento, las prácticas de ascenso nepotistas ocasionan múltiples repercusiones negativas. Estas no son sino la desmotivación laboral, la creación de un ambiente laboral tóxico y la pérdida de rentabilidad de la empresa nepotista. Segundo, en la etapa de incorporación, las prácticas de contratación anti meritocráticas ocasionan graves perjuicios. En el caso de los postulantes aptos, al no obtener empleo, se retrasa su etapa de incorporación y, a su vez, todo su proceso de desarrollo profesional. En el caso de los contratados por nepotismo, no se genera ese incentivo clave de formarse académicamente, por ende, tampoco se desarrollan profesionalmente.

Como reflexión final, considero que este ensayo argumentativo aporta un amplio cambio de perspectiva sobre lo que respecta al nepotismo y sus prácticas. La sociedad peruana y su fuerza laboral lo visualiza como una herramienta de la cual se puede sacar provecho fácilmente. No obstante, esta buena impresión que se tiene del nepotismo solo cambia cuando un individuo se ve directamente afectado por este. Esto puede evidenciarse en la tan mencionada frase “contacto mata CV” que quise incluir, pues no es solo una simple expresión de inconformidad. Es realmente

una demostración de la desesperación a la que puede llegar un joven peruano que, pese al largo trayecto académico y laboral que ha atravesado, se ve fácilmente desplazado por aquellos cuyos contactos tienen todo el poder y la influencia. El objetivo último de este ensayo no es promover la completa erradicación del nepotismo. Ello es imposible actualmente, puesto que ya se encuentra enraizado en la cultura empresarial peruana donde dominan las generaciones anteriores, sobre todo en las tan mencionadas empresas familiares. El objetivo es concientizar anticipadamente, a los jóvenes primordialmente, de lo normalizado que está el nepotismo. De este modo, cuando se les presente una oportunidad de incurrir en él, ya conocerán completamente los perjuicios que genera. Solo así se podrá crear paulatinamente una nueva cultura empresarial, encabezada por las nuevas generaciones, que sea capaz de rechazarlo.

Un método viable para generar esta nueva cultura empresarial, además de la concientización escrita, es la aplicación de las políticas de control anti nepotistas. Estas ya existen y son exclusivas del sector público, y han evidenciado su efectividad en la regulación de casos de nepotismo. Si se aplicaran de forma obligatoria también en el sector privado, el número de casos de prácticas nepotistas se vería justamente mitigado. De esta manera, se derrumbaría la creencia errónea de que el nepotismo solo puede ocasionar daños si se involucra en las políticas públicas cuando genera daños aún mayores en la esfera privada, pues allí se encuentra involucrado el grueso de la fuerza laboral peruana.

BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES DEL PERÚ (AEF) y EY

2019 ¿Cuál es el impacto de las Familias Empresarias? Resultados 1ra Encuesta de Familias Empresarias en el Perú. Consulta: 10 de setiembre de 2024.

https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/es_pe/topics/entrepreneurship/ey-empresas-familiares-publicacion.pdf

CARO, Anghelo y Liz CACÑAHUARAY

2019 *Prácticas de buen gobierno corporativo en empresas familiares*. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas. Lima: Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Administración y Negocios. Consulta: 10 de octubre de 2024.

<https://hdl.handle.net/20.500.12867/2984>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA – VALDEZ FARRIAS

2020 *Ley N° 30057*. Ley que promueve la meritocracia en el sector público impulsando la contratación en la administración pública de talento humano que ocupe el primer puesto de su carrera profesional. Lima, 25 de junio de 2020. Consulta: 10 de setiembre de 2024.

https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05589-20200623.pdf

FERNÁNDEZ, Nicolás

2002 “El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas”. *Cuadernos de Gestión*. Bilbao, año 17, volumen 2, número 1, pp. 65- 90. Consulta: 15 de setiembre de 2024.

<https://doi.org/10.5295/cdg.19219nf>

FERNÁNDEZ, Valeria

Boreout en los colaboradores peruanos. Consulta: 4 de octubre de 2024.

<https://www.buk.pe/blog/boreout-en-los-colaboradores-peruanos>

FRANETOVIC, Gonzalo

- 2017 “Concepciones de mérito y meritocracia”. *Working Paper 2*. Santiago, año 36, pp. 1- 11. Consulta: 10 de setiembre de 2024.

<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.14983.42401/1>

INFOBAE

Profesionales peruanos con maestría obtienen hasta un 40% más de ingresos. Consulta: 5 de noviembre de 2024.

<https://www.infobae.com/america/peru/2022/08/31/profesionales-peruanos-con-maestria-obtienen-hasta-un-40-mas-de-ingresos/>

JAIMES, Grisly y Neida ALBORNOZ- ARIAS

- 2021 “Factores que inciden en el proceso de sucesión de empresas familiares”. *Pensamiento y Gestión*. Barranquilla, año 25, número 50, pp. 69-99. Consulta: 7 de noviembre de 2020.

<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.041>

LÓPEZ, Rafael, Daniel REVUELTA y José SÁNCHEZ

- 1999 “Análisis de las prácticas de nepotismo: especial referencia al caso de la empresa familiar”. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales del IEA*. Almería, año 1, número 17, pp. 133- 146. Consulta: 13 de setiembre de 2024.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=199898>

LORENZO, José y Pedro NÚÑEZ-CACHO

- 2012 “Inercia e innovación en la empresa familiar: una primera aproximación”. *Revista de Empresa Familiar*. Málaga, año 1, volumen 2, número 2, pp. 23- 40. Consulta: 2 de noviembre de 2020.

<https://doi.org/10.24310/ejfbefb.v2i2.4027>

MANPOWER GROUP y JUNIOR ACHIEVEMENT

- 2022 *Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes 2022* [encuesta]. Consulta: 7 de noviembre de 2024.

<https://www.manpowergroup.pe/wps/portal/manpowergroup.pe/estudios-e-investigaciones/escasez-de-oportunidades-laborales-para-jovenes/escasez-de-oportunidades-laborales-para-jovenes>

MERINO, Jannie y otros

- 2024 “La Meritocracia en la Gestión Pública. Perú”. *Revista de Climatología*. Palma de Mallorca, año 23, volumen 24, pp. 1809- 1815. Consulta: 10 de setiembre de 2024.

<https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1809-1815>

PEÑA, Humberto y Sabina VILLÓN

- 2018 “Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional”. *Revista Científic*. La Libertad, año 2, volumen 3, número 7, pp. 177- 192. Consulta: 3 de octubre de 2023.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

- 2016 *Diccionario del estudiante*. Tercera edición. Madrid: Taurus. Consulta: 10 de setiembre de 2024.

<https://www.rae.es/diccionario-estudiante/nepotismo>

RUIZ, Fernando, Yolanda SALDAÑA y Yessica ESTRELLA

- 2016 “El nepotismo en la empresa familiar ¿ventaja o desventaja para la continuidad del patrimonio empresarial? estudio de casos”. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*. s/l, año 9, volumen 9, número 1, pp. 1193–1205. Consulta: 13 de setiembre de 2024.

<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/70>

TITO, Pedro

- 2003 “El trabajador es el recurso más valioso de que disponen las empresas”. *Gestión en el Tercer Milenio*. Lima, año 5, volumen 6, número 12, pp. 29- 33. Consulta: 16 de setiembre de 2024.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v6i12.9841>

ZAMBRANO, Marbelis

- 2022 “Síndrome de Boreout y su incidencia en el desempeño laboral”. *Revista del Postgrado de la Universidad Bicentennial de Aragua*. Aragua, año 7, volumen 5, número 2, pp. 96-109. Consulta: 5 de octubre de 2024.

<https://revistasuba.com/index.php/INVESUBA/article/view/251>