



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el
Ministerio Público – Lima Centro, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Zavaleta Ashtu, Allisson Esther (orcid.org/0000-0002-5815-4390)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

CO-ASESORA:

Mag. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE ACCION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación la dedico a mi adorada madre, quien es mi soporte y me impulsa a seguir mejorando día a día, asimismo a los miembros de mi familia que fueron una suerte de consejeros en mi etapa académica.

Agradecimiento

Mi agradecimiento especial a mi alma mater la Universidad Cesar Vallejo, que me acogió desde mi etapa de pregrado y hoy en día en esta etapa de posgrado, de igual manera a mi asesor de tesis al Dr. Fernando Nolzco, por su constante apoyo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Escenario de estudio	14
3.3. Participantes	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de información	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
Anexos	37

Índice de figuras

Figura 1: <i>Subcategoría causas de la corrupción</i>	17
Figura 2: <i>Subcategoría efectos de la corrupción</i>	18
Figura 3: <i>Subcategoría procedimiento de las contrataciones</i> ¡Error! Marcador no definido.19	
Figura 4: <i>Subcategoría emergente medidas preventivas</i>	21
Figura 5: <i>Macro red de la categoría corrupción en las contrataciones de personal administrativo</i>	22

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021” tiene por objetivo analizar la problemática que radica en los procesos de contrataciones de personal y como ello se relaciona con la corrupción, este punto de partida indica las figuras observadas en la corrupción, que van desde el nepotismo, tráfico de influencias y favorecimientos a personas relacionadas estrechamente con los funcionarios encargados de realizar y conducir los procesos de contrataciones.

La corrupción como uno de los principales problemas que aqueja al país en muchos aspectos, así como la implicancia que tiene en los aparatos estatales no corresponde a un reciente problema, pues ha logrado calar en diversas áreas del Ministerio Público, llegando a afectar la estabilidad laboral de las personas y vulnerando los principios rectores que motivan las bases legales de todo concurso público, los cuales suponen que deben realizarse de forma transparente y acorde a la meritocracia de los postulantes, es así que la investigación busca dilucidar los problemas planteados para finalmente brindar recomendaciones al caso en concreto.

Palabras clave: Corrupción, contrataciones administrativas, gestión pública, procedimiento.

ABSTRACT

The present investigation is entitled "Corruption in the Hiring of Administrative Personnel in the Ministerio Publico - Lima Centro, 2021" aims to analyze the problems that lie in the processes of hiring personnel and how it is related to corruption, this starting point indicates the figures observed in corruption, ranging from nepotism, influence peddling and favors to people closely related to the officials responsible for carrying out and conducting the contracting processes.

Corruption as one of the main problems that afflicts the country in many aspects, as well as the implication it has on state apparatuses, does not correspond to a recent problem, since it has managed to settle in various areas of the Ministerio Publico, affecting people's job stability and violating the guiding principles that motivate the legal bases of all public competition, which suppose that they must be carried out in a transparent manner and according to the meritocracy of the applicants, thus, the investigation seeks to elucidate the problems raised to finally provide recommendations to the particular case.

Keywords: Corruption, administrative contracts, public management, procedure

I. INTRODUCCIÓN

El problema por el que atraviesa actualmente el Perú es la corrupción en su máxima expresión, este es uno de los males más endémicos en todo sector, pero se evidencia grandemente en la función pública, en ese sentido la problemática planteada es la corrupción dentro de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público- Lima Centro 2021, como es bien sabido, las contrataciones de personal en toda institución pública pasa por filtros o etapas preparatorias las cuales llevan el nombre de convocatorias públicas, esto se da con el propósito de seleccionar al personal más idóneo para ocupar el puesto, asegurándose de que el personal que cubrirá una plaza en el sector público sea lo suficientemente calificado, preparado y cumpla con las habilidades o requisitos solicitados, ahora bien, que sucedería si en vez de contratar a un personal que cumpla con todo lo que verdaderamente se requiere para desarrollar determinadas funciones, se termina contratando a una persona poco o nada calificada; pero que sin embargo, gracias a que dicha persona era el “amigo” o sobrino del funcionario público encargado de la selección de personal, logro acceder a un puesto administrativo sin tener ninguna de las características requeridas.

Para poder comprender como este acto de corrupción en la modalidad de nepotismo y otros más se han convertido en una de las problemáticas más frecuentes en esta sociedad, habría que establecer porqué cada vez estos funcionarios públicos no le temen a las represalias que las leyes establecen al cometer estos hechos delictuosos o quizá se trate de que las sanciones no son lo suficientemente drásticas para poder cortar de raíz con la corrupción en el Perú, pero evidentemente en esta problemática existen muchas más dudas e inquietudes a dilucidar.

Esta realidad no le es ajena a ningún país, esto lo demuestran los países de Colombia y España, se han adoptado medidas para controlar esta forma de corrupción, sin embargo estas medidas no han dado resultados, toda vez que la gama de posibilidades para cometer estos delitos se amplía cada vez más. Es así que en Colombia se puede observar aunque suene extraño que, las regiones

con menos recursos son las que tienen la mayor tasa de corrupción. De igual manera España, pese a que está dentro del continente europeo, es uno de los países que se encuentra en mala posición en cuanto a transparencia, selección, libre concurrencia e incumplimiento de la correcta prestación de servicios. (Silva & Scheller, 2017)

A lo largo de la historia, el nepotismo ha sido considerado como parte de la corrupción, debido a la concentración de poder el cual recae en una persona con un cargo público con injerencias para la contratación de personas, siendo que se convierte en un sistema para rotar puestos a elección y brindar privilegios tanto a familiares directos o amigos, abusando de su posición de poder y evitando el desarrollo correcto de los países. Los privilegios, preferencias y otras formas de repartir cargos a parientes o amigos, los cuales no se han ganado por mérito propio, sino por afinidad, esta acción desgasta la credibilidad y el respeto de la institución pública como tal, sin contar con las enormes pérdidas que le genera al Estado. (Ortiz, 2021; Andújar & Ponce, 2018)

La corrupción no es un problema medible, por lo que es menester aplicar la percepción que tienen los ciudadanos en este campo de información, ya que se desarrolla en un ámbito escondido para justamente evitar que estos actos sean descubiertos, esto solo va ser posible si es que se abren investigaciones oportunas. Es necesario precisar que, actos como la corrupción y entre otros, son los que generan el retraso del país, ya que al otorgar cargos públicos a personas que no han pasado un correcto filtro y no cumplen con los requisitos necesarios, evidentemente no aportaran nada bueno para que el país avance, muy por el contrario solo generan un gasto en el fisco del Estado.

En el presente trabajo se abordarán el siguiente planteamiento del problema general, por lo que se plantea lo siguiente: ¿De qué manera la corrupción se manifiesta en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?

Por otro lado, se tiene el primer, segundo y tercer problema específico, formulados de la siguiente manera: ¿Cuáles son las causas de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?, y ¿Cuáles son los efectos de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?, finalmente ¿Cómo se desarrolla el procedimiento de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?

En cuanto a la Justificación teórica de la investigación, al abordar una cuestión tan sensible como es la problemática de la corrupción en el Perú, es un tema que tiene mucho por tratar, que además está inmerso en diversas actividades y ha impactado tan fuerte en esta sociedad que cada vez se evalúa como prevenir o evitarlo, por lo que se plantean diversas teorías a que intenta solucionar o dar respuestas del porqué existe este fenómeno, en ese sentido se desarrollará una investigación de tipo exploratorio, asimismo basándose en las diversas teorías se podrá obtener una mayor visión del desarrollo de esta problemática.

Para la Justificación práctica, se plantea la identificación de la corrupción desde una óptica analítica y descriptiva, pues la corrupción ha ido ganando territorio dentro de la estructura estatal y esto perjudica grandemente a la sociedad y la imagen del Estado, por lo que al identificar la corrupción y las modalidades en las que esta se desarrolla permitirá prevenirla y tomar medidas específicas para cada caso, que se verá reflejado en la protección del presupuesto público y el avance del país.

En cuanto la Justificación metodológica, se desarrollará bajo un enfoque cualitativo por la naturaleza de la investigación, como es bien sabido la corrupción es un fenómeno muy adaptable y que se encuentra en diversas instituciones públicas, es decir la corrupción se puede hallar desde la acción más pequeña hasta en la acción más grande, por lo que se realizará una investigación con diseño analítico. Asimismo, a través de las entrevistas realizadas las cuales brindarán una mayor visión de esta problemática, para poder erradicar y sancionar severamente este delito.

El objetivo general: Determinar la manera que la corrupción se manifiesta en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021.

Asimismo, el primer objetivo específico: Establecer las causas de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021.

El segundo objetivo específico: Analizar los efectos de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021.

Finalmente, el tercer objetivo específico: Establecer el procedimiento de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes indagados en nivel nacional, se describe los referentes en relación a las tesis, libros, revistas indexadas y artículos.

Lavado (2021) en su investigación sobre la corrupción, indica que esta se caracteriza por tener un fin obstaculizador y que estanca el progreso en el entorno a la salud y la problemática actual debido al panorama que deja el Covid-19, asimismo resalta la falta de integridad y transparencia en toda gestión que se realice para prevenir o controlar esta pandemia y resulta un riesgo latente no tomar en cuenta la crisis sanitaria para realizar un trabajo eficiente, lo que vulnera los derechos humanos de forma directa ya que se debería realizar una labor correcta de gestión de los recursos, mejora de la infraestructura y de la logística para ofrecer una función de calidad a la sociedad, teniendo en consideración que no debería de confundirse como faltas éticas, toda vez que se necesita eficiencia e igualdad social para dar cara a esta crisis de forma apropiada.

Espinoza (2021) en su investigación sobre la corrupción y su percepción en la ciudadanía, señala que la ciudadanía considera que la corrupción es como una enfermedad común que ataca el sistema social y ocasiona ineficiencia, pues las leyes no son lo suficientemente severas para erradicarlas, al igual que se evidencia la falta de valores éticos y morales por parte de los funcionarios entorno a todo el sistema público, ya que se puede encontrar cualquier tipo de corrupción desde una entidad pequeña hasta en la entidad más grande y representativa del Estado, asimismo la investigación evidencia que muchos de los encuestados han llegado a ser víctimas de autoridades que abusando de sus funciones y del cargo que tienen han solicitado sobornos, dejando entrever que solo se obtiene una respuesta positiva para aquellos que puedan cumplir con pagar las exigencias requeridas por los malos funcionarios y/o autoridades públicas.

Salazar (2021) en su investigación sobre delitos cometidos en la administración pública y las contrataciones con el Estado, al respecto el autor señala que un 90% de entrevistados consideran que existe una relación de conductas delictivas entre la administración pública con las contrataciones del

Estado, mientras que solo un 10% considera que no existe relación entre sí, por lo que concluye que los hallazgos coinciden con las hipótesis planteadas, señalando que existe un mayor margen de vinculación en relación con las actividades delictivas realizadas por sector público y se debe evaluar detalladamente cada situación para determinar las acciones a supervisar o ejercer control a través de la procuraduría general con el propósito de erradicar este problema.

Pizango e Isern (2020) en su investigación sobre la incompatibilidad de parentesco dentro de la carrera judicial, indica que el nepotismo significa en términos políticos-culturales un atraso significativo, siendo antidemocrático y contrario a una correcta administración, teniendo en cuenta los antecedentes y hechos se puede indicar que todo funcionario luego de una campaña para postular a un cargo tiene que compensar la ayuda recibida para llegar al poder que ocupa, dicho ello se ve obligado a favorecer con cargos en la administración pública que pueden o no tener las capacidades necesarias para desempeñar un cargo público.

Vásquez (2019), en su investigación sobre la causal de vacancia por nepotismo, en autoridades regionales, sostiene que de los resultados obtenidos en las encuestas la mayoría de entrevistados sostienen que es necesario regular y sancionar la figura del nepotismo toda vez que no permite el acceso de forma meritocrática, asimismo clasifica como corrupción política esta figura, ya que el nepotismo no es un problema aislado y el nombramiento por afinidad a injerencia de los funcionarios establece una categoría de corrupción que a todas luces quebranta principios esenciales y menoscaba la imagen del Estado al contratar a personas que no tengan las capacidades necesarias para ejercer un cargo.

De otro lado se tiene los antecedentes a nivel internacional:

En Colombia, Varela (2021) en su investigación sobre las causas ligadas a la corrupción, los resultados concluyen que la problemática de la corrupción no se da por el sector en el cual se desenvuelven las personas, o por los ingresos económicos o ideologías, sino que se ha llegado a determinar que la corrupción se asocia en como las personas llegan a interpretar la información, ello a partir

de la experiencia y la subjetividad con que procesa las cosas para cometer estos delitos, entonces esto determina que la corrupción es un delito sumamente complejo que sobrepasa los valores de la sociedad y deja entrever que no es un problema lineal de descifrar.

En El Salvador, Alvarado, Mezquita y Mina (2020), en la investigación sobre la necesidad de crear instituciones para la erradicar los delitos de corrupción realizados por funcionarios públicos, señala que los delito de corrupción en el país se han tornado tan difíciles de solucionar que es necesario acudir e instaurar mecanismos internacionales de cooperación para erradicar la corrupción, siendo uno de los mecanismos las Comisiones Internacionales, pues lo que abunda en el entorno institucional es la impunidad y falta de transparencia, teniendo la necesidad de primero prevenir el delito para evitar que prime el interés de los particulares sobre los de la minoría, asimismo fortalecer la institucionalidad de la Fiscalía y el sistema judicial penal ya instaurado.

En Argentina, para Flores (2019), en la investigación sobre nepotismo dentro de recursos humanos en empresas familiares, sostiene que las empresas familiares se guían bajo el sentimiento de apoyo y de confidencialidad, sin embargo estas empresas tienen la naturaleza de ser conflictivas y presentan enfrentamientos entre sus integrantes, debido a la falta de profesionalismo el cual conlleva a la extinción próximas de las empresas, pero para evitar ello se deben emplear las buenas prácticas para mantener a flote el negocio y de no ser posible ello se debe acudir a personas externas a la organización familiar con el propósito de evitar una posible extinción de la empresa, lo que concluye con demostrar que en toda organización que mantenga vínculos laborales con familiares siempre vas presentar problemas debido a la organización y manejo de la misma.

En México, Yáñez (2019) en su investigación sobre Ética y vocación de servir en la administración pública, en torno a la corrupción, señala que dentro de la administración pública la falta de ética profesional y vocación de servicio tiene consecuencias grandes, toda vez que esta carencia contribuye a fortalecer la corrupción ya existente, por ende esta problemática deriva en reestructuraciones a nivel administrativo, así como el funcionamiento dentro del gobierno mexicano, sin embargo no se han implementado los mecanismos

necesarios para combatir la corrupción en forma general y efectiva, ya que dichas modificatorias generan un sobre costo aunado a ello cabe resaltar que, la corrupción no corresponde solo a una problemática que ocasione costos económicos.

En Ecuador, Meza y Tigreros (2018) en la investigación Análisis del Nepotismo en Empresas Familiares, indica que en la contratación de personal en las empresas familiares debería ser de forma equitativa tanto para familiares directos al igual que para las personas que no tienen vínculo con los miembros de la familia, pero esto no siempre sucede en empresas familiares dado que incluso hay personas con mejor preparación profesional que podrían acceder a un cargo de alto mando empero en la realidad estas personas son subordinados del jefe que es un miembro de la misma familia dueña de la empresa quienes no suelen tener preparación acorde al cargo que mantienen y ello evidentemente termina por ocasionar pérdidas económicas a la empresa.

En relación a las teorías o enfoques conceptuales de investigación:

La teoría burocrática respaldada por Weber, señala que esta teoría tiene mucha similitud con la teoría clásica, ya que persiguen la eficacia y eficiencia de manera técnica, asimismo indica que la estructura de la organización jerárquica propone soluciones a los problemas planteados desde la óptica del servicio que dedica, se concluye que si bien esta teoría está basada en la rigidez y tiene parámetros ya establecidos, sin embargo se puede analizar desde otra perspectiva más flexible y adaptativa. (Petrella, 2007).

En su relación con la corrupción, la burocracia puede ser observada desde dos extremos separados, por un lado no solo perjudica el desarrollo económico y desalienta la formalidad, sino que también, si es excesiva, favorece la corrupción y repele nuevas inversiones, por otro lado el saber aplicarlo eficientemente hará que se obtenga mejores resultados para beneficio de la sociedad. (Da Silva, 2020).

La teoría de la contingencia respaldada por Weber, sostiene que el campo de aplicación de esta teoría se basa en los estudios empíricos y esta se adapta dependiendo el propósito de cada situación específica, ello se plasma en los requerimientos de cada organización para que en virtud a ello se emplee el

desarrollo de estrategias que finalmente se determine la posible solución. (Porporato & Waweru, 2011).

La teoría estructuralista respaldada por Weber, se sustenta en equilibrar la estructura en la organización, eliminar las diferencias, procurando ubicar el origen del problema y las razones que desencadenaron dicho problema, esta teoría es crítica y partidaria a equilibrar desde la estructura hasta los recursos humanos, por lo que esta interacción hace que se identifique minuciosamente el objeto de estudio teniendo en cuenta la baja productividad de la entidad y su interacción constante con el entorno. (Infante, 2011; Solano & Yachi, 2016).

La corrupción es un término muy conocido a nivel global, este se refiere a la acción de hacer uso de un cargo o función pública para beneficio propio o de terceros, a través de comportamientos que constituyen como prohibidos o delictuosos, por lo que se puede concluir que estas acciones desmesuradas incluyen el aprovechamiento de los recursos públicos que evidentemente son ilícitos y contrarios a la ley, que también puede ser entendido como abuso de poder. (Casar, 2019; Pastrana, 2019; Soriano, 2011).

La corrupción institucional es la influencia estratégica y sistémica que menoscaba la eficacia y/o debilita la capacidad adquirida para lograr el propósito de la institución, es así que la corrupción está avanzando a pasos agigantados debilitando ya sea la confianza del público sobre la propia institución como de la institución confiable que evidentemente desencadena un problema en la salud financiera. (Kohler & Gomis, 2020).

La causa por las que existe corrupción son las actividades realizadas por organizaciones de grupos delictivos, que aprovechan las imperfecciones en las instituciones políticas, el bajo nivel de participación ciudadana, la poca unidad dentro del sistema de poder ejecutivo, así como la inestabilidad política y económica, las causas que originan este fenómeno son diversas. (Ibodullaevich & Kizi, 2021).

Los efectos que la corrupción ha traído en el sistema democrático, va mucho más allá de menoscabar los principios de transparencia, legalidad, objetividad, entre otros, lo que genera que la sociedad termine por perder la

credibilidad del gobierno y a su vez ocasiona graves efectos económicos y políticos. (Díaz, 2018).

El procedimiento para las contrataciones de personal, se reconocen como las etapas preestablecidas por las que atravesarán los postulantes a una vacante laboral, ello comprende desde la descripción del servicio, requisitos y cualidades para la plaza a cubrir, en la cual se realiza mediante exámenes o entrevistas personales, hasta que la unidad ejecutora considere que se halló al candidato que cumple con todos los requisitos establecidos y su posterior suscripción del contrato propiamente. (Chiavenato, 2009).

Los procedimientos de contrataciones de personal administrativo dentro del sector público presentan cambios sustanciales a través de los años, constituye un mecanismo que opta por desarrollar etapas para la contratación de personal, cuando así se requiera para cubrir plazas laborales por necesidad de las funciones solicitadas, por lo que se busca seleccionar al personal que se considere apto para esa función, bajo los principios de transparencia y objetividad. (Fernández, 2020).

La sanción punitiva corresponde a una forma de prevención de delitos de corrupción, por lo que una sanción drástica actúa como parte disuasiva, aunque muchas veces ello no es suficiente para combatir la corrupción, es así que se tiene como rol activo la contribución de la familia y también a los poderes del Estado, aunado a ello la participación universitaria es parte imprescindible de este proceso para erradicar la corrupción o al menos intentar evitarla de las bases estatales. (Santander, 2021)

Los valores éticos son la manifestación de la correcta integridad pública, que a su vez va garantizar la suficiencia de la administración pública y cumple estrictamente con los principios de honestidad, integridad y responsabilidad, la ejecución de estos principios previenen la corrupción, siendo los funcionarios públicos los responsables de ejecutar todos los valores pertinentes y principios del Código de Ética aplicables a la función pública, aunado a ello destacan los valores como justicia, lealtad al Estado, veracidad e idoneidad, los principios éticos se orientan para erradicar el mal que representa la corrupción en el país. (Batallas, 2021).

Los valores morales corresponden aquella cultura que corresponde al sentido familiar y al marco histórico del país correspondiente, tanto los profesionales como funcionarios de Estado, de igual forma está asociado los mecanismos de interacción con la sociedad, la corrupción es una cadena que genera efectos dentro de las creencias de los sujetos y transgrede los conceptos morales en un contexto cultural, social e institucional, lo que conlleva a una evaluación social. (Romero et al., 2021; Varela, 2021)

La inestabilidad laboral se encuentra estrechamente relacionada con la crisis, tiene implicaciones sobre cómo los académicos y los responsables políticos interpretan las tendencias de la fuerza laboral, las situaciones suelen perturbar las prioridades de las personas, es así que tanto el aspecto financiero como las condiciones educativas tienen implicancias en la duración de los trabajos estables, la inquietud que acompañó a la inestabilidad laboral puede haber aumentado la prominencia de los aspectos financieros y ello se encuentra ligado a la ponderación que se le da al trabajo dentro de la vida de cada individuo. (Cech & Hiltner, 2022; Tomelleri, 2022).

El crecimiento económico dentro de los efectos de la corrupción evidencia de que la misma está asociada con una menor inversión en capital físico y un menor flujo de inversión extranjera en países de América Latina, en ese sentido influye mucho las políticas económicas restrictivas pues clasifican como principal traba de crecimiento económico de un país, aunado a ello la producción económica va depender de la estabilidad laboral del país. (Kurniawan et al., 2020; Paulo et al., 2022).

Potencial humano o bien llamado recursos humanos, es el referente cuando se trata de hablar de las personas que ocupan un puesto en una organización, son el pilar para que dicha organización siga en curso, por lo que cada integrante desempeña un rol específico dirigido a que la organización tenga una producción estable y continua, y es precisamente este personal que prestando sus servicios logra el objetivo trazado. (Chiavenato, 2008).

La selección de personal dentro de una entidad corresponde una función esencial, pues se trata de una comparación de las principales cualidades de cada participante que a su vez cumpla con las exigencias para el puesto requerido, por lo que una vez concluida esta etapa lo siguiente a realizar es la formalización de la contratación laboral, ello a través de la suscripción del contrato en el que se plasma los deberes y derechos de las partes intervinientes. (Ikechukwu et al., 2019; Yuperel et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para el presente trabajo de investigación cualitativa se tiene que por tratarse de ciencias humanas se manifiestan de diversas formas como experiencias, emociones y situaciones que no resultan posibles de medir, por lo que la investigación cualitativa permite interpretar la información y analizarla de acuerdo al enfoque de investigación a aplicarse según la realidad que se experimenta para cada problemática. (Chávez & Avalos, 2018; Allan, 2020).

La investigación de enfoque cualitativo tiene por principal interés la conversación con los participantes, la interacción y observación de las manifestaciones sociales junto con la sistematización de la información conseguida a través de la conversación, demostrando que este tipo de investigación no se basa en mediciones, sino que todo lo contrario capta expresiones propias de la cultura y el ambiente social en el que se encuentra. (Díaz, 2018; Johnson et al., 2020)

En la presente se realizó una investigación de tipo aplicada, que persigue el propósito de resolver problemas determinados dentro de la sociedad, a través de propuestas planificadas en base a un plan de acción que propondrá resultados determinados a solucionar el problema específico, como es el caso de la corrupción.

La investigación aplicada cuenta con bases de origen epistemológico que pretende responder y entender las demandas de la sociedad frente a situaciones complejas ya establecidas, por lo que se pone en ejecución los conocimientos adquiridos para obtener resultados de la investigación. (Rodríguez, 2018; Moreira et al., 2019).

3.2. Escenario de estudio

Respecto del escenario de estudio en la investigación, se tiene que se trata de un lugar físico y ordenado, en el que se recopila y analizan los datos investigados para el desarrollo de la investigación, de igual forma este espacio debe guardar la tranquilidad necesaria a fin de evitar interrupciones o situaciones a fines que imposibiliten el análisis requerido para este tipo de investigaciones. Asimismo, este escenario debe permitir realizar las entrevistas ya sean presenciales o virtuales, por lo que corresponde contar con un amplio ambiente social que coadyuve a la obtención de información privilegiada obtenida de los entrevistados.

3.3. Participantes

Para la investigación se tendrá por participantes a los “servidores” o “trabajadores” dentro del sector público, específicamente el personal administrativo del Ministerio Público, a fin de que participen en las entrevistas y respondan las interrogantes propias de la investigación, teniendo en consideración que los participantes seleccionados cuenten con las capacidades y aptitudes requeridas.

Los participantes constituyen una fuente de información, que proporcionará datos importantes para el desarrollo de la investigación, pues contribuyen identificando la relación entre el problema y la población afectada, asimismo facilita el proceso investigativo. (Jociles, 2018; Bombard et al., 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a las técnicas empleadas, se tiene que en la investigación cualitativa se emplea diversas técnicas para coadyuvar en la recopilación de datos, por lo que la técnica a utilizar para la presente investigación será el de las entrevistas.

En relación a los instrumentos aplicados en la investigación, se empleará la guía de entrevistas, que la cual será aplicada a los servidores o trabajadores del Ministerio Público, ello en propósito de recabar información.

Las técnicas de recolección de datos constituyen el conjunto de instrumentos que media como un recurso óptimo que proporciona ayuda y soporte a la investigación, por lo que esta aplicación de técnicas para recabar información corresponde a una etapa sumamente útil y de apoyo a la hora de proponer conclusiones en la investigación. (Hernández & Duana, 2020).

3.5. Procedimiento

Dentro del desarrollo de investigación se aplicaron los siguientes procedimientos:

Paso 1: Búsqueda de la información relacionada a la corrupción en el sector público.

Paso 2: Recopilación de información pertinente a la problemática planteada.

Paso 3: Procesamiento y análisis de la información adquirida para ser enfocada al tema de investigación.

Paso 4: Aplicación de la guía de entrevistas a los participantes.

Paso 5: Obtener conclusiones en base a los resultados de las entrevistas y la información procesada.

3.6. Método de análisis de información

En el presente apartado se tiene en cuenta que la investigación corresponde a un enfoque cualitativo de tipo aplicada, por lo que pretende plantear la solución de un determinado problema a través de la búsqueda y análisis de investigación, en combinación con los conocimientos adquiridos previamente, en ese sentido se aplica la revisión de las fuentes como: libros, revistas indexadas para el análisis de la problemática planteada.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación, se empleó fundamentalmente la Guía de Productos Observables, asimismo la utilización de las citas en estilo APA en su edición actualizada para las citas de las revistas indexadas, libros virtuales y entre otros.

El presente estudio aplico los siguientes principios éticos:

Principio de autonomía, dado a la capacidad propia de determinar criterios específicos en la investigación, poder desarrollar y actuar libremente al momento de trabajar los problemas planteados y objetivos determinados.

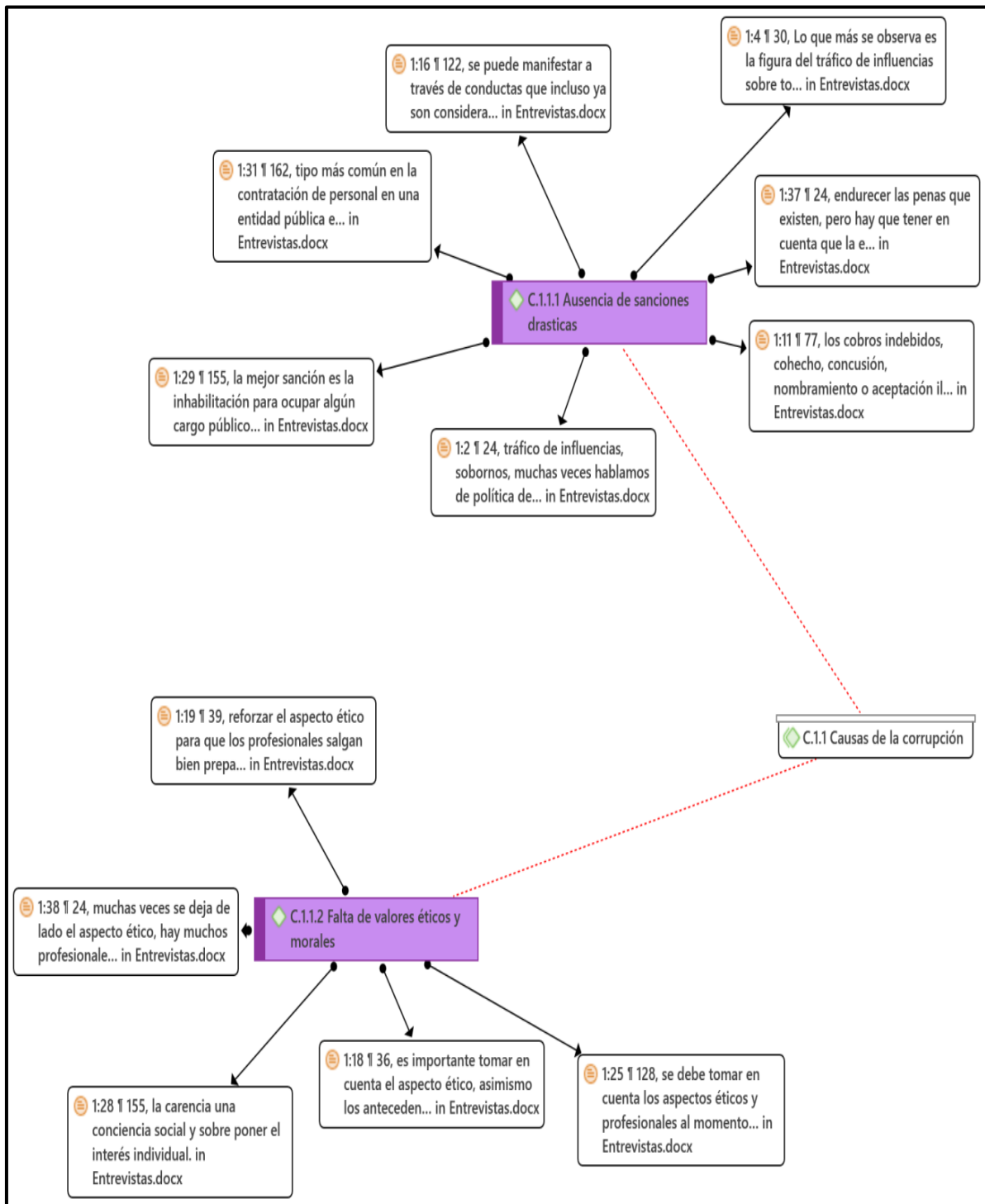
Principio de beneficencia, considerando que la investigación beneficia directamente al desarrollo y crecimiento económico del país, toda vez que la corrupción se ha convertido en un problema de grandes envergaduras y que atenta gravemente con futuro de la sociedad y su población, en ese sentido la problemática requiere de una atención oportuna y eficaz.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto al presente capítulo se desarrollaron los resultados de la investigación cualitativa.

Figura 1.

Análisis cualitativo de la subcategoría causas de la corrupción



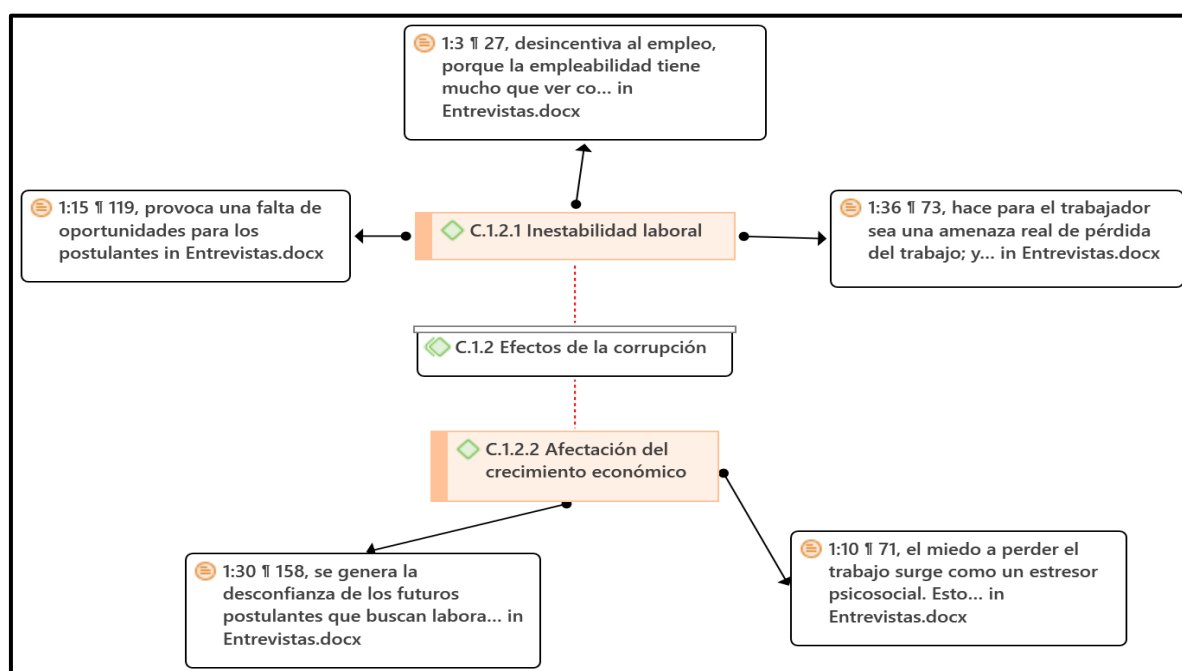
Fuente: Elaboración propia

Las causas de la corrupción se respaldan por los indicadores como la ausencia de sanciones drásticas, así como la falta de valores éticos y morales. El primer indicador se puede manifestar a través de conductas que incluso ya son consideradas como delitos, esto se manifiesta mediante el tráfico de influencias, el favoritismo y la figura del nepotismo, asimismo se observan a raíz de la ausencia de sanciones se observan delitos conexos como los cobros indebidos, cohecho y nombramiento o aceptación ilegal de cargos públicos.

Dentro del segundo indicador, se tiene que muchas veces se deja de lado los aspectos éticos, pues hay muchos profesionales con título, pero pocas veces se cuenta con profesionales éticos, en ese sentido se observa la carencia de una conciencia social, para sobreponer el interés individual, por lo que corresponde tomar en cuenta tanto los aspectos éticos como profesionales al momento de seleccionar al personal, de igual manera se debió considerar los antecedentes penales como un factor de discriminación al momento de la selección, para que de esa forma los profesionales al contar con estos valores necesarios, no se dejen corromper tan deliberadamente y puedan servir eficientemente a la administración.

Figura 2.

Análisis cualitativo de la subcategoría efectos de la corrupción



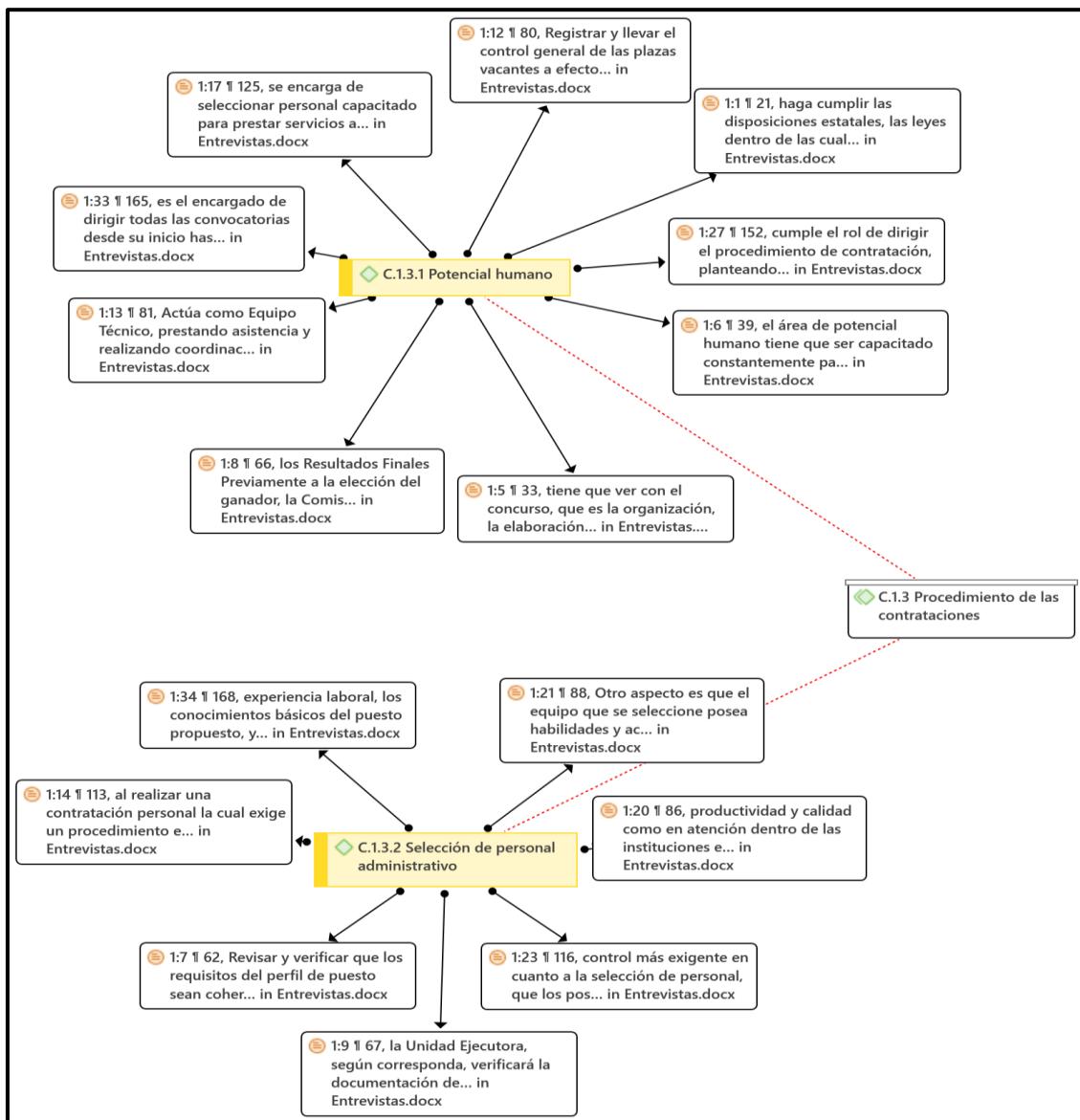
Fuente: Elaboración propia

Los efectos de la corrupción se sustentan por los indicadores inestabilidad laboral y la afectación del crecimiento económico. En cuanto al primer indicador, se provoca inestabilidad laboral cuando para un trabajador se convierte en una amenaza real de pérdida del trabajo, pues cuando se cambian a los directivos de la institución, cambian a todo el personal del área, de igual forma la corrupción genera una falta de oportunidades para aquellos postulantes que verdaderamente si están capacitados para merecer un puesto administrativo, por lo que esta acción trae consigo la desincentivación de perseguir un puesto laboral en el sector público, toda vez que al verse impedidos de acceder a estos puestos a causa de que se buscó favorecer a determinadas personas, esto ocasiona que la empleabilidad de vea afectada, pues ello tiene mucho que ver con las capacidades de una persona y a su vez el respaldo de un currículum intachable.

Como segundo indicador la afectación al crecimiento económico es producida por la desconfianza de los futuros postulantes que buscan un puesto laboral en las entidades públicas y el inminente miedo a perder el trabajo, surge como un estresor psicosocial, que hace que la satisfacción personal y laboral se desmorone ocasionando una disminución en las ganas de idear proyectos propios.

Figura 3.

Análisis cualitativo de la subcategoría procedimiento de las contrataciones



Fuente: Elaboración propia

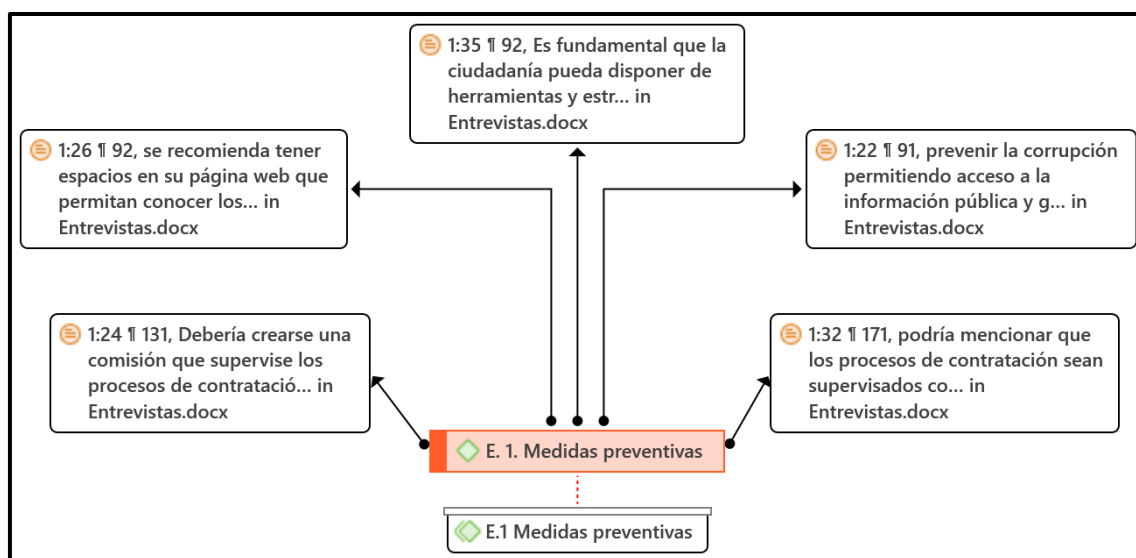
El procedimiento en las contrataciones, se sustenta en los indicadores potencial humano y selección de personal administrativo. Como primer indicador el área de potencial humano cumple el rol de dirigir el procedimiento de contratación, planteando principalmente los parámetros que deben regir los procesos, según la normativa vigente, es el encargado de dirigir todas los concursos desde la organización, elaboración, selección y evaluación, es decir desde su inicio hasta la suscripción del contrato, por lo que es de vital importancia ya que debe seleccionar personal capacitado para prestar servicios al estado, asimismo registra y lleva el control general de las plazas vacantes, además de actuar como parte del equipo técnico, prestando asistencia y realizando coordinaciones con los miembros de la Comisión del Concurso, ya que este

último será el encargado de constatar que el personal seleccionado no se encuentre dentro del registro nacional de detenidos RENADESPPLE y otros. En ese sentido, el área de potencial humano tiene que ser capacitado constantemente para que pueda llevar a cabo una mejor selección del talento que se requiere, para hacer cumplir las disposiciones estatales y dentro de ellas las bases legales del concurso.

En este orden de ideas se desarrolla el procedimiento de selección de personal, en la que se verifica la documentación presentada por los ganadores según los requisitos mínimos establecidos, aquí se evalúa la experiencia laboral, así como los conocimientos básicos y el desenvolvimiento de los postulantes, de igual forma verifica que los requisitos del perfil sean coherentes con las funciones, por lo que el aspecto requerido es que el personal posea habilidades comunicativas para la resolución de problemas, aplicando la productividad y calidad dentro de una institución que se desarrolla con transparencia.

Figura 4.

Análisis cualitativo de la subcategoría emergente medidas preventivas



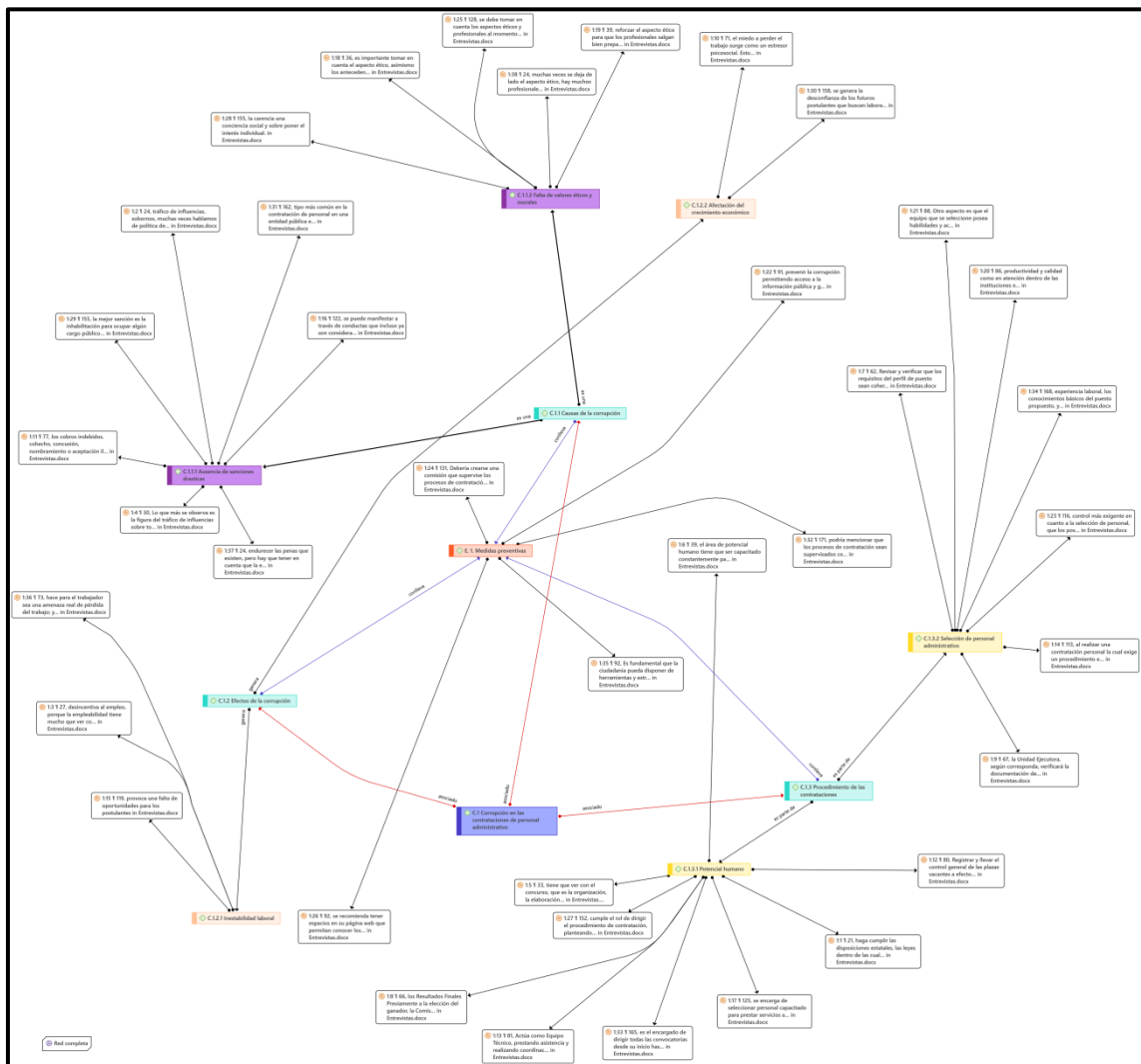
Fuente: Elaboración propia

Las medidas preventivas, surgieron como una subcategoría emergente de la categoría corrupción en las contrataciones de personal administrativo, en relación a ello, los entrevistados manifiestan que es fundamental que la ciudadanía pueda disponer de herramientas y estrategias para hacer

seguimiento a los procesos de investigaciones en este tipo de delitos, por lo que es menester que los procesos de contrataciones sean supervisados con mayor rigurosidad, para prevenir la corrupción se requiere permitir el acceso a la información pública y generar más garantías para la realización del ejercicio ciudadano al seguimiento de los recursos públicos, en ese sentido se recomienda tener espacios en la página web de la institución que permitan conocer los procesos preventivos para la corrupción, asimismo debe considerarse la creación de una comisión que supervise los procesos de contratación de personal administrativo.

Figura 5.

Análisis cualitativo macro red de la categoría corrupción en las contrataciones de personal administrativo



Fuente: Elaboración propia

La corrupción en las contrataciones de personal administrativo contiene las subcategorías causas de la corrupción, efectos de la corrupción y procedimiento de las contrataciones, asimismo surgió la subcategoría emergente medidas preventivas, en conjunto todas ratifican el planteamiento del problema general. (El-Nasser, 2021; Arias, 2021). El planteamiento de problema de una investigación son las circunstancias en las que las personas son vastas al momento de observar y para resolver dicho problema se requiere de una exposición precisa y ordenada, a través de un juicio tanto teórico como empírico.

En ese sentido, los resultados de la investigación condujeron a responder el objetivo principal el cual se basó en determinar la manera que la corrupción se manifiesta en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público, en ese sentido las figuras de las redes antes observadas plasman que la corrupción está presente en diversos ámbitos dando su origen desde la ausencia de valores éticos y morales, para desencadenar en la falta de sanciones drásticas o severas que promuevan la erradicación de la corrupción. Tal es así que, la falta de sanciones drásticas ocasiona que del género de la corrupción, se presenten especies tales como el nepotismo, tráfico de influencias, favoritismos, entre otros relacionados a la corrupción y su interacción con las contrataciones de personal administrativo, el cual se sostiene en las bases legales del concurso para cumplir con el requerimiento de personal para una plaza solicitada.

Lo que finalmente permite ratificar los objetivos de la problemática planteada relacionando la corrupción con la inestabilidad laboral generando falta de oportunidades y el desincentivo laboral, así como la afectación del crecimiento económico demostrado a través del incremento de población en situación de pobreza y todo ello incide directamente en las contrataciones de personal administrativo, a través de los procedimientos de contratación, lo que generó la toma de medidas preventivas ante la corrupción para dar frente a la existencia del problema, lo que permitió reafirmar lo ya planteado en esta investigación. (Migal, et al., 2021). Los resultados constituyen la principal base para la elaboración de las conclusiones, ya que se exponen los aspectos más importantes de un trabajo científico, teniendo que debe abarcar como principal factor la formulación del problema científico para la obtención de una disertación

cualitativa, pues los resultados son un aporte para la ciencia, teniendo que las proposiciones científicas son el nivel de novedad lograda por el autor, así como la base teórica del problema científico resuelto en la investigación.

La sección de resultados de los informes de investigación cualitativa hace que los hallazgos sean más accesibles para los lectores utilizando los métodos analíticos para identificar desde el punto de vista del lector aspectos que mejoraron y tendrá incidencia en cuanto la calidad y la credibilidad de un estudio, aunado a ello la aplicación de técnicas efectivas producen resultados claros y secciones de resultados comprensibles de la investigación cualitativa. (Dunn, 2021; O'Sullivan & Jefferson, 2020). Es en ese sentido que, se aplicó la entrevista bajo los parámetros de calidad y objetividad para obtener resultados que contribuyan a dilucidar la problemática.

A manera de contrastación con la presente investigación, (Binhadab et al., 2021), en su investigación concluyó que los individuos los cuales son funcionarios públicos que obtengan sobornos para obtener un trato favorable, ya sea a través de la colusión con funcionarios públicos y que se cuente con hallazgos que respaldan esta suposición, en ese sentido demostrando una probabilidad muy baja de ser atrapado, combinado con un castigo severo, reduce significativamente la probabilidad de ofrecer o aceptar un soborno en un futuro, así como el publicitar las acciones que ocasionaron dicha sanción actúan para que se evite repetir estos actos de corrupción. Por lo que, dicho ello lo planteado en esta investigación tiene sustento al contrastarse con lo expresado por el autor Binhadab et al.

Por otro lado, (Teixeira da Silva et al., 2019; Tytko et al., 2021) señala que se halló una relación entre los fenómenos nepotismo, favoritismo y amiguismo, pues significan una de las formas de conflictos de interés entre sí, con base en el método de un análisis sistemático, demostrando que se pudo identificar los pros y contras de abusar de los lazos familiares y relaciones amistosas, según el alcance del nepotismo, favoritismo y amiguismo. En ese sentido, se logró ratificar la relación que guarda los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas.

En cuanto la metodología empleada se tuvo el tipo aplicada con base epistemológica, la cual permitió que en relación a los hallazgos de lo investigado se realice un análisis de información que si bien es cierto fue de tipo básica, sin embargo se interrelacionó con la teoría establecida, e hizo posible la obtención de respuestas validas con el apoyo de las entrevistas frente a la problemática planteada y la envergadura que representa para la sociedad, de igual forma se hayo la respuesta del porqué la corrupción en el sector público afecta de diversas maneras un país y a la sociedad que la habita.

Por último, esta investigación tiene relevancia científica y social, pues aporta los motivos y causas por los que la corrupción dentro de las contrataciones de personal inciden finalmente en diversos problemas, esto es no solo a nivel institucional, ya que es de conocimiento de la sociedad que la corrupción afecta a todo sector, ya sea el público o el privado y es precisamente por esto que la investigación permite esclarecer y conocer la forma en que se realiza la corrupción, así como las consecuencias que ocasiona la poca atención de medidas preventivas o formas de erradicación de este problema frente a tantos hechos impunes que se observan diariamente.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La conclusión que se desprende de la presente investigación en base a los resultados obtenidos, es que la corrupción constituye un problema complicado y arraigado en la historia peruana, la cual se evidencia a través de figuras como el nepotismo, nombramiento ilegal de cargo, cohecho, soborno, entre otros, los cuales afectan la credibilidad del Estado en cuanto a los procesos de contrataciones de personal, y la forma en cómo ello se viene desarrollando, siendo que toda entidad pública cuenta con un manual de organización y funciones el cual sirve y actúa como base legal para el desarrollo de estos procedimientos.

SEGUNDA: La corrupción repercute estrechamente en la inestabilidad y la falta de oportunidades laborales, siendo que los procesos de contrataciones no se realizan de manera objetiva en aras de una mejora para la institución que esta cuenta con personal apto y capaz, muy por el contrario denota que los funcionarios encargados de la selección de personal anteponen los intereses propios o de los mal llamados “amiguismos” para pretender beneficiar a un tercero y de cierta forma defraudar al Estado por medio de las influencias que puedan tener, causando un claro perjuicio para aquellos postulantes que si reúnen todos los requisitos, pero que a consecuencia de la corrupción y de la nula aplicación de la meritocracia no logran una plaza laboral.

TERCERA: Finalmente, se concluye que en los procedimientos de las contrataciones se deben considerar las medidas preventivas y que parte de ella debe centrarse en la productividad laboral, en ese sentido la ciudadanía debe contar con herramientas y estrategias que permitan un conocimiento pleno y medible de cómo se desarrollan los procesos de contrataciones, lo que contribuirá con la exclusión progresiva de la corrupción.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Es menester crear comisiones que supervisen los procesos de contrataciones de personal administrativo de manera objetiva, desde una dirección que permita evaluar rigurosamente los concursos públicos para contratar personal que aporte beneficios y conocimientos que serán claves para el crecimiento de la institución y de esta manera la imagen del Ministerio Público no sea observada desde un punto de vista negativo o deficiente, lo que finalmente daña la figura de las instituciones estatales.

SEGUNDO: Incidir en que los postulantes y seleccionados para cubrir plazas laborales cuenten con valores éticos y morales, factores que se tornan tan necesarios hoy en día para incorporar personal al sector público, bajo esos parámetros se podrá mantener personal administrativo capacitado e incluso ello permitirá detectar personal con vocación de servicio, lo que genera la satisfacción y aceptación de la ciudadanía al observar cualidades imprescindibles en los servidores públicos.

TERCERO: Modificar las sanciones instauradas para los delitos conexos a la corrupción, ya que se considera que las penas establecidas para los delitos contra la administración pública no son lo suficientemente severas para combatir esta problemática, siendo necesario endurecer las leyes para evitar reincidir en este delito dentro de las entidades públicas.

REFERENCIAS

- 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*, 0(39), 1-17. doi: <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2021.39.79691>
- Andújar, F. y Ponce, P. (2018). Debates sobre la corrupción en el mundo ibérico, siglos XVI-XVIII, pp. 311-326. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/72385>
- Silva, S. & Scheller, A. (2017). La corrupción en la contratación pública: operatividad, tipificación, percepción, costos y beneficios. *Revista VIA IURIS*, (23), 1-36. [Fecha de Consulta 2 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1909-5759. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273957284004>
- Castro, S., Bonilla, N., Unda, F., & Morán, F. (2022). ¿Sabemos medir la corrupción? *Desafíos: Economía Y Empresa*, (001), 83-99. <https://doi.org/10.26439/ddee.vi001.5353>
- Lavado, J. (2021). Corrupción y gestión pública asociada al Covid-19. Una revisión sistémica viva, 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65440>
- Espinoza, G. (2021). Percepción ciudadana de la corrupción de autoridades y funcionarios públicos en el Distrito de Huánuco 2019- 2020 [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6594>

Salazar, J. (2021). Los Delitos en la Administración Pública y la modalidad en contrataciones con el Estado en Lima Sur. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1844/Salazar%20Bustanza%2c%20Jean%20Pierre.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Pizango, J., & Isern, E. (2021). *Constitucionalidad de la incompatibilidad de parentesco en la carrera judicial*. Universidad Científica del Perú.

Vasquez, E. (2019). *Incorporación de la causal de vacancia por nepotismo, de las autoridades regionales en la ley Orgánica de Gobiernos Regionales* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43198>

Varela, F. (2021). Aproximación experimental a las causas asociadas a la corrupción: dilemas sociales y razonamiento socio moral. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80022>

Alvarado, N., Mezquita, S., & Mina, V. (2020). *La Necesidad de Crear Instituciones Suficientes para la Erradicación de los Delitos Relativos a la Corrupción en El Salvador Cometidos por los Funcionarios Públicos*. Universidad de El Salvador.

Flores, M. (2020). El Nepotismo y la falta de Profesionalización de los Recursos Humanos en las Empresas Familiares de la provincia de Córdoba [Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/18576>

- Yáñez, B. (2019). Ética y vocación de servicio en la administración pública frente a la corrupción. La importancia de la Secretaría de la Función Pública y su relación con el Sistema Nacional Anticorrupción en el periodo 2012 a 2017. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://132.248.9.195/ptd2019/junio/0790092/0790092.pdf>
- Meza, C., & Tigreros, P. (2018). Análisis del Nepotismo en Empresas Familiares [Universidad de Guayaquil: Facultad de Ciencias Administrativas]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/59122>
- Petrella, C. (2007). Análisis de la Teoría Burocrática. Aportes para la comprensión del modelo burocrático.
- Da Silva Alves, G. (2020). La relación entre corrupción y burocracia: estudio criminológico desde la teoría de la oportunidad. *El Criminalista Digital. Papeles de Criminología*, 8, 30–50. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/cridi/article/view/20895>
- Porporato, M. & Waweru, N. (2011). La teoría de la contingencia en contabilidad gerencial: Un repaso de la literatura anglosajona. http://www.observatorio-iberoamericano.org/ricg/N%C2%BA_17/Marcela_Porporato_y_Nelson_Waweru.pdf
- Infante, R. (2011). El Desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Revista CEPAL
- Solano, A. & Yachi, S. (2016). Teoría Estructuralista (1947) y Teoría de Empowerment. Universidad Seminario Evangélico de Lima. <http://repositorio.usel.edu.pe/handle/USEL/150>

Casar, M. (2015). México: Anatomía de la corrupción. Instituto Mexicano para la competitividad A.C.

Pastrana, A. (2019). Estudio sobre la corrupción en América Latina. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, (27), 13-40. [Fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1870-7300. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=487460959002>

Soriano, R. (2011). La Corrupción Política: Tipos, causas y remedios. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, 383–402. <https://doi.org/10.30827/acfs.v45i0.538>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill

Kohler, J., & Gomis, B. (2020). *Potential corruption risks in health financing arrangements: Report of a rapid review of the literature*. <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/107936?mode=full>

Ibodullaevich, K., & Kizi, G. (2021). Types, forms of corruption, causes and consequences. *Scientific Progress*, 1(4), 4–9. <https://cyberleninka.ru/article/n/types-forms-of-corruption-causes-and-consequences>

Chávez, A., & Avalos, M. (2018). Investigación cualitativa en Gerontología y Salud Pública: una aproximación a la realidad del actor social. In *Investigación cualitativa en Gerontología y Salud Pública: una aproximación a la realidad del actor social*. <https://doi.org/10.29410/qtp.18.01>

- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1),155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista *Universum*. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1). <https://doi.org/10.5209/rgid.60813>
- Rodríguez, D. (2018). *Investigación aplicada: características, definición, ejemplos*. Lifeder.
- Hernández S. & Duana D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Jociles, M. (2018). La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales. *Revista Colombiana de Antropología*, 54(1), 121-150. <https://doi.org/10.22380/2539472x.386>
- López, S., & Quintero, D. (2019). Impactos iniciales de la financiación de la educación superior con recursos del presupuesto participativo: evidencia para Medellín. *Sociedad y Economía*. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i37.7826>
- Ramírez, C. (2018). Los presupuestos: sus objetivos e importancia. *Revista Cultural Unilibre*.
- Díaz, J. (2018). Causas y efectos de la corrupción en las sociedades democráticas. *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, 14, 1–26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6933060>

Yuperel, B., Pasta, R., & Hernández, M. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista Universitaria Del Caribe*, 24(01), 68-76. <https://doi.org/10.5377/ruc.v24i01.9912>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Décima Edición.* Editorial Mc Graw Hill

Arias, J. (2021) “Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono” *Revista Orinoco Pensamiento y Praxis/ Multidisciplinarias/ ISSN 2244-8314.* 09 (13), pp. 58-69.

Santander, J. (2021). Modelo de prevención de delitos en Chile. Una medida de educación en la Universidad para combatir la corrupción. *Revista De Derecho De La UCB*, 5(8), 107–132. <https://doi.org/10.35319/lawreview.2021860>

Batallas, C. (2021). Avances en la lucha para la erradicación de la corrupción en Perú: un análisis sobre la ética y transparencia en la función pública. *LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 19(28), 361-386. doi: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v19i28.2336>

Varela, F. (2021). *Aproximación experimental a las causas asociadas a la corrupción: dilemas sociales y razonamiento socio moral.* Universidad Nacional de Colombia.

Romero, R., Ponce, L., Carreño, J., & Camus, D. (2021). *Corrupción en tiempos de pandemia.*

Cech, A. & Hiltner, S. (2022). *Unsettled Employment, Reshuffled Priorities? Career Prioritization among College-Educated Workers Facing*

Employment Instability during COVID-19. *Socius*, 8.
<https://doi.org/10.1177/23780231211068660>

Tomelleri, A. (2022). Earnings instability and non-standard employment: cohort-based evidence from the Italian labour market (No. 2022-02). Research Institute for the Evaluation of Public Policies (IRVAPP), Bruno Kessler Foundation.

Paulo, D., Lima, C. & Tigre, R. (2022). Corruption and economic growth in Latin America and the Caribbean. *Review of Development Economics*, 26, 756– 773. <https://doi.org/10.1111/rode.12859>

Migal, V., Arhun, S., Hnatov, A., Shuliak, M., & Ponikarovska, S. (2021). Methodology of Presenting the Results of Scientific Research. *EAI Endorsed Transactions on Energy Web*, 8(36).
<https://doi.org/10.4108/eai.29-3-2021.169167>

Dunn, K. (2021). Scientific Research and Methodology. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015. Retrieved from <https://bookdown.org/pkaldunn/Book/>

O'Sullivan, T. A., & Jefferson, C. G. (2020). A review of strategies for enhancing clarity and reader accessibility of qualitative research results. In *American Journal of Pharmaceutical Education* (Vol. 84, Issue 1).
<https://doi.org/10.5688/ajpe7124>

Binhadab, N., Breen, M., & Gillanders, R. (2021). Press freedom and corruption in business-state interactions. *Economic Systems*, 45(4).
<https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2021.100922>

- Tytko, A., Smokovych, M., Dorokhina, Y., Chernezhenko, O., & Stremenovskyi, S. (2020). Nepotism, favoritism and cronyism as a source of conflict of interest: corruption or not?. *Amazonia Investiga*, 9(29), 163-169. <https://doi.org/10.34069/AI/2020.29.05.19>
- Teixeira da Silva, J., Katavić, V., Dobránszki, J., Al-Khatib, A., & Bornemann-Cimenti, H. (2019). Establishing rules for ethicists and ethics organizations in academic publishing to avoid conflicts of interest, favoritism, cronyism and nepotism. *KOME*, 7(1), 110–125. <https://doi.org/10.17646/kome.75698.87>
- Moreira, B., Pinto, T., Starling, D., & Jaeger, A. (2019, February). Retrieval practice in classroom settings: A review of applied research. In *Frontiers in Education* (Vol. 4, p. 5). Frontiers Media SA.
- Bombard, Y., Brothers, K., Fitzgerald-Butt, S., Nanibaa'A, G., Jamal, L., James, C. & Levy, H. (2019). The responsibility to recontact research participants after reinterpretation of genetic and genomic research results. *The American Journal of Human Genetics*, 104(4), 578-595.
- Johnson, J., Adkins, D., & Chauvin, S. (2020). A review of the quality indicators of rigor in qualitative research. *American journal of pharmaceutical education*, 84(1).
- Ikechukwu, N., Achori, T., Gogo, P., & Nchey-Achukwu, B. (2019). The Interference of Politicians in the Recruitment and Selection of Academic Staff in Tertiary Institutions: A Case Study of Polytechnics in Niger Delta. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 9(3), 147-152.

Allan, G. (2020). Qualitative research. In *Handbook for research students in the social sciences* (pp. 177-189). Routledge.

Kurniawan, Y., Ratnasari, R. T., & Mustika, H. (2020). The corruption and human development to the economic growth of OIC countries. *JEBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(2), 189-200.

El-Nasser, A. (2021). Problems in Scientific Research. *Al-Azhar International Medical Journal*, 2(1), 69-71.

Anexos

1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Categoría	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos
¿De qué manera la corrupción se manifiesta en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?	Determinar la manera que la corrupción se manifiesta en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021.	Corrupción	Causas	Entrevista	Guía de entrevista
Problemas específicos	Objetivos específicos				
¿Cuáles son las causas de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?	Establecer las causas de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021		Efectos	Unidad de análisis: Trabajadores del Sector público	
¿Cuáles son los efectos de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?	Analizar los efectos de la corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021	Procedimiento de las contrataciones			
¿Cómo se desarrolla el procedimiento de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021?	Establecer el procedimiento de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021				

2. Matriz de operacionalización

Categoría		Sub categorías		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C1.1.1	Corrupción en las contrataciones de personal administrativo	C1.1	Causas de la corrupción	C1.1.1	Ausencia de sanciones drásticas
				C1.1.2	Falta de valores éticos y morales
				C1.2.1	Inestabilidad laboral
		C1.2	Efectos de la corrupción	C1.2.2	Afectación del crecimiento económico
				C1.3.1	Potencial Humano
		C1.3	Procedimiento de las contrataciones	C1.3.2	Selección de personal administrativo

3. Instrumentos de recolección de datos

Guía de entrevista

Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021

Datos:

Objetivo: Resolver las interrogantes relacionadas al tema de investigación

Cargo o puesto en que se desempeña:	
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.1)
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Causas de la corrupción	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?
2		¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?
3	Efectos de la corrupción	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?
4		¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?
5	Procedimiento de las contrataciones	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?
6		¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?
7		¿Qué recomendaciones puede referir entorno al tema estudiado?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	
4	¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?	
5	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?	
6	¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?	
7	¿Qué recomendaciones puede referir entorno al tema estudiado?	

4. Certificados de validación de expertos

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Lima, 03 de noviembre de 2022

SEÑOR:

Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

**Programa Académico de Maestría en Gestión Pública
Presente:**

**ASUNTO: EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

Maestrista

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA A PERSONAL ADMINISTRATIVO

N°.	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Subcategoría: Causas de la corrupción									
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	x		x		x			
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	x		x		x			
Subcategoría: Efectos de la corrupción									
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	x		x		x			
4	¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?	x		x		x			
Subcategoría: Procedimiento de las contrataciones									
5	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?	x		x		x			
6	¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?	x		x		x			
7	¿Qué recomendaciones puede referir en torno al tema estudiado?	x		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Noviembre de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos**

Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo**

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.



**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
GESTIÓN PÚBLICA
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Lima, 04 de noviembre de 2022

SEÑOR:

Mag. Renzo Héctor José Valverde Sing

Programa Académico de Maestría en Gestión Pública

Presente:

ASUNTO: EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE ESPECIALISTA

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

Maestrista

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA A PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nº.	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	Subcategoría: Causas de la corrupción								
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	x		x		x			
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	x		x		x			
	Subcategoría: Efectos de la corrupción								
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	x		x		x			
4	¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?	x		x		x			
	Subcategoría: Procedimiento de las contrataciones								
5	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?	x		x		x			
6	¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?	x		x		x			
7	¿Qué recomendaciones puede referir en torno al tema estudiado?	x		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Noviembre de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Renzo Héctor José Valverde Sing

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.



Firma

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
GESTIÓN PÚBLICA
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Lima, 18 de noviembre de 2022

SEÑOR:

Mag. Jorge Bonilla Bedoya

**Programa Académico de Maestría en Gestión Pública
Presente:**

**ASUNTO: EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: "**Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021**". Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

Maestrísta

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA A PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nº.	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Subcategoría: Causas de la corrupción									
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	x		x		x			
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	x		x		x			
Subcategoría: Efectos de la corrupción									
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	x		x		x			
4	¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?	x		x		x			
Subcategoría: Procedimiento de las contrataciones									
5	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?	x		x		x			
6	¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?	x		x		x			
7	¿Qué recomendaciones puede referir en torno al tema estudiado?	x		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Noviembre de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Jorge Bonilla Bedoya**


Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.



5. Transcripción de las entrevistas

Guía de entrevista

Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021

Datos:

Objetivo: Resolver las interrogantes relacionadas al tema de investigación

Cargo o puesto en que se desempeña:	Asistente Administrativo
Nombres y apellidos	Fernando Torres Huaylupo
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.1)
Fecha	12/11/2022
Lugar de la entrevista	Ministerio Público

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	La administración pública partiendo desde el hecho que tiene dos aspectos: dinámico y estático, por lo que en el sentido dinámico es la función que encomienda a la sociedad para que dicte y haga cumplir las disposiciones estatales, las leyes dentro de las cuales podemos encontrar las bases legales para la contratación de personal, en ese sentido esa función tiene que cumplir la administración pública, hacer respetar esas disposiciones legales y desde su aspecto estático, la administración pública es un conjunto de instituciones las cuales están revestidas de legitimidad que tienen que hacer respetar, entonces cada vez que se va contratar un personal administrativo, la administración pública cumple esta función de salvaguardar la

		disposiciones legales para así satisfacer el interés público.
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	Las causas de corrupción hay varias ya que muchas veces hablamos de tráfico de influencias, sobornos, muchas veces hablamos de política dentro de la función estatal y eso es lo que ocasiona que se observe el nepotismo dentro de la institución estatal, devolución de favores políticos ya que lamentablemente esto sucede bastante y lo que se puede realizar para enfrentar esto, considero que debería aplicar efectivamente las sanciones porque muchas veces queda en simples amonestaciones y no se llega a dar una sanción firme contra estas personas, como es la inhabilitación, quizá también se puedan endurecer las penas que existen, pero hay que tener en cuenta que la educación es básica para esto, y no solo la educación del hogar sino también en las universidades, pues muchas veces se deja de lado el aspecto ético, hay muchos profesionales con título, pero pocas veces vemos profesionales éticos de verdad que no se compren por unas cuantas monedas y que no ingresen a las instituciones por favores, entonces esto es lo que se tiene que cambiar hay que saber cambiar esto desde la educación que es lo más importante.
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	Bueno hay que partir del termino meritocracia ya que es aquel sistema del gobierno en el que el poder lo ejerce las personas que son merecedoras para llevar un cargo, en ese sentido la corrupción se apodera de estas entidades y el mensaje que se plasma a la sociedad es que no tienes que prepararte profesionalmente para lograr ocupar cierto cargo, sino que simplemente hay que hacer contactos por conveniencia para poder llegar a estos cargos, entonces desincentiva al empleo, porque la empleabilidad tiene mucho que ver con las capacidades de las personas y en ese sentido las personas al verse impedidas porque ven corrupción y que hay personas que ocupan estos cargos sin necesariamente tener un currículum que les brinde un respaldo, genera que no hay necesidad de estar preparados o estar a la altura y eso definitivamente desincentiva la empleabilidad y

		<p>la libre competencia, bien decían que meritum es la recompensa, es ser merecedor el latín significa gran recompensa lo cual está ligado con el hecho que en un concurso publico debes tener las capacidades para lograr ser finalmente el ganador y ejercer el cargo, entonces si se acepta a cualquier persona se transmite el mensaje a la sociedad que no hay que tener grandes capacidades, lo cual desincentiva la empleabilidad.</p>
4	<p>¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?</p>	<p>Lo que más se observa es la figura del tráfico de influencias sobre todo con los últimos gobiernos que han habido, también el nepotismo que es el más importante en este tema y el soborno dentro de la administración pública, se podría decir que son esos tres tipos de corrupción.</p>
5	<p>¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?</p>	<p>El rol es todo lo que tiene que ver con el concurso, que es la organización, la elaboración del plan de estructura, la selección, evaluación y finalmente la publicación de los resultados, eso viene a ser la labor que lleva a cabo dentro de todo concurso público para seleccionar a un personal idóneo.</p>
6	<p>¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?</p>	<p>Sobre todo se debe tomar en cuenta el aspecto ético que muchas veces se deja de lado, bueno es importante valorar los aspectos profesionales, académicos y curriculares, pero también es importante tomar en cuenta el aspecto ético, asimismo los antecedentes penales que rayen en la corruptela, entonces hay que tener mucho cuidado eso el aspecto ético y que sean personas probas con valores éticos para poder servir de manera eficiente a la administración.</p>
7	<p>¿Qué recomendaciones puede referir entorno al tema estudiado?</p>	<p>En primer lugar hay que tener en cuenta que el área de potencial humano tiene que ser capacitado constantemente para que pueda llevar a cabo una mejor selección del talento que están buscando para que cumplan con el perfil que se requiere dentro de las bases del concurso y no hay que dejar de lado la educación el reforzar el aspecto ético para que los profesionales salgan bien preparados y no se dejen corromper tan deliberadamente.</p>

--	--	--

Guía de entrevista

Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021

Datos:

Objetivo: Resolver las interrogantes relacionadas al tema de investigación

Cargo o puesto en que se desempeña:	Asistente Administrativo
Nombres y apellidos	Deyanira Oporto Córdova
Código de la entrevista	Entrevistado2 (Entrev.2)
Fecha	17/11/2022
Lugar de la entrevista	Ministerio Público

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	<p>Actualmente las normas de contratación administrativa son objeto de revisión periódica y es común encontrar propuestas que centran su atención en el interés exclusivo de uno de los actores que participan en dicha contratación.</p> <p>Revisar y verificar que los requisitos del perfil de puesto sean coherentes y pertinentes con las funciones del mismo, debiendo observar el Clasificador de Cargos vigente u otro documento que apruebe la entidad, que contenga las funciones de los puestos.</p> <p>El seguimiento y la aprobación de presupuestos también son funciones suyas. Están a cargo de planificar ingresos como de diseñar y de evaluar sistemas contables.</p>
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	De los Resultados Finales Previamente a la elección del ganador, la Comisión del Concurso verificará y dejará constancia que los postulantes no se encuentren en el Registro Nacional de Detenidos y Sentenciados a Pena

		<p>Privativa de Libertad Efectiva - RENAESPPE, el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores, el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM, el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles – REDERECI.</p> <p>La Oficina de Administración de Potencial Humano, la Administración del Distrito Fiscal o la Gerencia Administrativa de la Unidad Ejecutora, según corresponda, verificará la documentación del currículum vitae documentados de los ganadores, según los requisitos mínimos requeridos, así también verificará los elementos sustentatorios buscados previamente por la Comisión del Concurso.</p> <p>Los servidores del Ministerio Público que se encuentren sancionados con suspensión mayor a treinta (30) días calendarios por procedimiento administrativo disciplinario no podrán postular a una plaza vacante en todos los concursos que se convoquen, salvo que, cumplida la sanción impuesta haya transcurrido un (01) año desde que quedó firme o consentida en sede administrativa respecto a la fecha de publicación de la convocatoria. Adicionalmente, para el Concurso Interno de Méritos no podrán postular quienes se encuentren en la categoría insuficiente en la última evaluación de desempeño previa al concurso, de haberse llevado a cabo.</p>
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	<p>En ese contexto macrosocial de inestabilidad laboral, el miedo a perder el trabajo surge como un estresor psicosocial. Esto hace que la satisfacción personal y laboral se desmorone y que disminuyan las ganas de idear proyectos propios y buscar otras alternativas de trabajo.</p> <p>La inestabilidad laboral generada por estas situaciones externas como la corrupción, hace para el trabajador sea una amenaza real de pérdida del trabajo; ya que muchas veces cambian los directivos de una institución y cambia todo el personal de la Sede.</p>
4	¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?	<p>Estas infracciones perjudican al Estado por lo que se consideran "delitos de corrupción". Por ello, están tipificados en el título XVIII del Código Penal, desde el Artículo 361 al 426.</p> <p>En el cual se encuentra, los cobros indebidos, cohecho, concusión, nombramiento o aceptación ilegal de cargo, tráfico de influencias, etc.</p>

5	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?	<p>Registrar y llevar el control general de las plazas vacantes a efecto que sean utilizadas para el inicio de los concursos y otras acciones de personal a nivel nacional.</p> <p>Actúa como Equipo Técnico, prestando asistencia y realizando coordinaciones con los miembros de la Comisión del Concurso, con relación a las acciones vinculadas a las etapas o del Concurso desde su inicio hasta la publicación de los resultados finales, en el caso de los concursos de Cobertura Nacional.</p> <p>Realizar la publicación del concurso público de méritos o concurso público de méritos por suplencia de Cobertura Nacional, en el portal web Talento Perú de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.</p> <p>Recepcionar los resultados de cada etapa del concurso de la Comisión del Concurso y publicar los resultados y comunicados de acuerdo al cronograma del concurso de Cobertura Nacional.</p>
6	¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?	<p>Uno de los aspectos más importantes tanto en productividad y calidad como en atención dentro de las instituciones es el personal que labora en ella. Así es como se ha vuelto una necesidad mayor traer el mejor talento para que forme parte del equipo de trabajo.</p> <p>El reclutamiento de personal no basta con la selección del más económico que pueda seguir tus ordenes, sino del más capacitado para realizar, de manera profesional, sus labores y responsabilidades dentro de tu empresa.</p> <p>Otro aspecto es que el equipo que se seleccione posea habilidades y actitudes positivas frente a las tareas que se deban llevar a cabo, también es necesario tomar en cuenta las habilidades comunicativas, de resolución de problemas y de trabajo en equipo, indispensables dentro de cualquier organización.</p>
7	¿Qué recomendaciones puede referir entorno al tema estudiado?	<p>Lo que se busca es ayudar a prevenir la corrupción permitiendo acceso a la información pública y generar más garantías para que se realicen ejercicios ciudadanos de seguimiento a recursos públicos.</p> <p>Garantizar el acceso a la información de procesos que son de interés público. Es fundamental que la ciudadanía pueda disponer de herramientas y estrategias para hacer seguimiento a los procesos de las investigaciones. En el caso de la Contraloría General, se recomienda tener espacios en su página web que permitan conocer los procesos preventivos adelantados por la entidad.</p>

Guía de entrevista

Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021

Datos:

Objetivo: Resolver las interrogantes relacionadas al tema de investigación

Cargo o puesto en que se desempeña:	Asistente en Función Fiscal
Nombres y apellidos	Xiomara Maturrano Medina
Código de la entrevista	Entrevistado3 (Entrev.3)
Fecha	18/11/2022
Lugar de la entrevista	Ministerio Público

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	La administración pública busca proteger el interés público y las arcas del estado, al realizar una contratación personal la cual exige un procedimiento el cual debe llevarse con transparencia.
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	Debería existir un control más exigente en cuanto a la selección de personal, que los postulantes cumplan con los requisitos requeridos para cada puesto y dar cumplimiento a las sanciones que ya existentes ante este supuesto.
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	Porque provoca una falta de oportunidades para los postulantes que están realmente capacitados.
4	¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?	Considero que la corrupción se puede manifestar a través de conductas que incluso ya son consideradas con delitos, como es el Tráfico de

		Influencias y la figura del nepotismo, e incluso firmamos una declaración jurada antes de postular a una entidad pública y pues al insertar una declaración falsa también se estaría incurriendo en un delito.
5	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?	El rol que desempeña es la contratación de personal administrativo, se encarga de seleccionar personal capacitado para prestar servicios a la entidad pública, en razón a ello invierte un presupuesto a fin de realizar convocatorias y llevar a cabo el procedimiento de selección de personal.
6	¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?	Considero que se debe tomar en cuenta los aspectos éticos y profesionales al momento de seleccionar al personal que postula a una entidad pública.
7	¿Qué recomendaciones puede referir entorno al tema estudiado?	Debería crearse una comisión que supervise los procesos de contratación desde su inicio hasta el momento de realizar la firma del contrato a fin de erradicar esta problemática.

Guía de entrevista

Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021

Datos:

Objetivo: Resolver las interrogantes relacionadas al tema de investigación

Cargo o puesto en que se desempeña:	Asistente Administrativo
Nombres y apellidos	Anabel Minaya Garay

Código de la entrevista	Entrevistado4 (Entrev.4)
Fecha	23/11/2022
Lugar de la entrevista	Ministerio Público

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cuál es el rol que desempeña la administración pública en la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público?	Considero que la Administración Pública cumple el rol de dirigir el procedimiento de contratación, planteando principalmente los parámetros que deben regir los procesos, así como la normativa que permite la contratación del personal.
2	¿Cuáles son las causas y que sanciones podrían emplearse para evitar la corrupción?	Una de las principales causas de la corrupción, es la carencia una conciencia social y sobre poner el interés individual. Considero que la mejor sanción es la inhabilitación para ocupar algún cargo público de manera indefinida.
3	¿Porque considera que la corrupción genera inestabilidad laboral?	Genera inestabilidad, porque se genera la desconfianza de los futuros postulantes que buscan laborar en las entidades públicas donde suceden los actos de corrupción.
4	¿Qué tipos de corrupción existen en los procedimientos de contrataciones de personal administrativo?	El tipo más común en la contratación de personal en una entidad pública es el favoritismo y el tráfico de influencias.
5	¿Cuál considera que sea el rol que desempeña la oficina de potencial humano en las contrataciones de personal administrativo?	El rol de la Oficina de Potencial Humano es esencial durante el proceso de contratación de personal, porque es el encargado de dirigir todas las convocatorias desde su inicio hasta la firma del contrato, por lo que es de vital importancia.
6	¿Qué aspectos deberían tomarse en cuenta al momento de seleccionar al personal administrativo?	Considero, que deben tomarse en cuenta la experiencia laboral, los conocimientos básicos del puesto propuesto, y el desenvolvimiento de los postulantes para poder actuar en las posibles situaciones que se presenten en la etapa laboral.
7	¿Qué recomendaciones puede referir entorno al tema estudiado?	A manera de recomendación podría mencionar que los procesos de contratación sean supervisados con mayor rigurosidad.

6. Pantallazo de software de turnitin

7. Dictamen de la sustentación de tesis

8. Evidencias



Entrevistada: Deyanira Oporto Córdova



Entrevistado: Fernando Torres Huaylupo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Corrupción en las Contrataciones de Personal Administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021", cuyo autor es ZVALETA ASHTU ALLISSON ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 05- 01-2023 16:11:10

Código documento Trilce: TRI - 0508559