

ARTÍCULO DE REVISIÓN

La resiliencia y el valor del talento humano en el sistema universitario privado y público en el Perú

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar qué variables influyen en el éxito del valor del talento humano y de la resiliencia en el sistema universitario mediante un análisis crítico de la realidad nacional con respecto a la formación profesional que desarrollan las universidades públicas y privadas y su rol de gestores en el ámbito empresarial, como una reflexión para encontrar alternativas de solución, para generar procesos técnicos digitales y virtuales en un clima de unidad nacional, y fortalecer las relaciones laborales en la gestión universitaria, con un talento humano comprometido con el cambio y la tecnología digital. El Perú sigue soportando diversos conflictos sociales que generan inestabilidad política, económica y social. En el sector empresarial se evidencia una gran disminución de las inversiones nacionales e internacionales, motivando el cierre de empresas y la paralización de los sectores estratégicos, como es el caso de la minería formal y también de las universidades. La actitud intolerante de la clase política afecta los valores y patrones de conducta del personal que estudia y labora en el sistema universitario público y privado, quienes tienen un rol protagónico en el proceso de cambio y de reactivación del país, al ayudar a formar estudiantes competitivos, resilientes y con solvencia moral.

Palabras Clave: Resiliencia; Valor; Talento humano; Capital intangible; Gestión empresarial.

**Luis Fernando Valeriano
Ortiz**

lvaleriano@unmsm.edu.pe
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5288-5726>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Lima, Perú

Presentado: 22/06/2023 - Aceptado: 12/10/2023 - Publicado: 31/12/2023

INTRODUCCIÓN

El presente artículo es de revisión, responde a un enfoque cuantitativo, en razón que analiza diversas fuentes de información aplicando herramientas estadísticas con el propósito de cuantificar el problema. Aplica el método deductivo, mediante la observación e identificación del problema que se puede resumir en la fragilidad del sistema democrático y la corrupción de la clase política que no permiten contar con un sistema educativo de calidad.

En cuanto a los niveles de las investigaciones analizadas, el presente estudio es de tipo descriptivo en razón a la experiencia profesional del investigador sobre el tema, que le permite recoger experiencias vivenciales positivas y negativas de la gestión del talento humano en el Perú, siendo estas correlacionales.

El talento humano es el intangible más importante en una sociedad. Las universidades públicas y privadas deben formar profesionales competitivos para satisfacer la oferta y demanda de las empresas, quienes deben estar imbuidos en valores, con solvencia moral y patrones de conducta reflejados en la ética y en la deontología profesional, además de contar con resiliencia que es la capacidad para aceptar los nuevos cambios y con capacidad para afrontar la solución de los problemas de la gestión y del país.

ARGUMENTACIÓN

El presente artículo de revisión recoge los aspectos más relevantes del estudio:

- **Explicativa.** La investigación busca describir el problema del talento humano y encontrar sus causas y soluciones.
- **Correlacional.** La investigación mide dos variables (independiente y dependiente) y establece una correlación entre ellas.
- **Descriptiva.** Aplica la investigación estadística donde se describen datos y se procesa la información.

La metodología de la investigación es aplicada; los niveles de la investigación son explicativo, descriptivo y correlacional, y el

enfoque es cuantitativo, aplicándose en el periodo 2022.

El universo o población es de 200 informantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y de la Universidad Ricardo Palma, y la muestra es de 160 informantes como población finita, aplicando la fórmula estadística, los que están distribuidos entre autoridades, profesionales, y estudiantes de pre y postgrado de dichas universidades, así como sus respectivos grupos de interés. Con un nivel de confianza del 95% y de error de estimación del 5% para un total de 200 informantes, se requirió aplicar encuestas y entrevistas a 160 informantes en el periodo 2022. Las técnicas de investigación social aplicadas fueron la entrevista a las autoridades, y las encuestas aplicadas a los demás informantes.

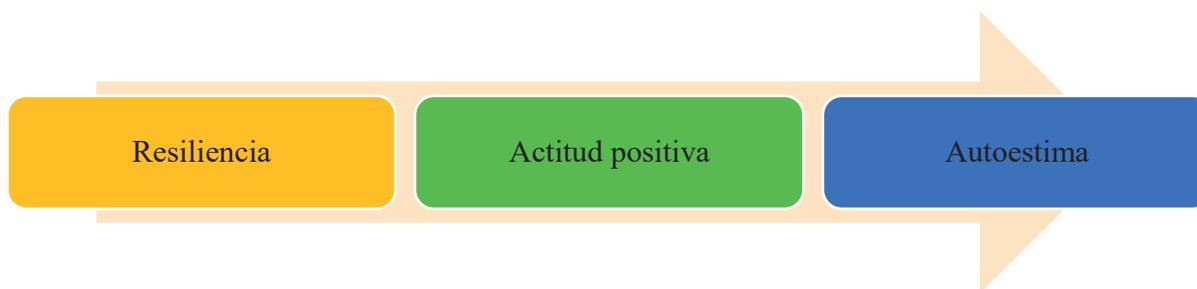
La investigación busca conocer el interés de los profesionales más competitivos de las diferentes carreras profesionales del mercado laboral nacional e internacional para incorporarse a la docencia universitaria del país, despertando su vocación por este apostolado. Además, recoge investigaciones, libros y revistas de autores extranjeros y nacionales sobre el tema.

La investigación sigue el método científico: Problema, objetivos, justificación, limitaciones, marco teórico, hipótesis, variables (matriz de consistencia y matriz de operabilidad de las variables), metodología estadística y sus resultados, propuesta, conclusiones y recomendaciones. Las respuestas de los informantes se obtuvieron utilizando las técnicas de la investigación social como entrevista y encuestas, y su procesamiento estadístico se realizó con soporte informático para cada una de las veinticinco preguntas y sus respuestas. Esto permite plantear diez propuestas esquemáticas en el presente artículo, que se desarrollan a continuación:

1. **La resiliencia y el valor del talento humano en el sistema universitario público y privado en el Perú (ver Figura 1)**
2. **Los valores y su relación con la moral, ética y deontología profesional y su importancia en las organizaciones empresariales (ver Figura 2)**

Figura 1

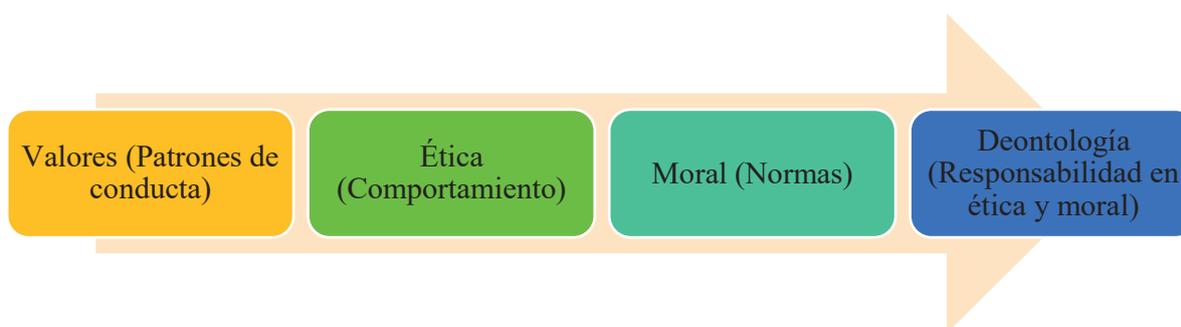
Resiliencia, adaptación a la vida universitaria y autoestima



Nota. Adaptado de Cárdenas Ríos, 2016.

Figura 2

Valores empresariales



Nota. Adaptado de Planas Fernández, 2009.

3. Perfil profesional y las competencias del Gerente de Personal

- **Perfil profesional.** Capacidades
 - En lo académico. Título profesional en Administración, Maestría en mención de Talento Humano.
 - Experiencia laboral. Mínimo 10 años en puestos similares en el área de Gestión del Talento Humano.
- **Competencias laborales.** Liderazgo, pensamiento crítico, solvencia moral, inteligencia emocional, comunicación efectiva, uso de *software* informático de recursos humanos, como SAP (Escalante Torres y Druet Domínguez, 2008).

4. Importancia del planeamiento y presupuesto de los recursos humanos en la gestión empresarial (ver Figura 3)

5. La estructura orgánica de la Gerencia de Personal para una organización universitaria y la factibilidad de que sus funciones puedan ser ejecutadas vía trabajo remoto (ver Figura 4)

Rodríguez Valencia (2007) cree que “la administración de un sistema de recursos humanos requiere de una estructura del organismo social incluye una serie de unidades organicas específicas” (p. 57).

6. Reclutamiento de personal digital y virtual y sus fuentes en el sistema universitario

Dessler y Varela (2011) mencionan que el reclutamiento “implica encontrar y atraer candidatos para los puestos vacantes del patrón” (p. 165).

- **Proceso.** Identificar las necesidades del puesto o posiciones de trabajo, definir el perfil del puesto o posición de trabajo, almacenar hoja de vida

Figura 3

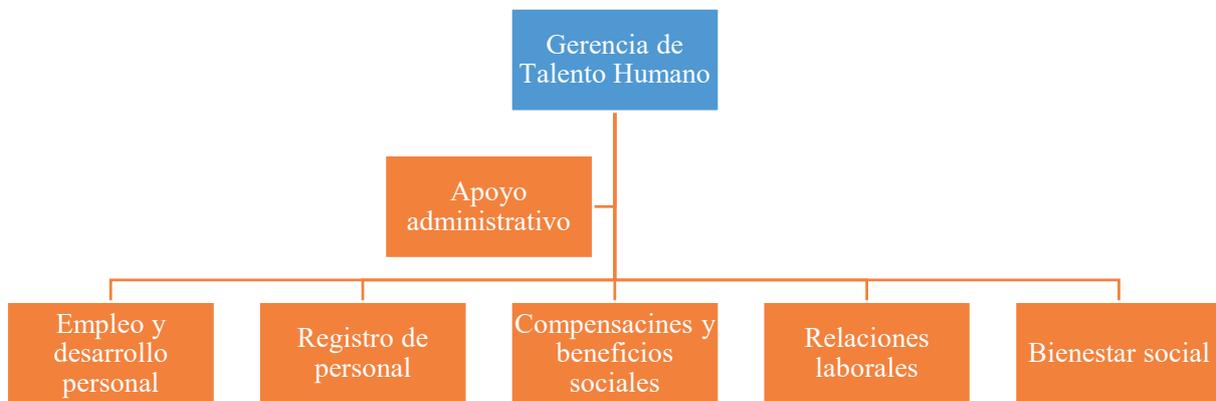
Plan y presupuesto de Recursos Humanos



Nota. Adaptado de Kaplan y Norton, 2001.

Figura 4

Organigrama de la Gerencia de Talento Humano para una gran empresa



Nota. Elaboración propia, 2023.

documentada, desarrollar la preselección de personal y publicación de la oferta laboral.

- **Fuentes-** Internas, externas y mixtas.

7. Fases de la selección de personal digital y virtual

La selección es un proceso que permite elegir a un colaborador ideal entre varios postulantes, quien cumplen los requisitos mínimos del puesto y las competencias laborales. En la Figura 5 se detalla.

8. Ventajas de reclutamiento y selección de personal presencial y virtual

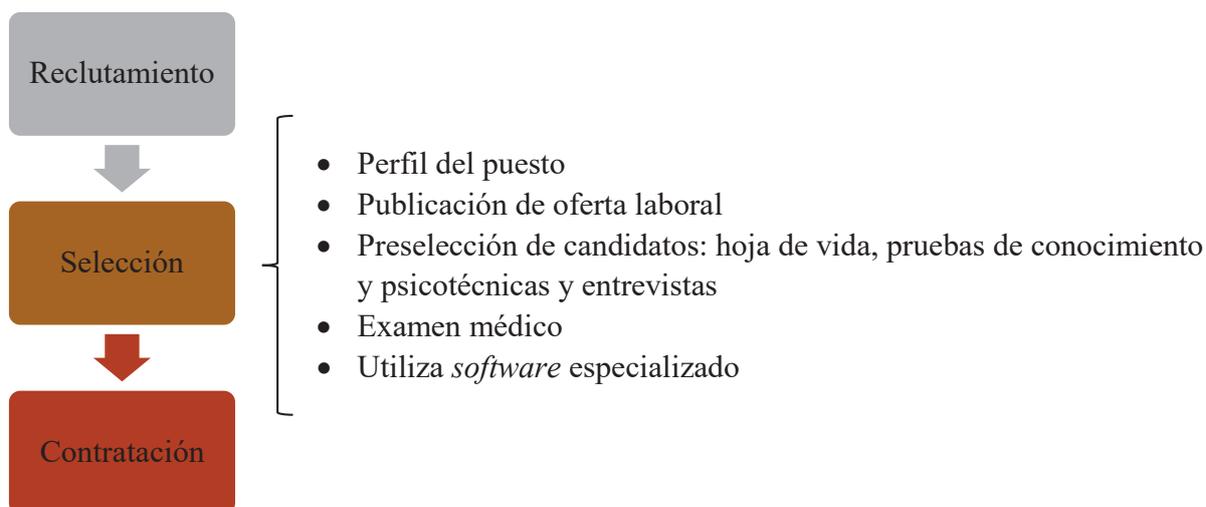
- Costo – beneficio, flexibilidad, tiempo real y virtual.

- Accesibilidad (Internet) y disponibilidad laboral en forma ilimitada.
- Acceso mundial y descartar a personas que no cumplen los requisitos.
- Verificar datos del postulante y política de tratamiento de datos personales.
- Verificación de referencias laborales y académicas.
- Conexión con procesos similares en múltiples países.

Carvajal Marín y López Cortés (2016) piensa que “para el trabajador, por ejemplo, una adecuada selección significa una garantía de obtener una serie de satisfacciones a través del ejercicio de sus tareas” (p. 33).

Figura 5

Fundamentos de sistemas digitales



Nota. Adaptado de Floyd, 2006.

9. Evaluación de personal y cuáles son sus métodos

Gómez-Mejía *et al.* (2001) proponen “como responder a las exigencias presentes y futuras de los recursos humanos, el contexto de la gestión de recursos humanos, contratación de personal, desarrollo profesional, retribuciones, dirección de los empleados y casos prácticos generales” (p. 695). Proceso técnico que estimula la productividad por rendimiento individual del colaborador.

- **Métodos.** 360 grados, 180 grados y por competencias, etcétera.
- **Factores más importantes.** Productividad, calidad de trabajo, iniciativa, trabajo en equipo y resolución de problemas, etcétera.
- **Incentivos económicos.** Plus y no económicos, como capacitación, etcétera.

10. La capacitación del personal es una inversión y no un sobre costo

Dessler y Varela (2011) mencionan que “la capacitación, proceso de enseñar a los empleados nuevos las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo” (p. 294).

- **Concepto.** Actualizar e incrementar conocimientos teórico prácticos y habilidades blandas a los colaboradores. Es una inversión.
- **Fases.** Diagnóstico, líneas de capacitación, plan de capacitación y evaluación.

CONCLUSIONES

La llave del éxito del Perú es contar con una educación de calidad en todos los niveles; con una identidad nacional reflejadas en valores, y apostar por el desarrollo de investigaciones básicas y aplicadas registradas en patentes y propiedad intelectual, enmarcadas en la resiliencia y el valor del talento humano formados en el sistema universitario.

El Perú es un país que a lo largo de su historia ha afrontado, afronta y afrontará retos, pero la historia nos dice que siempre se superan las crisis políticas y económicas que se presenten, a pesar de que afectan su desarrollo socio-económico, porque cuenta con una población resiliente, emergente, emprendedora y que apuesta por el cambio.

Las empresas nacionales deben apostar por nuevas inversiones y plantearse posibles nuevos escenarios para atender a los mercados

nacionales e internacionales sobre la base del costo-beneficio-oportunidad, teniendo como eje principal su talento humano resiliente con valores, formación académica, y que recoge los avances de la ciencia y tecnología moderna, teniendo un rol protagónico el sistema universitario del país.

En esta década, que se caracteriza por la implementación de nuevas herramientas digitales y virtuales, se hace necesario que el talento humano defina su *branding* personal (marca personal) en el sistema universitario y en las organizaciones empresariales para que se entienda quién es y qué ofertas con respecto a la imagen personal se pueden considerar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cárdenas Ríos, M. (2016). *Resiliencia, adaptación a la vida universitaria y autoestima*. Editorial Grupo Planeta.
- Carvajal Marín, L., y López Cortés, O. (Eds.) (2016). *Selección de personal: discursos, prácticas y tecnologías*. Pontificia Universidad Javeriana. https://issuu.com/pujaveriana/docs/selecci_n_de_personal_-_sampler
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Pearson Educación. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3229/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Enfoque%20latinoamericano.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Escalante Torres, R., y Druet Domínguez, N. (2008). *Competencias Laborales Profesionales*. Sistema Nacional de Educación Tecnológica. https://www.researchgate.net/publication/277718281_Competencias_laborales_profesionales
- Floyd, T. (2006). *Fundamentos de Sistemas Digitales*. Novena edición. Pearson Educación S.A.
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D., y Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Pearson Educación S.A.
- Kaplan, R., y Norton, D. (2001). *Mapas Estratégicos: Cómo convertir los activos intangibles en resultados tangibles*. Harvard Business School Press. <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/03/libro-mapas-estrategicos-kaplan-c2b4n-norton.pdf>
- Planas Fernández, E. (2009). *Valores en la empresa*. Editorial Trillas.
- Rodríguez Valencia, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. Séptima edición. International Thomson Editores, S.A. https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_Moderna_de_Personal.html?hl=es&id=rR-PAPT_pExoC&redir_esc=y

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Luis Fernando Valeriano Ortiz (autor principal): conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, redacción (borrador original, revisión y edición).