

Estudio exploratorio sobre nepotismo en universitarios peruanos

Exploratory study on nepotism in Peruvian university students

Arturo Orbegoso-Galarza¹

● Revista
**Educación y
Sociedad**

Citar como: Orbegoso-Galarza, A. (2024). Estudio exploratorio sobre nepotismo en universitarios peruanos. *Revista Educación y Sociedad*, 5(9), 15-23. <https://doi.org/10.53940/reys.v5i9.180>

Artículo recibido: 13-02-2024
Artículo aprobado: 10-05-2024
Arbitrado por pares



I ACEES

Resumen


Este escrito presenta un estudio exploratorio descriptivo que, partiendo de las respuestas de 222 universitarios a una encuesta sobre el aprecio por sus familiares, buscó conocer la inclinación de tal muestra hacia el nepotismo. Un porcentaje relevante manifiesta que daría trabajo a un pariente y que tal decisión significaría un apoyo o alianza. Los encuestados confirman que el nepotismo es un elemento de la idiosincrasia y la cultura.

Palabras clave: nepotismo, universitarios, cultura

Abstract

This paper presents an exploratory descriptive study that, based on the responses of 222 university students to a survey on appreciation for their family members, sought to know the inclination of said sample towards nepotism. A relevant percentage states that they would give a job to a relative and that such a decision would mean support or alliance. Respondents confirm that nepotism is an element of idiosyncrasy and culture.

Key words: nepotism, university students, culture

¹ Docente universitario, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). aorbegosog@yahoo.es  <https://orcid.org/0000-0003-1805-8916>

Introducción

El nepotismo o la preferencia otorgada a determinadas personas a causa de sus lazos familiares o de sangre por encima de sus calificaciones o experiencia en el trabajo (Real Academia Española, 2014) suele ser denunciado en los medios masivos y en las redes sociales si un funcionario público privilegia a alguien con un cargo sin merecerlo. A pesar de existir legislación que sanciona este proceder, la frecuencia de tales casos no parece atenuarse. Este favoritismo hacia los familiares y allegados está penado en una serie de países; incluso hay convenios de legislación internacional que lo asocian al delito de corrupción. Aunque suele asumírsele como un fenómeno típicamente latinoamericano, la investigación sobre el tema registra su extensión en diversas partes del mundo (Rajpaul-Baptiste, 2018). De hecho, los lazos familiares son el sello distintivo al interior de las empresas más conocidas y prestigiadas a nivel mundial. Y este proceder tendría evidentes ventajas: asegura la lealtad hacia sus líderes; garantiza la pervivencia del patrimonio familiar y establece una comunidad de valores, significados o cultura empresarial (Rajpaul-Baptiste, 2018). En suma: el nepotismo no estaría restringido a la esfera pública o gubernamental, es decir, tiene presencia significativa en el sector privado; asimismo, en las empresas privadas que lo practican es visto como necesario e incluso ventajoso.

Desde una perspectiva global o cosmopolita, anteponer los lazos de sangre podría ser un obstáculo para los negocios. No obstante, como suele ocurrir con hechos relativos a la idiosincrasia, su expresión y valoración están en función de cada contexto social y/o cultural. Esto evidencian algunos antecedentes. A partir de un análisis sociológico y político, se ha constatado un nepotismo significativo entre los gobernadores y líderes políticos mexicanos por varias generaciones (Ortiz, 2021). Lo mismo han mostrado Brassiolo et al. (2021) en una muestra de jueces de ese país. De otro lado, una encuesta a trabajadores lituanos reveló efectos negativos del nepotismo sobre el clima organizacional (Vveinhardt y Bendaraviciene, 2021). Otro estudio en empresas de Kyrgyzstan concluye que el nepotismo es una fuerte tradición cultural que sobrevive a influencias organizativas modernas u occidentales (Baldanova, 2014).

Por su parte, de su examen de numerosos estudios sobre nepotismo, Kaushal et al. (2021) concluyen que, a pesar de su creciente número en años recientes, esta investigación se mantiene desarticulada. O sea, aunque se constata la vigencia del nepotismo en sectores como gobierno, industria y servicios, todavía se carece de visiones integradoras entre ámbitos económicos y diferentes sociedades. Adicionalmente, cierta evidencia registra también que quienes ingresan a un empleo por mediación de sus vínculos familiares suelen ser percibidos como menos calificados y competentes por sus colegas (Padgett et al, 2019). Igualmente, tienden a la insatisfacción, bajo compromiso laboral, elevada rotación, menor salud psicológica y enfrentan reacciones negativas de sus compañeros (Rajpaul-Baptiste, 2018). Esto degenera en una negativa atmósfera de trabajo (Pearce, 2015).

De otro lado, Ortiz (2009) remarca que el patrocinador del nepotismo, es decir, quien manipula para introducir a sus familiares en determinados puestos pervirtiendo los requerimientos respectivos, lo hace porque espera así un retorno o retribución del favorecido. Tal favoritismo entraña un aseguramiento del poder o los privilegios al copar puestos con los allegados.

Rajpaul-Baptiste (2018) enfatiza que el nepotismo estaría más presente en sociedades habitualmente calificadas como colectivistas, esto es, aquellas en donde los lazos de los endo-grupos son más sólidos. Singular importancia tendría aquí la familia. También agrega que estas alianzas son visibles en culturas caracterizadas por una mayor distancia del poder. Según esta idea, los miembros menos poderosos de sociedades más desiguales tienden a aceptar tal inequidad. En el ámbito institucional y organizacional, los subordinados son más proclives a aceptar el autoritarismo y prepotencia de sus jefes (Hofstede et al., 2010).

Como ya se mencionó, el nepotismo suele ser apreciado negativamente cuando afecta cargos públicos. Y aunque dentro de empresas familiares se le considera natural, justificado o explicable, también se han establecido reglas o procedimientos para que la incorporación de parientes garantice la

continuidad de tales negocios y no perturbe la convivencia a su interior (López et al., 2000; Riggio y Saggi, 2015). Asimismo, Pearce (2015) recalca que quienes trabajan en una empresa administrada por integrantes de una familia tienden a prejuzgar o desconfiar de los criterios de admisión o promoción de personal, así tales prácticas respondan a procedimientos objetivos. Es decir, la percepción de nepotismo condiciona actitudes y conductas.

Una creencia extendida entre quienes tienen un familiar con un cargo o puesto que consideran de importancia es que dicha persona estaría en la obligación de ayudar a sus parientes, esto es, recomendando o colocando directamente a algunos de estos. Pero, si el aludido se negara o no pudiera, los solicitantes lo tildarían de ingrato y egoísta (Zalpa et al., 2014).

Es pertinente mencionar que las redes de parentesco en el Perú, sean familiares o de origen geográfico común, han sido el soporte para varias generaciones de migrantes campesinos en su proceso de incorporación a las ciudades, principalmente a la capital. Este vínculo con parientes o paisanos ya establecidos en la urbe contribuyó a hacer su adaptación cultural y económica menos azarosa (Blondet et al., 1986; Golte y Adams, 1990).

El nepotismo es un tema comentado cotidianamente, pero poco investigado en el Perú. Por ello este estudio descriptivo pretende, en primer lugar, describir el nivel de disposición de las personas encuestadas a beneficiar a algún familiar con un puesto de trabajo. En segundo lugar, se plantea determinar aquellas situaciones que las personas encuestadas juzgan como prioritarias si se trata de auxiliar a un pariente en el ámbito laboral.

Metodología

Los interrogados fueron 222 estudiantes universitarios (40 varones y 182 mujeres) de la ciudad de Trujillo, en la región La Libertad (Perú), todos pertenecientes a carreras de ciencias de la salud y seleccionados a través de un muestreo por conveniencia. Estas personas, procedentes de 3 universidades privadas, se ubican entre los niveles socio-económicos alto, medio alto y medio bajo. Sus edades oscilaron entre los 20 y 23 años y su nivel de estudios varió entre segundo y cuarto año de carrera. Se usó una encuesta de 10 ítems, cada uno de ellos presenta una frase afirmativa al lado de la cual se ofrecen las siguientes opciones: Sí, No, No sé y Tal vez. En cada caso los encuestados deben marcar solo una de las respuestas ofrecidas. El instrumento toma como máximo dos minutos en completarse.

Si bien todos los ítems proponen ayudar a un familiar en diversos contextos, aquellos relacionados con situaciones específicas de nepotismo solo son 5 de ellos. Los demás reactivos exponían casos de necesidad de salud, vivienda o dinero del familiar. Se combinó los ítems de esta manera para no despertar la alerta o recelo de los encuestados, de tal suerte que pensarán que todas las frases se referían a la disposición a ayudar a un pariente en diversas circunstancias adversas. Por último, para los propósitos de esta comunicación, solo se incluye el cómputo de las respuestas a los ítems sobre nepotismo (Ver Tabla 1).

Tabla 1
Ítems sobre nepotismo

-
1. Yo le daría trabajo a un familiar
 2. Yo recomendaría a un familiar en mi trabajo
 3. Yo buscaría que mi pareja ingrese a laborar en mi trabajo
 4. Si yo logara que un familiar trabaje conmigo, tendría quien me apoye
 5. Si yo fuera juez de un concurso público favorecería a un familiar
-

Resultados

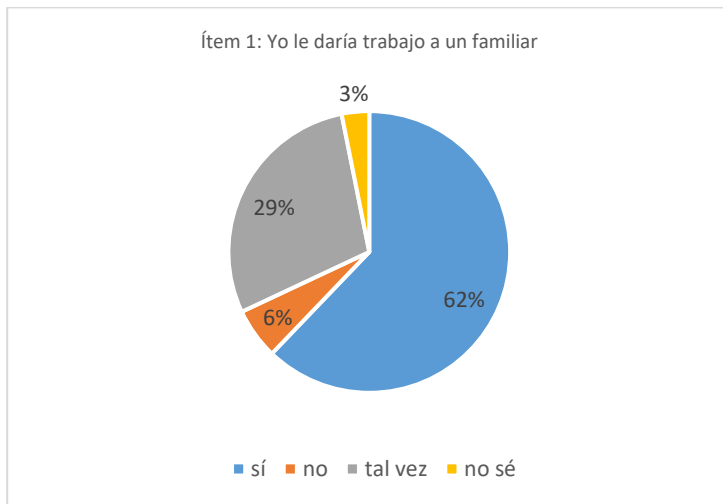
A continuación, se detallan los resultados del presente estudio. Se parte exponiendo la frecuencia obtenida por cada opción de respuesta en los diferentes ítems en la Tabla 2. Luego se describen los porcentajes respectivos con ayuda de gráficos.

Tabla 2
Respuestas a los ítems sobre nepotismo

| Opción | Ítem 1 F | Ítem 2 F | Ítem 3 F | Ítem 4 F | Ítem 5 F |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Sí | 138 | 138 | 46 | 58 | 15 |
| No | 13 | 13 | 66 | 32 | 159 |
| Tal vez | 64 | 65 | 83 | 103 | 26 |
| No sé | 7 | 6 | 27 | 29 | 22 |
| Total | 222 | 222 | 222 | 222 | 222 |

En la figura 1 se puede apreciar que un 62% de la muestra daría de hecho trabajo a un familiar, contra un 6% que no lo haría. El 29% tal vez lo haría. Y un 3% no sabe si lo haría.

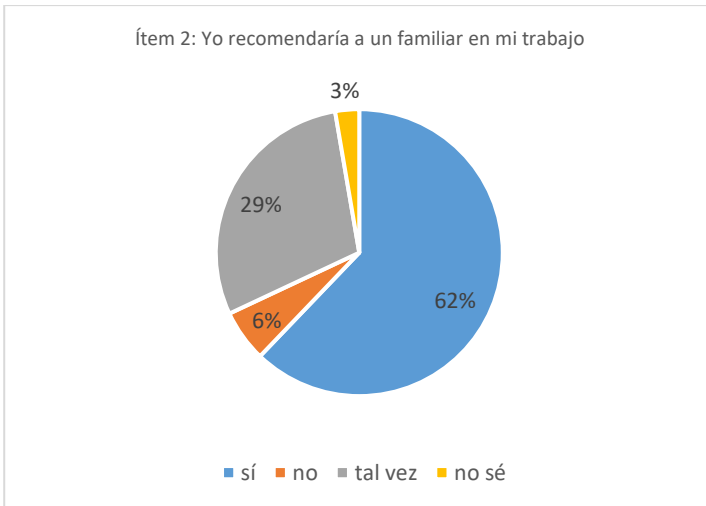
Figura 1
Respuestas al ítem 1 en porcentajes



En la Figura 2 es visible que 62% recomendaría a un familiar en su trabajo. Un 6% afirma que no lo haría. En tanto que 29% refiere que tal vez lo haría. Y un minoritario 3% no sabe si acaso lo haría.

Figura 2

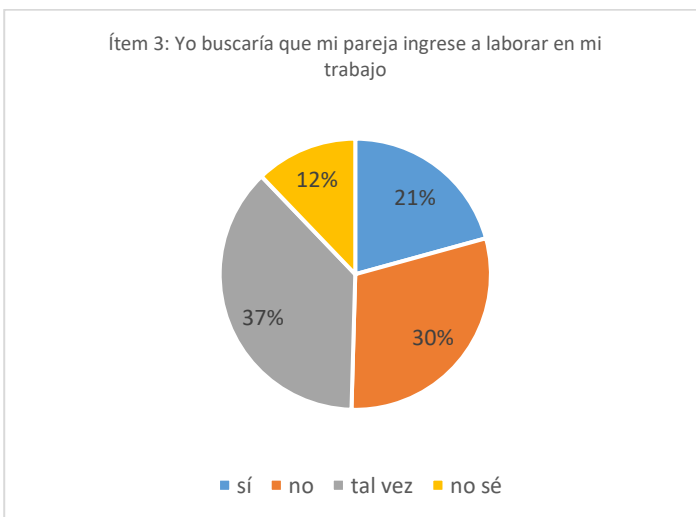
Respuestas al ítem 2 en porcentajes



Según la Figura 3 solo un 21% buscaría que su pareja ingrese a laborar en su centro de trabajo. Por su lado, 30% apunta claramente que no haría eso. Un 37% señala que tal vez sí lo haría. Y un 12% no precisa.

Figura 3

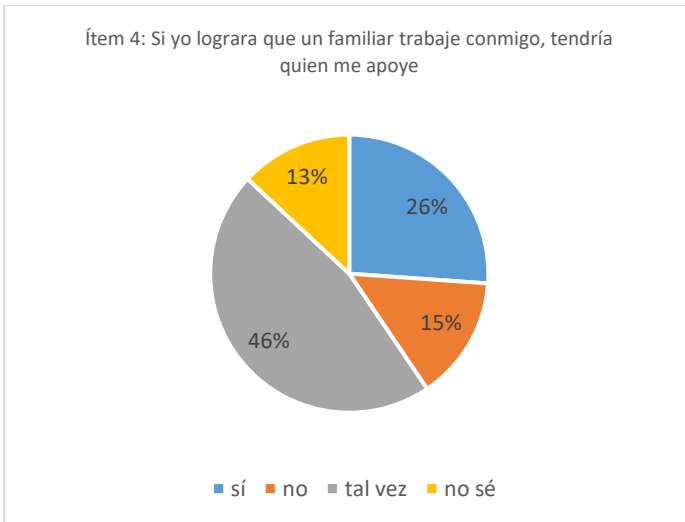
Respuestas al ítem 3 en porcentajes



Por la Figura 4 queda claro que, si 26% de encuestados lograra que un familiar trabaje con ellos, tales personas se sentirían apoyadas o respaldadas. En paralelo, 15% no tomaría tal decisión. El 46% apunta que tal vez sí lo haría. Un 13% no lo sabe.

Figura 4

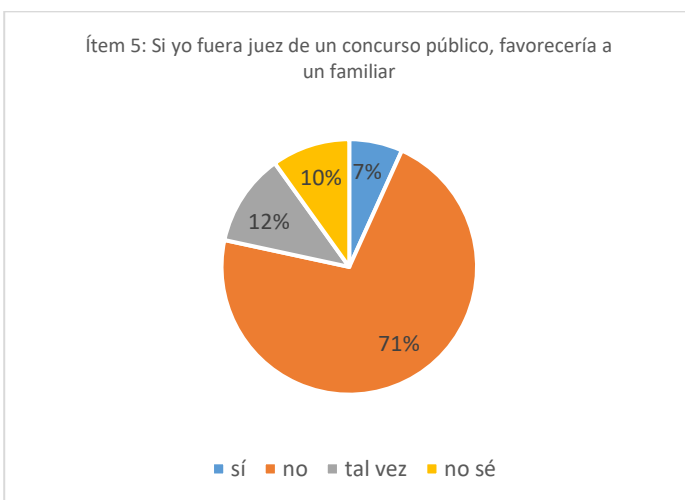
Respuestas al ítem 4 en porcentajes



En la Figura 5 un mayoritario 71% de la muestra expone que si fuera juez en un concurso público no favorecería a un familiar. Pero 7% sí lo haría. Un 12% tal vez lo haría y 10% no precisa.

Figura 5

Respuestas al ítem 5 en porcentajes



Discusión

Que 62% de la muestra afirme que daría trabajo a un familiar (Ítem 1) confirma un aserto muy extendido entre los peruanos: la disposición a ayudar o rescatar a un pariente que necesita empleo. Esta convicción tiene un largo pasado y es común a diversos grupos a lo largo de la escala social. No se trataría solamente del mero acuerdo con una idea socialmente aceptada. A ella subyace una muy sentida obligación de brindar ayuda no solo a la familia nuclear; también, si fuera necesario, de velar por la familia extensa (Blondet et al, 1986; Golte y Adams, 1990). Lo discutible de esta solidaridad reside en que los lazos de sangre obvian, en ocasiones, la verificación o evaluación de las competencias indispensables para el puesto. Y este espíritu de cuerpo se extiende a amigos y otros contactos. A propósito del círculo no

consanguíneo, este *modus vivendi* se aprecia en las clases alta, media y entre los sectores populares. Mientras los miembros de la élite pueden avalar a sus seres cercanos y a antiguos compañeros de escuela o universidad (Reátegui et al., 2022), la gente de sectores populares tiende a consolidar lazos con la familia extensa, con paisanos o feligreses de su propia iglesia (Blondet et al., 1986; Golte y Adams, 1990). Esta propensión hacia los allegados es remarcada por Nureña (2021) e identificada como “la argolla” peruana, la misma que se aparta de hábitos sociales más asépticos y objetivos de otras latitudes, como sería el caso de los estadounidenses, una cultura claramente individualista (Hofstede et al., 2010).

Lo mismo puede señalarse en torno al 62% que recomendaría a un familiar en el trabajo (ítem 2). A esto se suma un elemento que, fruto de las prácticas de reclutamiento de las últimas décadas, adecenta o torna aceptable interceder por un pariente. Organizaciones y expertos reconocen que los propios empleados de una empresa pueden referir personas con aparente potencial para la misma. Y es verdad, quienes ya pertenecen a una compañía serían útiles jueces para evaluar si alguno de sus contactos se adaptaría a ella (Temple, 2015). Cabe preguntarse si quienes recomendarían a un familiar están igualmente persuadidos de asumir los costos de equivocarse, ser defraudados y perjudicar así su centro de trabajo. En último lugar, en un mercado de trabajo con alta informalidad como el peruano, empresas que ofrecen empleos precarios se ven favorecidas por su propia mano de obra que, al recomendar a sus allegados, les permite perdurar y reproducir el subempleo. Rajpaul-Baptiste (2018) destaca que el nepotismo estaría más presente en empleos informales y de menor categoría.

Un 30% de la muestra no buscaría que su pareja ingrese a trabajar en la misma organización (ítem 3). Otro 12% sostiene que no sabe. Puede especularse en torno a que un tercio de encuestados no aprecia esta situación como saludable. Otro 37% se expresa dubitativo, respondiendo que tal vez lo haría. Quizá los tres grupos temen que los ámbitos de trabajo y vida privada se confundan. Esto podría ser tomado como un signo positivo; un indicador de madurez de los encuestados. Su deseo de mantener ambos planos separados. Probablemente estiman que no sería posible mantener la objetividad en el trabajo y eso afectaría a otros. Esta negativa y duda implicarían cierto deslinde entre la pareja y el resto de seres cercanos. Es decir, los encuestados entienden que a los familiares puede ayudárseles, pero, atendiendo a las normas sociales, intuyen que abogar por la propia pareja sería un exceso. Igualmente, ante las reiteradas denuncias periodísticas de funcionarios públicos que favorecen a sus cónyuges, las personas encuestadas se harían eco de esta censura social. Por lo menos, en términos formales o declarativos. Solo el 21% contesta positivamente ante esta posibilidad. O sea, poco más de un quinto de la muestra no encuentra problemático compartir con la pareja el empleo en el mismo lugar. Puede argüirse que quienes piensan así, debido a su juventud, ignoran las posibles implicancias legales y personales de tal situación. Adicionalmente, puede sostenerse que estas personas consideran una obligación acomodar laboralmente a la pareja. Esto puede estar potenciado por una tradición que cultiva los lazos interpersonales y parentales (Blondet et al, 1986; Golte y Adams, 1990) y por un entorno económico que hace indispensable el aporte más o menos equitativo de ambos integrantes de una pareja (INEI, 2020).

Un 26% acepta que, si lograra que un familiar trabaje con él o ella, se sentiría respaldado (ítem 4). Otro 46% no descarta que experimentaría respaldo en tal circunstancia. Esto coincide con lo expuesto para el ítem 1. Es parte de la idiosincrasia peruana buscar consolidar los nexos familiares o del endo-grupo. También aludiría a una mentalidad colectivista (Hofstede et al, 2010). Adicionalmente, tanto quien provee la ayuda como quien la recibe son parte de un acuerdo más o menos tácito. El que convoca espera fidelidad y compromiso. El convocado presume que no solo debe aportar su trabajo; también su complicidad y hasta incondicionalidad. Incluso estas últimas pueden primar sobre la competencia y calidad en el trabajo. Tal reciprocidad como sucedáneo del nepotismo ha sido destacada por Rajpaul-Baptiste (2018).

Un contundente 71% de la muestra niega que favorecería a un familiar si fuera juez en un concurso público (ítem 5). Esta mayoritaria respuesta trasluce la censura social implícita en dicho ítem. Al margen de si la respuesta denota una intención real o es solo declarativa, cabe preguntarse si entre los

universitarios de la muestra hay una conciencia moral que los induce a manifestar respeto por los recursos públicos. De cualquier modo, los encuestados no estarían dispuestos a arriesgarse por un familiar desde un puesto en el Estado. No obstante, como también muestran las denuncias de la prensa, la clientela política no la forman exclusivamente la familia o los consanguíneos. Otros allegados de la persona con poder son también sus tributarios (Pearce, 2015).

Como lo han revelado estudios históricos, sociológicos y antropológicos, la preferencia por los parientes y allegados es parte de la cultura tradicional peruana (Blondet et al, 1986; Golte y Adams, 1990). Es más, la prédica emprendedora, potenciada a partir de los 90 con la oficialización de la economía de mercado, admite y hasta enfatiza la necesidad de involucrar a la familia en las iniciativas de negocios. En paralelo, la muestra evidencia también el respeto por ciertas normas, como no involucrar a la pareja y no favorecer a un familiar en un concurso público. Cabe apuntar que los reparos sobre ambas situaciones responderían a que los encuestados las entienden dentro de contextos de alta exposición. Esto es, recomendar a la propia pareja en un empleo dependiente y actuar como árbitro en un concurso público son procesos sujetos al escrutinio de otras personas.

Los encuestados interpretan que pueden incluir a la familia en ámbitos donde tengan el control asegurado de tales decisiones y sus consecuencias. Hay un reducto muy claro y estable, para sus creyentes, de proclividad hacia la familia y los amigos que resiste el discurso acerca del talento, el mérito, la objetividad y la imparcialidad en la gestión de personas. Construir una red de aliados es visto como la alternativa ideal para prevalecer y enfrentar a otras redes. Cada colectivo enfrenta y realimenta a los otros en un peculiar juego de emulación (Orbegoso, 2007; Nureña, 2021).

Referencias

- Baldanova, A. (2014). *Nepotism, beyond good or bad. Exploring recruitment policies in international aid organizations in Kyrgyzstan*. [Master's thesis, Arctic University of Norway]. Institutional repository of the Arctic University of Norway. <https://hdl.handle.net/10037/6766>
- Blondet, C., Degregori, C. y Lynch, N. (1986). *Conquistadores de un nuevo mundo. de invasores a ciudadanos en San Martín de Porres*. Instituto de Estudios Peruanos-IEP.
- Brassiolo, P., Estrada, R., Fajardo, G. y Martínez-Correa, J. (2021, October 19). Family Rules: Nepotism in the Mexican Judiciary. CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1798>
- Golte, J. y Adams, N. (1990). *Los caballos de Troya de los conquistadores. Estrategias campesinas en la conquista de la gran Lima*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. y Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2020). *Producción y empleo informal en el Perú*.
- Kaushal, N., Ghalawat, S. y Kaurav, R. (2021). Nepotism Concept Evaluation: A Systematic Review and Bibliometric Analysis. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 4896. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4896>
- López, R., Revuelta, D. y Sánchez, J. (2000). Análisis de las prácticas de nepotismo: especial referencia al caso de la empresa familiar. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales del IEA*, 17, 133-146.
- Nureña, C. (2021). *La argolla peruana. Una investigación antropológica sobre el poder y la exclusión social*. Planeta.
- Orbegoso, A. (2007). *La deshora peruana o la impuntualidad en el Perú*. Universidad Ricardo Palma.
- Ortiz, E. (2021). Nepotismo y oligarquía: concentración de poder en las gubernaturas estatales en el marco de la transición democrática mexicana y la administración pública. *Encrucijada Revista electrónica Del Centro De Estudios En Administración Pública*, (39), 1–17. <https://doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2021.39.79691>

- Ortiz, Y. A. (2009). *Corrupción política y nepotismo* [Tesis de Máster en Estado de Derecho y Buen Gobierno, Universidad de Salamanca]. Repositorio Documental CREDOS de la Universidad de Salamanca. <http://hdl.handle.net/10366/122148>
- Padgett, M. Y., Padgett, R. J. y Morris, K. A. (2019). Reactions to Nepotism in the Hiring Process: The Role of Family Member Qualifications. *Journal of Organizational Psychology*, 19(4). <https://doi.org/10.33423/jop.v19i4.2297>
- Pearce, J. (2015) Cronyism and Nepotism Are Bad for Everyone: The Research Evidence. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 41-44. <https://doi.org/10.1017/iop.2014.10>
- Rajpaul-Baptiste, C. (2018) *Antecedents and Consequences of Nepotism: A Social Psychological Exploration* [Doctoral thesis, Universidad of Kent]. Kent Academy Repository - KAR. <https://kar.kent.ac.uk/id/eprint/75699>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.). <https://dle.rae.es/>
- Reátegui, L., Grompone, A. y Rentería, M. (2022). *¿De qué colegio eres? La reproducción de la clase alta en el Perú*. IEP.
- Riggio, R. E. y Saggi, K. (2015). If We Do Our Job Correctly, Nobody Gets Hurt by Nepotism. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 19-21. <http://dx.doi.org/10.1017/iop.2014.5>
- Temple, I. (2015). *Usted S.A.* Planeta.
- Vveinhardt, J. y Bendaraviciene, R. (2022). How Do Nepotism and Favouritism Affect Organisational Climate? *Frontiers in Psychology*, 12, 710140. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.710140>
- Zalpa, G., Tapia, E., y Reyes, J. (2014). "El que a buen árbol se arrima..." Intercambio de favores y corrupción. *Cultura y representaciones sociales*, 9(17), 149-176. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-811020140000200005&lng=es&tlng=es