



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Análisis de las consecuencias de la falta de transparencia en el
proceso de contratación de personal en el Comité de Servicios
Integrados Turístico Culturales del Cusco – COSITUC, periodo
2012 – 2014**

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

AUTORA:

Bach. Lopez Díaz Maria del Pilar (ORCID: 0000-0002-0010-3013)

ASESOR:

Mgtr. Beraun Beraun Emil Renato (ORCID: 0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Primordialmente dedico esta investigación a Dios y a la Virgen del Carmen, por brindarme todo lo necesario para poder formarme íntegramente como persona y profesional

Dedico este trabajo de investigación a mi familia y a mi novio, quienes han sido mi impulso y motivación en cada momento, cada logro mío es de ustedes.

También a mis amigos, quienes con su apoyo y ánimos me han motivado a seguir alcanzando mis sueños, entre ellos mi maestría.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a la Virgen del Carmen por darme muchas bendiciones a lo largo de mi vida, entre las más importantes mi familia, a quienes agradezco infinitamente por todo lo que han dado y hecho por mí.

Agradezco también a mi casa de estudios, la Universidad César Vallejo, a mis queridos docentes por compartir sus conocimientos, ayudándome a desarrollarme académicamente y profesionalmente y a mi Asesor que, sin su comprensión y apoyo, no hubiera podido realizar este sueño.

Muchas gracias.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. Introducción	1
II. Marco teórico	19
III. Metodología	26
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	40
Referencias	42
ANEXOS	48

Resumen

El presente informe de investigación tiene como título: Análisis de las consecuencias de la falta de transparencia en el proceso de contratación de personal en el Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco – COSITUC, periodo 2012 – 2014, la investigación en mención es importante porque se basa en la realidad actual por la cual nuestro país viene atravesando respecto a cómo desde años atrás se viene realizando los procesos de selección y contratación de personal en las diferentes instituciones públicas; la presente investigación tiene como objetivo general analizar las consecuencias de la falta de transparencia en el proceso de contratación del personal en el Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco – COSITUC, periodo 2012-2014, asimismo la investigación es de tipo básica y de diseño bibliográfico documental, donde la técnica empleada fue el análisis documental, tomando en cuenta información extraída de libros, periódicos, artículos, revistas y sentencias judiciales.

El Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco - COSITUC, es una institución de servicio turístico que promueve y administra el acceso a visitantes nacionales y extranjeros a dieciséis atractivos turísticos dentro y fuera de la ciudad, institución pública que administra fondos públicos, pero que hasta el día de hoy su naturaleza jurídica no ha sido establecida como tal; es así que durante el periodo 2012 y 2014, se ha visto envuelta en actos de corrupción clientelismo, favores políticos, actos delictivos cometidos, producto sin duda alguna por una carencia de valores antiéticos, temas de suma importancia que serán abordados en líneas siguientes, a través del cual y en base al análisis bibliográfico se podrá determinar las consecuencias que hasta el día de hoy hacen del COSITUC una de las instituciones más corruptas de la ciudad, debido a las malas decisiones y actos indebidos cometidos por los funcionarios de aquel entonces,

Palabras Clave: Corrupción, clientelismo, meritocracia, transparencia, procesos de contratación de personal

Abstract

The title of this research report is: Analysis of the consequences of the lack of transparency in the process of hiring personnel in the Committee of Integrated Cultural Tourism Services of Cusco - COSITUC, period 2012 - 2014, the research in question is important because it is based on the current reality that our country has been going through with respect to how for years the selection and hiring processes of personnel have been carried out in the different public institutions; The general objective of this research is to analyze the consequences of the lack of transparency in the process of hiring staff in the Committee for Integrated Cultural Tourism Services of Cusco - COSITUC, period 2012-2014, also the research is of a basic type and design Documentary bibliography, where the technique used was documentary analysis, taking into account information extracted from books, newspapers, articles, magazines and court decisions.

The Cusco Cultural Tourism Integrated Services Committee - COSITUC, is a tourist service institution that promotes and manages access for national and foreign visitors to sixteen tourist attractions inside and outside the city, a public institution that administers public funds, but even Today its legal nature has not been established as such; Thus, during the period 2012 and 2014, it has been involved in acts of corruption, patronage, political favors, criminal acts committed, undoubtedly the product of a lack of unethical values, issues of the utmost importance that will be addressed in the following lines, a Through which and based on the bibliographic analysis, it will be possible to determine the consequences that until today make COSITUC one of the most corrupt institutions in the city, due to the bad decisions and improper acts committed by the officials of that time,

Keywords: Corruption, clientelism, meritocracy, transparency, personnel hiring processes

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años, hay un tema que ha tomado mucha notabilidad e importancia en diferentes instituciones, hablamos de la gestión del talento humano, que busca contar con personas idóneas, que cuenten con la preparación necesaria, para llegar a ocupar plazas y/o cargos de manera meritocrática, previo proceso de selección y contratación de personal, y con ello no solo conseguir el logro de los objetivos institucionales, sino también una buena valoración de trabajo por parte de la población.

Idalberto Chiavenato, citado por Azóca (2013), nos indica que la gestión del talento humano hace referencia a una actividad donde se reducen las jerarquías, órdenes y mandatos, se trata más de un trato lineal, donde lo importante es la participación activa de los trabajadores, que al funcionar de manera correcta, se obtiene por parte de los trabajadores, compromiso e identificación con los objetivos de la organización, permitiendo que este se adapte de mejor manera a los constantes cambios, propios de un campo tan dinámico y competitivo, que al no encontrarse exento de los retos y desafíos, el profesional a cargo debe mostrar flexibilidad para poder adaptarse a estos desafíos y más aun deberá estar preparado para poderlos enfrentar, pero de manera exitosa.

Por otro lado y tomando como referencia a Wayne (2010), indica que la administración de recursos humanos implica coordinar la participación de individuos para el logro de objetivos organizacionales, donde debe existir cinco áreas funcionales debidamente asociadas y concatenadas para lograr una administración de recursos humanos eficaz, siendo la primera, dotar de personal, donde la institución debe contar con un número adecuado de trabajadores que deben poseer habilidades para el cargo a ocupar, debiendo ser reclutados en el momento indicado, para ello, es necesario el análisis del puesto y el proceso adecuado de contratación, la segunda trata no solo de la capacitación y el desarrollo, sino que también se debe acompañar al profesional en las funciones a desarrollar, además de realizar evaluaciones de desempeño; por otro lado se tiene que hablar de la remuneración, ya que una remuneración bien pensada, planificada pero abre todo justa y acorde a las funciones que desarrolle, brinda a los empleados la satisfacción, el compromiso y la identificación, siendo esta una

recompensa adecuada por su contribución y aporte hacia el logro de las metas organizacionales, así mismo la seguridad y salud son aspectos importantes que deben ser considerados por parte del empleador, no como obligación sino como parte de brindar las herramientas necesarias para la realización de las funciones a cabalidad.

Perú al ser un país democrático, pone en manos de la población la elección del Presidente de la República; y de igual forma se da en las regiones, donde las autoridades ediles son elegidas por voto popular; en la ciudad de Cusco, las autoridades ediles electas seleccionan y conforman un equipo multidisciplinario para que ocupen cargos de confianza, y a su vez para la operatividad y funcionamiento de las distintas áreas, requieren contratar a personal; si bien es cierto que las instituciones públicas lanzan la convocatoria a través de su portal institucional en aras de ser transparentes y con el supuesto fin de que llegue a más personas para que puedan participar en dicha convocatoria, siempre y cuando se cumpla con las bases establecidas, este hecho es figurativo, ya que las plazas y/o cargos convocados estarían arreglados, toda vez que contarían con personal laborando en dichos puestos, todo ello por disposiciones, por amistad o favores políticos -clientelismo, dando cumplimiento a un compromiso por parte de las autoridades que ofrecen en sus campañas políticas puestos laborales, favores a determinados proveedores, etc., pero que, por formalismo procedimental y legal tienen que llevar a cabo el proceso de selección y contratación de personal; creando en la población desconfianza en sus autoridades; a partir de ello se evidencia que las personas contratadas no cumplen con el perfil para el cargo asignado y en muchos casos no tienen conocimiento de las funciones que deben de cumplir en dicho cargo.

La realidad problemática, que da lugar a la presente investigación se dio en las instalaciones del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco - COSITUC, institución creada en el año 2008, conformada por la Municipalidad Provincial del Cusco, la Dirección de Comercio Exterior y Turismo del Cusco y la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, institución dedicada a la venta de Boletos Turísticos del Cusco para el ingreso a 16 atractivos tanto dentro como fuera de la ciudad, a turistas nacionales y extranjeros.

Durante el periodo del 2012 al 2014, el Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco – COSITUC, tuvo como Gerente General a un profesional designado por la autoridad edil de la Municipalidad Provincial del Cusco; quien a medida que transcurría el tiempo, notó que el Cusco recibía cada vez más visitantes tanto nacionales como internacionales, conllevando a un incremento en la recaudación mensual, pero sobre todo anual por la venta boletos turísticos, con tal motivo comenzó a crear necesidades que debían ser cubiertas supuestamente en beneficio del turista y para mejoría de los atractivos que eran parte del Boleto Turístico, entre ellas, comenzó a contratar los servicios de una empresa de salud que brinde la asistencia médica al turista portador del Boleto Turístico del Cusco, cuando cada turista que ingresa al país cuenta con un seguro de accidentes; la implementación de un software, la necesidad de comprar un local propio; la implementación de una empresa dedicada a la seguridad en los diferentes atractivos turísticos, además de crear plazas, contratación de servicios de publicidad escrita, radial y televisiva, mantenimiento de Pacchas y fuentes ornamentales de la ciudad, no siendo estas facultades de COSITUC, todo ello con el fin de que el COSITUC se encuentre a la vanguardia en lo que respecta a brindar un servicio de calidad, tales actos fueron realizados por el gerente pero con conocimiento y aprobación del Alcalde y del Directorio del COSITUC, no obstante estas acciones no fueron realizadas acorde a procedimientos válidos, ni necesarios.

En lo que respecta a la contratación de personal para las diferentes áreas del COSITUC, se crearon puestos de trabajo, para ello se elaboraron perfiles básicos, muy superficiales, modificaron algunos documentos de gestión que fueron utilizados a conveniencia e interés de quien ocupaba la gerencia general, realizando contrataciones por disposición, por favores, o amistad, en aquel entonces dependiendo de la persona se determinaba la remuneración, además de no existir un proceso de selección y contratación de personal, la persona favorecida comenzaba a laborar de manera inmediata, hoy en día la mayoría de personas contratadas fueron favorecidas con su nombramiento antes de su retiro del cargo, es por ello la necesidad de analizar las consecuencias de la falta de transparencia en el proceso de selección y contratación del personal en el COSITUC, en el periodo del 2012 al 2014.

El trabajo de investigación presentado, es relevante en lo social porque da a conocer las implicancias de la falta de transparencia en el proceso de contratación de personal, hecho que se tomara como referencia para futuras investigaciones, así mismo contribuyó en lo práctico porque me permitió investigar para luego analizar la importancia de un adecuado proceso de selección en pro de logro de objetivos, aspecto que muchas instituciones públicas deben considerar más aún si venimos implementando como país las políticas de modernización de estado, la investigación se realizó en base a conceptos teóricos, consultando y aplicando definiciones de diversos autores con el fin de conocer a mayor profundidad y conocer de mejor manera el tema motivo de investigación.

Entre los antecedentes internacionales tenemos el primero, ejecutado por la investigadora Pineda (2019), titulado Transparencia en la contratación pública local de los ayuntamientos del País Vasco (España) siendo el objetivo del estudio analizar y contrastar la transparencia activa en la contratación pública local en los Ayuntamientos del país en mención, de cuyo análisis, la investigadora concluye que el acceso a la información sobre contrataciones públicas en internet son escasas e indica que solo un porcentaje mínimo tiene acceso a dicha información, asimismo el estudio muestra que la transparencia tiene como dimensiones la jurídico-normativa, la tecnología, político-partidaria y socio-demográfica, y da entender que el ciudadano es un ente central que debe ser parte de la transparencia. En resumen, la investigación ha aportado una nueva forma de estudiar la variable transparencia, la cual permitirá evaluar otras características a la vez que sirven como base para el estudio realizado

El segundo antecedente internacional fue llevado a cabo por Zuñiga (2017) en su investigación titulada Ley de contrataciones del estado en la administración pública municipal, Guatemala; cuyo objetivo general fue establecer la relación existente entre la LCE y la actividad de la administración pública municipal, siendo una investigación jurídico-descriptivo, asimismo concluye que existe una relación entre la ley y la actividad administrativa de las municipalidades, en este sentido son los administradores quienes se enfrentan a diversos problemas, entre estos se encuentran la falta de personal capacitado, herramientas tecnológicas

ineficientes, excesiva burocratización y afirma que las problemáticas pueden eliminarse a través de buenas prácticas administrativas.

El tercer antecedente internacional fue elaborado por Barreto (2016) titulada Importancia del principio de la transparencia en la contratación administrativa para la obtención del título de Magister en Derecho Público, Bogotá-Colombia, siendo además el objetivo general, llegar a determinar si al cabo de nueve años de la expedición de la Ley 1150 de 2007, como norma de carácter modificatorio a la Ley 80 de 1993, se alcanza el objetivo propuesto, el cual fue introducir medidas para la eficiencia y la transparencia, respecto a ello el investigador concluye que la ley no ha evitado que la administración pública sea ineficiente, poco transparente y menos corrupta, ya que dicha ley permite otras interpretaciones que impiden la transparencia, en este sentido la investigación demuestra que a pesar de la existencia de leyes el funcionario público siempre encontrara la manera de esquivarlos para buscar su beneficio sin importarle si estos actos perjudicaran a otros, siendo este el aporte que brinda a la presente investigación.

Como cuarto antecedente está el realizado por Bagattini (2017) titulado Transparencia de la contratación pública en Argentina. Armonización con la normativa prevista internacionalmente, cuyo objetivo general está en concordancia con el principio de transparencia, al respecto el investigador concluye que es necesario aplicar el marco legal para que funcionen los procedimientos a nivel nacional y provincial, por otro lado, la implementación de decretos ha procurado mejorar la transparencia ya que las instituciones públicas deben rendir información actualizada para que pueda ser publicada, lo que a su vez ha permitido la mejora de la transparencia, a la vez que se está proyectando realizar contrataciones electrónicas las cuales incrementan la transparencia, reducen costos y plazos, asimismo afirma que la corrupción se da en los niveles superiores evidenciándose un mal manejo de gasto público, incrementando los sobrecostos y para finalizar indica que la transparencia moderna, la ambición de poder y riqueza de los que realizan las contrataciones. Dicho ello, la investigación aporta la base para poder plantear como recomendación un modelo de contrataciones electrónicas que puedan ser más eficaces y rápidas que las

actuales y que además impulsen la transparencia del proceso y de quienes lo realizan.

El quinto antecedente internacional fue realizado por Martínez (2015) y titula: Transparencia versus corrupción en la contratación pública. Medida de transparencia en todas las fases de la contratación pública como antídoto contra la corrupción, el investigador analizó las medidas prácticas de lege lata para hacer efectivo el principio de transparencia en todas las fases de la contratación y propuestas de lege ferenda, cuya mejora incidirá también muy activamente en la represión de la corrupción en la contratación pública, y en este contexto el autor concluye que para contar con una contratación pública adecuada, la clave es la transparencia, la cual de hacerla de manera sistematizada y accesible facilitará el conocimiento y control del gasto público, ofreciendo así una contratación que todos conozcan, por otro lado el autor también señala que para controlar la corrupción es necesario mejorar la profesionalización de los que son parte del procedimiento de contratación y sancionar a los que actúen de forma corrupta. En resumen, el aporte que brinda Martínez a la presente investigación, es la de ser una base que respalde el principio de transparencia como fuente de la eliminación de la corrupción.

Entre antecedentes nacionales, tenemos el realizado por Quispe (2019) cuya investigación titulada: Proceso de contratación en la unidad de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Canas-Yanaoca-2019 para la obtención de su Licenciatura en Administración, cuyo objetivo general fue describir el proceso de contratación de bienes, servicios y obras, investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, a través del cual llegó a la siguiente conclusión: las fases del proceso de contratación pública como la planificación, selección y ejecución se cumplen parcialmente, puesto que existen deficiencias en la elaboración de especificaciones técnicas y los requerimientos, por otro lado no cumplen con lo señalado en la Ley N° 30225 demostrando así un bajo nivel de transparencia asimismo los responsables no cuentan con el conocimiento necesario para aplicar dicha ley y generan retrasos en los pagos. Dicha investigación da manifiesto de lo ineficiente que puede ser no tener en claro cómo

funciona la ley y aporta a la presente investigación ya que ambas tienen como población a instituciones públicas.

El segundo antecedente fue realizado por Anccasi (2019) titulado, Procesos de selección de personal y su Incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017 , su objetivo general fue determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en dicha municipalidad, la investigadora arribó a la conclusión de que el desempeño laboral de los colaboradores es importante, ya que el ser humano es pieza fundamental denominado activo que mueve la organización; pero si este es deficiente o se tienen malos procesos para reclutarlos o seleccionarlos, estos no tendrán un buen desempeño laboral, este antecedente es tomado como referente para el presente trabajo de investigación puesto que el desempeño laboral tiene mucha relación con el proceso de selección y contratación de personal. Esto debido a que el candidato al presentarse a una plaza vacante lo realiza de acuerdo a un perfil y a una formación profesional, en ese sentido se puede se puede alcanzar el logro y los objetivos planteados por la institución. Gracias a un desempeño eficiente.

El tercer antecedente nacional fue elaborado por Garavito (2018) y titula, Influencia de la corrupción en los procesos de contratación y selección del Estado siendo su objetivo general analizar de qué manera influye la corrupción en los procesos de selección y contratación del Estado, asimismo el método que tuvo la investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo-explicativo y a partir de ello el investigador concluyó, que a mayor exposición de corrupción, no habrá un buen proceso de selección y contratación, por otro lado el uso excesivo de poder genera corrupción por lo que no se pueden implementar buenas prácticas dentro de ello el tráfico de influencias en el que se selecciona y contrata a los peores, mientras que el enriquecimiento ilícito también es fuente de incumplimiento de normas y procedimientos, en este sentido la investigación brinda un amplio panorama sobre la principal causa que afecta el proceso de selección y contratación de personal a nivel nacional, la corrupción; y su aporte nos permite hacer una comparación con lo que sucede a nivel regional.

El cuarto antecedente nacional fue llevado a cabo por los investigadores Lozano, León, Paniora y Ramos (2017) cuyo título del estudio fue, Análisis y propuesta de mejora del método de contratación de Acuerdo Marco del Sistema de Contrataciones del Estado, en el Perú; el objetivo general fue analizar y proponer mejoras para fortalecer la implementación del método de contratación de “Acuerdo Marco” del Sistema de Contrataciones en las Entidades del Estado, asimismo el estudio fue exploratoria cualitativa documental y los investigadores concluyeron, que la mayoría de las contrataciones fueron realizadas por procedimientos clásicos debido a la tardía implementación de PERÚ COMPRAS, por otro lado solo cuenta con 8 catálogos electrónicos y por ser reciente los documentos de gestión no son actualizados así como el personal no tiene las capacidades para poder utilizarlo, en cuanto a las contrataciones de recursos humanos la OSCE y PERÚ COMPRAS no cuentan con un plan para capacitar a los funcionarios públicos y estos tienen que recurrir a capacitaciones externas, en resumen el estado peruano tiene muchas deficiencias en cuanto al proceso de selección y contratación, puesto que las personas encargadas no tiene el suficiente conocimiento. Dicho estudio aporta un conocimiento general de la situación peruana, la cual se ejemplifica también en las regiones y sus respectivos distritos.

El quinto antecedente nacional fue realizado por Vera (2016) titulado La ley de contrataciones del estado peruano y su eficiencia en los procesos de selección y contratación en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión-Huamachuco 2015-2016 para la obtención del Título de Licenciada en Administración, siendo el objetivo general determinar el grado de eficiencia de la ley de contrataciones del estado peruano y su eficiencia en los procesos de selección y contratación en la municipalidad antes mencionada, dicha investigación tuvo como método describir y comparar la ley, en este sentido la investigadora concluye que la ley es aplicada inadecuadamente y a razón de ellos los procesos de contratación son desfavorables, asimismo indica que los procesos de selección y contratación se relacionan, por otro lado si los miembros del comité no conocen de cerca la ley y su proceso de selección, serán poco objetivos, y una vez realizadas las contrataciones de personal estos no tienen una buena integración ocasionado problemas de clima laboral, para finalizar el control y seguimiento de las

contrataciones no son los adecuados puesto que tiene una planificación cambiante. El aporte de dicha investigación se centra en como la ley no modifica el hecho que los procesos de selección y contratación de las distintas instituciones públicas sean ineficientes, a la vez que nos indica que áreas pueden ser las perjudicadas.

El sexto antecedente nacional fue realizado por Villegas y Mercado (2016) titulado, Corruptocracia en acción, clientelismo e intermediación como estrategia; radiografía de la cultura política en elecciones - Huancayo 2016 del cual el objetivo general fue describir cómo se manifiesta la corruptocracia, el clientelismo y la intermediación política como estrategia, para lograr la adhesión de la voluntad popular en el proceso político-electoral- Huancayo 2016, los investigadores concluyeron en que el clientelismo permite manipular las estrategias electorales de acuerdo a los intereses personales y particulares. La fusión clientelismo-corrupción adquiere poder contraviniendo con la ética y reemplazando a la política democrática transparente.

A razón de lo mencionado anteriormente, como problema general se ha planteado la siguiente interrogante ¿Cuáles son las consecuencias de la falta de transparencia en el proceso de contratación del personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014?, como problemas específicos se plantea las siguientes interrogantes ¿Cómo la corrupción afecta en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014?, ¿Cómo los favores políticos - clientelismo afectan en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014? y ¿Cómo la falta de ética afecta en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014?

Por otro lado, como objetivo general se busca analizar las consecuencias de la falta de transparencia en el proceso de contratación del personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014, mientras que los objetivos específicos son: analizar cómo la corrupción afecta en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014, analizar cómo los favores políticos-

clientelismo afectan en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014 y analizar como la falta de ética afecta en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014.

La presente investigación es de tipo básica, debido a que, mediante la revisión de información bibliográfica, se amplió y profundizo cualquier tipo de conocimiento respecto a las categorías de estudio: Falta de Transparencia y Proceso de contratación de personal.

Esto se sustenta en autores como Carrasco (2019), que define a este tipo de investigación como “la que no tiene aplicativos inmediatos, solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas (p.43)”.

Para CONCYTEC (2020) en el reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - REGLAMENTO RENACYT, “está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes” (p.1).

Por otra parte, el diseño de la presente investigación es bibliográfico documental, debido a que se revisara detalladamente el material documental que ayude a fundamentar el comportamiento de las categorías y subcategorías, así como su relación. Según Palella y Martins (2012), se define el diseño bibliográfico:

Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda del material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. Cuando opta por este tipo de estudio, el investigador utiliza documentos, los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. (p.87).

Corresponde a un estudio de enfoque cualitativo, ya que se plantea un problema, pero este no sigue un proceso establecido ni definido, y las preguntas de investigación no siempre han sido conceptualizadas. Dicho de otra forma, y

sustentado por (Hernandez, 2014), las investigaciones cualitativas se basan más en explorar, describir para luego generar perspectivas teóricas.

El método a usar fue la triangulación, que es una herramienta enriquecedora que le brinda a un estudio rigor, profundidad, complejidad y permite dar alto grado de consistencia a los hallazgos, además permite aumentar la comprensión de un fenómeno. (Okuda Benavides & Gomez Restrepo), al existir cuatro tipos de triangulación también se consideró la triangulación de datos y de teorías

Para el desarrollo teórico de la investigación, se consideró dos categorías, la primera que viene a ser transparencia, que según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, es un concepto relacionado a que toda información real de todo tipo de organización pueda ser consultada por diferentes personas que se encuentren inmersas en el tema.

Así mismo, se tiene lo vertido por Vergara (2008) quien manifiesta que la transparencia organizacional viene a ser el compromiso de dar a conocer la información que el público lo solicite, toda vez que necesite saber o conocer aspectos de como la institución está tratando aspectos públicos, como por ejemplo la remuneración de los servidores públicos.

Para Hermosa, Alcaraz y Urquia (2017) la transparencia es ser consciente de los hechos que pasan y es considerado un instrumento fiable para la rendición de cuentas; por tanto, exige profesionalidad a sus gestores en la gestión, a la vez que es un punto clave para la prevención de la corrupción, los cuales son actos que impiden el desarrollo económico de los países. En este sentido la transparencia en entidades públicas es toda la información que las instituciones brindan a la población para que ellos también tomen parte y conozcan de lo que se está logrando.

La Presidencia del Consejo de Ministros (2015) indica que la “transparencia es la apertura y exposición a la ciudadanía del ejercicio de las funciones del Estado en su conjunto (autoridades políticas, funcionarios, funcionarias y servidores públicos) y así, se constituye en un principio constitucional”. (p.9)

Esto significa que se trata de un elemento fundamental y básico que rige la totalidad del Estado y obliga a todos los funcionarios, funcionarias y servidores públicos a cumplir sus exigencias. La transparencia, al tratarse de un principio “constitucional”, tiene rango o jerarquía de la Constitución, lo que significa que se encuentra por encima de las leyes y del resto de normas de nuestro ordenamiento jurídico. (p.9)

Toda entidad pública tiene como responsabilidad dar a conocer públicamente todas las acciones que realizan, sobre todo de donde provienen sus ingresos y en que se gastan, con el fin de que toda persona tenga acceso a dicha información, pero no se trata de cualquier información la que crea transparencia en el ejercicio del poder público. “La transparencia exige que la información sea accesible, relevante, de calidad y confiable para la ciudadanía. En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha desarrollado estos cuatro componentes que configuran una información transparente” (p.21).

El Instituto del Banco Mundial citado en (Sentencia del tribunal constitucional, 2010), ha establecido cuatro componentes que se describen a continuación, para que una información sea catalogada como transparente, tal información debe ser: accesible, relevante, de calidad y confiable.

La información debe ser accesible ya que debe estar al alcance de las personas. Esto supone la necesidad de trabajar la información al interior de las administraciones, por ejemplo, creando índices de búsquedas, o estableciendo archivos de fácil manejo para las personas con educación básica. Hacer accesible la información supone, pues, organizar archivos y establecer estándares mínimos de atención eficiente al pedido de información. (párr. 17)

El tener acceso a cualquier información que necesites es parte de la transparencia, puesto que dicha información siempre debe ser de conocimiento público.

La relevancia de la información va a depender de quienes sean los usuarios potenciales de la misma, es decir, estará condicionada a si sirve o no a sus fines. De esta manera, la relevancia se asocia en forma directa a

su utilidad para las personas, por lo tanto, dependerá de cada caso en concreto. (párr. 18)

La información presentada por las entidades públicas no debe tener errores u omisiones, pues, aunque involuntarias, estas afectan directamente su calidad e indirectamente su confiabilidad. La calidad de la información tiene que ver también con la relevancia, pero en este caso se incide en la consistencia de la información. En la posibilidad de que dicha información pueda ser contrastada o confirmada. También incide la forma en que la información es presentada a la ciudadanía. (párr. 19)

Con calidad de información, el Instituto del Banco Mundial hace referencia a que todo conocimiento público no debe contar con errores que permitan otras interpretaciones o que falte información, dentro de ello también se considera el cómo es presentado, que tan didáctico, agradable y fácil de entender es para las personas.

La confiabilidad trata más bien, de una reacción de las personas frente a la información disponible en la administración. Confiable es la información que es accesible, relevante y contrastable. Una información confiable es la que brinda una administración transparente y bien organizada. (párr. 20)

Respecto a esta característica, en este punto es como ven las personas la información y si esta proviene de una fuente confiable o no.

En efecto, la transparencia permite una gestión pública más democrática, debido a que equilibra las relaciones de poder entre la administración pública y la ciudadanía reduciendo el monopolio de información de aquella, poniéndola a disposición de las personas. Ello aumenta la capacidad de la ciudadanía de influenciar, vigilar y controlar a la administración, tanto en sus actuaciones como en sus resultados. (p.21)

Es por lo antes mencionado que la transparencia es importante en toda acción que realicen las entidades públicas y también sus funcionarios.

Pero en la basta realidad muchos investigadores, entre ellos Donayre (2016) refiere que el Perú durante los últimos años ha estado gozando de una mayor

bonanza económica en comparación con décadas pasadas; sin embargo, ello también ha originado un mayor riesgo en la falta de transparencia en la administración pública, por lo que se plantea las subcategorías de la transparencia arraigados al problema anterior mencionado: Primero cuenta la corrupción, que no es más que una forma de cometer delitos, son conductas, funciones y contextos que engloban una cultura delictiva, que se define como el uso desviado y abusivo del poder público para beneficio personal el cual puede ser o no de carácter económico.

Para Lessig citado por (Huber, 2017), la corrupción no es más que un comportamiento que puede ser legal, pero que termina debilitando la institución: “se manifiesta cuando existe una influencia sistémica y estratégica legal y aún ética, pero socava la efectividad de la institución desviándola de su propósito o debilitando la capacidad para lograr su propósito, incluyendo... la confianza del público o la confiabilidad de esta institución”

Asimismo, Tavits (2005) citado por (Díaz y Raiman, 2017) “refiere que la corrupción es el resultado directo de las decisiones, elecciones y del comportamiento a nivel del individuo” y le da gran importancia a la percepción que los individuos tienen de la corrupción.

Por otro lado, para Quiroz (2013), la corrupción es ofrecer y recibir sobornos, malversar fondos y la mala asignación de los mismos, así como también lo es la interesada y errada aplicación de programas y políticas, como, por ejemplo, el fraude electoral, el financiamiento ilegal de partidos políticos todo ello con el fin de obtener favores indebidos en beneficio de sus propios intereses; como referente también se tiene a Ramón (2014) quien indica que el fenómeno de la corrupción es un vinculante directo con la ética pública, es por ello que, para entender y encontrar respuestas a los cuestionamientos y el impacto de la corrupción, primero se debe tomar conocimiento de que es la ética pública, cuál es su importancia y porque es necesaria.

En lo político, la corrupción fomenta la desigualdad social, arrinconando a las personas a efectuar actividades informales para poder seguir manteniéndose; pero en los altos niveles políticos solo se refuerzan los lazos de complicidad, y es

por ello que siguen manteniendo un proceso burocrático, en el que los intermediarios son parte de un reclutamiento ilícito, y ello ha hecho que el Estado pierda la confianza y apoyo de la población.

Respecto a las características de la corrupción, Torres (2007) citado por (Díaz y Raiman, 2017) identifica algunas que son importantes de considerar con el fin de lograr un mejor entendimiento del tema, las mismas que se detallan a continuación:

La corrupción es una relación entre actores, en la cual, al menos uno de ellos tiene que estar inserto en la estructura del estado y que incumpliendo sus deberes facilite a otro(u otros) actor(actores) privado(s) la obtención de los beneficios perseguidos, b) en ella se produce una transacción o intercambio (ilegal) y c) además existe un aprovechamiento privado de lo público, es decir que, los actores, producto del uso discrecional de recursos, obtienen beneficios personales mediante la vulneración de los intereses de la sociedad. (p.96)

Como segunda subcategoría se ha considerado a los favores políticos o clientelismo, que viene a ser como “una institución particularista basada en el establecimiento de relaciones de dominación que incluyen el intercambio de favores bienes, servicios y una serie de factores subjetivos” (Torres, 2007, p.14) citado por (Díaz y Raiman, 2017).

Así mismo Torres 2007, p.14 citado por Díaz y Raiman (2017), con respecto a las características del clientelismo señala dos aspectos importantes:

Estos son: a) el intercambio, surge a raíz de un favor fundacional y está regido por el principio de reciprocidad, el cual consiste en dar, recibir y devolver. (b) los aspectos subjetivos, hacen referencia al conjunto de creencias, presunciones, estilos, habilidades, repertorios y hábitos que acompañan a los intercambios y consolidan la relación entre los actores.

En resumen, el clientelismo es un cambio por un apoyo, en este caso las personas que apoyan a los candidatos en las campañas políticas, piden por el trabajo realizado un beneficio personal, ya sea trabajo o una contratación.

Finalmente, otra subcategoría importante es la ética, para ello he tomado como referencia lo vertido por Miguel Gusti quien manifiesta que es el criterio a través del cual establecemos una jerarquía de valor y límites a nuestras acciones, la ética va relacionada con los límites que cada persona establece en su propia actuación, tomando en consideración sus valores y anteponiendo el bien común antes que su interés personal (Vieira, 2015).

En términos generales, Ramón (2014) indica que “la ética o disciplina moral tiene por objeto el examen filosófico o la explicación de los llamados hechos morales” (p.61).

La ética, al referirse al ámbito público, implica necesariamente relacionarse con la política y no se limita a los funcionarios públicos. Un buen gobierno no solo requiere funcionarios responsables sino también políticos responsables, puesto que son éstos últimos principalmente quienes gozan del máximo margen de autonomía en las decisiones y de estas decisiones depende a su vez la actuación de los principios. (p.61)

Al respecto, la ética se refiere a las acciones correctas que toda persona debe de tener en cuenta, más aún si es parte del sector público.

Cabe distinguir entre la ética privada y la ética pública conforme lo indica Bustamante (2006) citado por (Ramón, 2014) que:

La ética privada es definida, como la ética de contenidos y de conductas que señala el criterio para la salvación, la virtud, el bien o la felicidad, es decir, una ética que orienta los planes de vida de cada individuo como cauce directo para la humanización. Su camino y meta es alcanzar la autonomía moral del individuo. A diferencia del anterior, la ética pública es el conjunto de objetivos o de fines que se consideran debe realizar el poder político a través de su Derecho, teniendo como meta el desarrollo integral de cada persona. Ella establece criterios, guías para que los espacios sociales y los ámbitos del poder y del Derecho sean racionales y estén abiertos a la realización de proyectos de humanidad. (p. 61)

Aunque la ética privada sea interpretada de la misma manera, siempre tendrá como fin, la realización de acciones éticas y sentirse bien con ello, mientras que la

ética pública le compete a todo funcionario público que debe de guiar sus acciones en lo que considere beneficioso para la población.

Como segunda categoría se tiene el proceso de contratación de personal, para ello es necesario conocer la definición de organización y su importancia, es por ello que tomando como referencia lo vertido por Red de empresas inclusivas (2015), la organización viene a ser la unión de esfuerzos, donde los integrantes deben ayudarse mutuamente, este concepto implica alcanzar objetivos o fines comunes a través de la coordinación de actividades, a través de una distribución justa y equitativa en relación a la función de la especialidad de cada persona.

El recurso humano, hoy denominado como talento humano, es el elemento principal, primordial y fundamental de toda institución, este elemento tal y como lo menciona González (2005) citado por (Alveiro, 2016), es el gran diferenciador y artificio de que haya competitividad, pero para que haya y exista competitividad debemos contar con personal eficiente y probo y esto solo se obtendrá a partir de una adecuada selección y contratación de personal.

Este proceso está compuesto por cuatro etapas, la primera etapa habla acerca del reclutamiento de personal, en un primer momento se analizan los aspectos laborales dentro de la institución, en caso se requiera contratar a personal por necesidad, esta necesidad debe estar justificada; una vez analizada, observada y estudiada se procesa y codifica la información referente al contenido de los puestos junto algunos requerimientos que se necesitan para cubrir dichos puestos: como destrezas, aptitudes y habilidades, por otro lado también se requiere elaborar cronogramas, avisos y determinación de pruebas así como las calificaciones; y dentro de esta etapa se requiere analizar los puestos, observar las funciones y deberes que se encuentran para en base a ellos se describa el puesto de trabajo y el perfil de las personas que ocuparan ese puesto (Morales, 2019).

Mientras que el segundo momento inicia con la publicación de los avisos, seguido de la recepción y evaluación de postulantes para pasar a entrevistar y elegir al que más se acerque al perfil, es decir la organización trata de elegir profesionales potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado

trabajo; el reclutamiento se puede dar de dos formas el interno, que se da dentro de la organización y el externo, cuando se convoca personas ajenas a la organización, en este sentido primero se da prioridad a los trabajadores de la institución que deseen participar de la convocatoria, ya sea por mejora remunerativa o profesional, en caso no existir participantes dentro de la institución, recién se deberá convocar a personal externo (Morales, 2019).

Como segunda etapa tenemos la selección, en esta se realiza la verificación de toda la información recopilada del candidato o postulante, se realizan las entrevistas pues este permite una comunicación más directa, asimismo dentro de ello existen nuevos métodos de evaluación, los cuales se basan en la psicometría para seleccionar al candidato más adecuado y se tiene en consideración que los intereses del seleccionado sean similares y dirigidos hacia los objetivos de la organización (Morales, 2019).

La tercera etapa es la inducción, está guiada por el reclutamiento del recurso humano, el cual debe ser integrado a la institución u organización, este proceso también denominado como socialización, es cuando los nuevos empleados son integrados en la empresa, para hacerse cargo de su puesto de trabajo, esta etapa debe ser planificada, para asegurarnos que la incorporación del nuevo talento se haga de forma satisfactoria, debiendo darle al empleado información sobre los objetivos, la filosofía, así como políticas y normas de la empresa; esta etapa es crucial pues de ello depende que el trabajador labore con ímpetu (Morales, 2019).

Y la última etapa es la de control, en esta se verifica si el postulante elegido ha logrado desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo, es necesario que haya una correlación entre ambos para poder afirmar que el proceso fue el correcto, este seguimiento debe realizarse al término del tercer mes, por ser considerado como periodo de prueba (Morales, 2019).

II. MARCO TEÓRICO

Si nos remontamos al pasado, desde que el hombre comenzó a organizarse en grupos para cumplir actividades de recolección, casa y construcción, se dio inicio al trabajo en el hombre; con el transcurso del tiempo quedo demostrado que por naturaleza el hombre es un ser competitivo, siempre desea destacar, sobresalir, es más, busca ser reconocido, crecer personal y profesionalmente, por tanto, siempre buscará la mejor opción laboral con el fin de que asegure su crecimiento económico, personal y profesional, pero también se sabe que para poder tener mejores oportunidades de trabajo, se debe contar con la preparación académica, todo ello para ser atractivo en la oferta laboral.

Sin embargo, en las instituciones públicas se ha visto enquistado la corrupción, y que tomando como referencia lo vertido por a Quiroz (2013), no es más que ofrecer y recibir sobornos, malversar fondos etc, como ejemplos tangibles de épocas pasadas se tiene los fraudes electorales, el financiamiento ilegal de partidos políticos entre otros, todo ello con el fin de que llegando al poder obtendrán por una parte favores indebidos en beneficio propio y por otra parte mas poder para la toma de decisiones, que en mucho de los casos son decisión ilícitas.

Una triste y lamentable realidad dada en nuestro país, donde el que tiene poder hace y deshace, queda claro que los puestos laborales expectantes no son alcanzados meritocráticamente, sino que estos se dan a través de coimas, influencias, clientelismo, argollas políticas, etc., aunque es difícil de aceptar, la corrupción es un hecho por el cual todos en algún momento hemos pasado o del cual hemos sido testigos, se debe saber que para este acto delictivo existen dos actores, el corrupto y corruptible, afectando directamente a todos los procesos sociales, siendo cada vez más, las personas que caen en este tipo de accionar; por tanto es muy importante crear conciencia, quizás ya no en los mayores, pero si en los niños y jóvenes quienes son el futuro del país y por quienes necesitamos que las cosas cambien para bien, ya que los niños y jóvenes llegaran a ser adultos y tendrán que insertarse al mundo laboral, donde con formación, valores y ética deberán hacer frente a actos delictivos que estoy más que segura se darán,

pero esto mucho dependerá de la enseñanza y formación, puesto que si creció en un entorno corrupto, será muy probable que puedan ser presa fácil de los actos de corrupción.

Un papel preponderante y sumamente importante juega el hogar y las instituciones educativas, todos somos el reflejo de nuestros padres, es así que, si en casa hay una adecuada formación donde se inculca y practica valores y principios, siendo los padres quienes predicán con el ejemplo, será muy difícil o poco probable que el joven hecho adulto se deje corromper. Sin embargo, si los padres han alcanzado un puesto laboral a raíz de haber hecho campañas políticas, favores políticos, por amistad o por recomendación para ocupar un cargo de manera fácil en instituciones públicas, así como haber logrado sus éxitos económicos, a través de actos indebidos, el joven hecho adulto ya cuenta con el aprendizaje para solo ser aplicado y tener su propio éxito, incluso es de saber que son los padres quienes a través de sus influencias y lazos de amistad piden puestos laborales para sus hijos, dejando de lado el debido proceso de selección y contratación de personal, no permitiendo que el joven demuestre por sí solo sus capacidades, habilidades y aptitudes para conseguir el puesto de trabajo, por tanto el joven no aprenderá lo que significa hoy en día conseguir un trabajo, ya que quienes postulan pueden recibir una negativa como respuesta pero siguen en el intento, caso muy distinto, puesto que con la corrupción nunca obtendrán esa negativa, no sabiendo valorar el trabajo anhelado por muchos profesionales. Además, y no menos importante es el reforzamiento en cuanto a valores y principios sean inculcados en las aulas de clases.

No obstante, es necesario hacer mención que, pese a contar con el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto que establece medidas para fortalecer la integridad pública y la lucha contra la corrupción, existen casos que, aunque haya una formación en valores y principios éticos, los profesionales aceptan cometer ciertos actos de corrupción, esto debido a la falta de oportunidades. Hoy en día el estudiante, con preparación en nivel superior, obtiene su título profesional para insertarse en la vida profesional, pero se encuentra con muy pocas oportunidades laborales y las pocas que encuentra son muy mal remuneradas, las vacantes laborales en instituciones públicas son muy apetecidas, pero lamentablemente

estas se encuentran copadas, por lo que es más fácil acudir a conocidos del medio, siendo este el camino para poder conseguir un puesto laboral que asegure un ingreso económico. Otro hecho tangible de corrupción se da en las contrataciones de bienes y servicios con el estado, donde las empresas privadas con mayor poder, presentan su propuesta económica pero aparte de ello para asegurarse de ser el ganador, ofrecen un monto dinerario al funcionario o trabajador encargado, es ese momento donde las personas se dejan tentar por el dinero puesto que en su mayoría suelen ser montos relativamente altos difícil de poder ser rechazados.

Avocándonos a la corrupción en los procesos de contratación de personal, según lo vertido por Morales (2019), dicho proceso consta de cuatro fases, dichas fases tienen como requisitos para los postulantes, no solo contar conocimientos, además de ello deben contar con habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes. No obstante muchas instituciones públicas por cumplimiento de la norma lanzan sus convocatorias en aras a la transparencia, pero estos puestos laborales ya cuentan con la persona que ocupara el cargo, es por ello que la población desconfía en las convocatorias que lanzan las instituciones públicas prefiriendo no postular, no obstante existen casos como el acontecido en Essalud, institución pública que lanzo en el año 2017 una convocatoria para médicos, en este caso llegaron hasta la fase de entrevista dos médicos, y en la entrevista el comité se da cuenta por así decirlo que la postulante no había adjuntado un documento que era requisito para la presentación del curriculum vitae, la postulante segura de haber presentado su documentación completa, y teniendo el cargo de lo presentado, solicito la apertura de sobre y la muestra del puntaje, todo ello debido a que la habían descalificado, llegando hasta la máxima instancia y demostrando que si había entregado toda la documentación pero que para favorecer al otro postulante habían extraído dicha documentación, sin embargo el puntaje la daba por ganadora, un acto lamentable por parte de quienes estuvieron a cargo de dicha selección.

Por tanto, cada profesional, desde el puesto de trabajo en el que nos encontramos debemos ser responsables y poner fin o al menos contrarrestar con este círculo viciosos que cada vez se hace más grande llamado corrupción, día a

día nos enfrentamos a condiciones laborales que requieren de nuestro compromiso con la moral y la ética, esta es una decisión con responsabilidad social, siempre pensando en un país a futuro y lo que queremos dejar para las futuras generaciones

Tengamos en cuenta que todo parte desde casa, la corrupción está en nuestro día a día, en hechos cotidianos como pagar el precio justo, respetando el orden de la fila, son hechos que construyen una mejor sociedad

Así mismo, por vocación de servicio, por profesión y por deber, los profesores tienen la llegada y el poder para crear conciencia en los estudiantes, es así que haciendo referencia a (Diaz Garcia, 2018), los docentes más que tener la responsabilidad tienen la oportunidad de construir una mejor sociedad que contrarreste y erradique la corrupción con decisiones firmes y mucha convicción.

En nuestro país, pese a ser un país en vía de desarrollo, se contó con un gobierno que es catalogado como el más corrupto y perjudicial en la historia del Perú, se trata del ex presidente Alberto Fujimori Fujimori, donde la corrupción fue mucho más que operaciones irregulares. Quiroz (2013), manifiesta que el gobierno de Alberto Fujimori formó una red de corrupción que abarcó todas las instancias de la sociedad peruana, entre ellos se encontraban congresistas, miembros de las fuerzas armadas, del poder judicial, de la policía nacional del Perú, del sector empresarial privado, de los organismos electorales, medios de comunicación, del deporte nacional, etc, hubo comisiones por la compra de armas, tráfico de drogas, sobornos a periodistas y congresistas, todo ello con recursos públicos, favoreció con contratos públicos sin transparencia de funcionarios del régimen; a pesar de que fue un gobierno que en su primer periodo hizo mucho por el Perú, reinsertándolo en los mercados internacionales, estabilizando la economía, y derrotando al terrorismo, no fue suficiente para que políticos opositores, periodistas y escritores levanten su voz de protesta, y reclamen el restablecimiento del estado de derecho y el rescate de valores éticos en la sociedad, con el fin de erradicar la corrupción

Si hablamos del COSITUC, institución en la que desarrolla la presente investigación se tiene como antecedente histórico los archivos en el 2013,

mediante informe N° 275-2013, Examen Especial al Comité de Servicios Integrados Turísticos y Culturales, COSITUC; donde el directorio y funcionarios de COSITUC, aprobaron el cambio de régimen laboral de los funcionarios o colaboradores, de la administración pública al de la actividad privada. Además, en este mismo informe se expone la contratación irregular de COSITUC a una abogada en enero del 2009, cuya función principal fue sustentar documentos, así como autorizar:

Se dio el pago del 50% del monto total del contrato por concepto de adelanto, excediendo el límite permitido, y vulnerando la normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado. Asimismo, El COSITUC, contrató directamente a la empresa International Protección And Services, Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, INPROSER - SRL, para realizar el servicio de seguridad turística (sin contar con autorización, ni inscripción en el Registro Nacional de Proveedores del Estado), reiterando el pago de 14 puestos vigilancia en lugares diferentes al ámbito de Boleto Turístico y hotelero del Cusco (Municipalidad Provincial del Cusco).

Ambos casos concernientes a las variables de investigación, vulneran la normativa existente de contrataciones y adquisiciones, teniendo responsabilidad el Gerente General, y el Gerente Administrativo, con un perjuicio económico de S/.13,500.00 para el primer caso señalado. Y bajo la responsabilidad del Asesor Legal, Gerente General, Gerente Administrativo y Financiero y Jefe de Abastecimiento con un perjuicio económico de S/.31,584.00.

Se tiene claramente indicios razonables de delito de peculado doloso previsto y penado en el artículo 387 del Código Penal y delito de negociación incompatible, previsto y penado en el artículo 399 del Código Penal (...) (Municipalidad Provincial del Cusco).

Los funcionarios representantes principales del COSITUC, aprovecharon de su posición y dejaron que la falta de ética profesional, los favores políticos, así como la corrupción, no permitieran contemplar la transparencia de la Institución; generando que la población y actores principales desconfíen, optando por la separación de administración independiente.

Esta inestabilidad no permite concretar los objetivos proyectados, como principal recaudador de ingresos siendo uno de los sectores más importantes para la región de Cusco, puesto que todo el dinero recaudado es distribuido a las entidades publicas conformantes del Boleto Turístico, como es Ollantaytambo, Písaq, Chinchero, Maras, Quispicanchi, Oropesa, Municipalidad Provincial de Cusco, Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco y Dirección de Comercio Exterior y Turismo.

Según el Diario el Comercio (2015), La Contraloría General de la Republica en su informe final indico la existencia de indicios de corrupción en el comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco - COSITUC; donde a efectos de beneficio propio; se habría favorecido a una empresa privada de salud, por el concepto de atención médica, ocasionando un perjuicio económico de 744 mil soles. Además, la empresa incrementó en un sol el precio de cada boleto sin ningún estudio de mercado, y considerando que los turistas cuando visitan otros países cuentan con un seguro medico y un seguro de vida.

Tomando como referencia la investigación de Anccasi (2019), quien aporta mucho en la presente investigación, puesto que determina la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los funcionarios públicos, afirmando que el desempeño deficiente se debe a gran parte por un inadecuado proceso de contratación de personal, de manera similar se hace referencia a Garavito (2018), quien en su estudio, la influencia de la corrupción en los procesos de contratación y selección del Estado expone que el poder genera corrupción y no permite el cumplimiento adecuado del proceso de selección y contratación acompañado del tráfico de influencia que afecta el proceso de selección y contratación de personal a nivel nacional y local . En el mismo orden de ideas, estos autores defienden la idea que los inadecuados procesos de contratación en la administración pública, aspectos que contribuyen a un mal desempeño laboral e incentivan actos de corrupción, por ello estos estudios poseen una gran relación con la investigación debido que COSITUC para prever un desempeño laboral optimo deberá aplicar un adecuado proceso de contratación de personal donde prevalezca la ética y transparencia de

manera que las decisiones no estén basadas en ofrecimientos, favores y sobornos valiéndose del poder que se ejerce en un determinado cargo.

Villegas y Mercado (2016), describe la corrupción y el clientelismo como estrategia para lograr manipular de acuerdo a los intereses particulares. En cuanto el aporte, a la presente investigación es de señalar que la directiva de COSITUC deberá ejecutar el proceso de contratación de personal bajo procedimientos transparentes donde no exista sobornos ni intereses personales ya que la corrupción promueve la desigualdad social y los intermediarios son parte de un reclutamiento ilícito, y ello ha hecho que el Estado pierda la confianza y apoyo de la población.

Por otro lado, Barreto (2016), se fundamenta en la importancia del principio de la transparencia e introducir medidas para la eficiencia de la misma, ya que la ley no ha evitado que la administración pública sea ineficiente, poco transparente y menos corrupta. Por lo que coincide con Bagattini (2017) donde manifiesta la necesidad de establecer un marco legal a nivel local y nacional para que puedan aplicarse y funcionen los procedimientos, además añade que los decretos ayudan a mejorar la transparencia ya que de esta manera las instituciones públicas tienen que publicar información actualizada, a la vez indica que a niveles superiores es donde más se observa la corrupción. En cuanto el aporte a la presente investigación es de señalar que la directiva del COSITUC deberá ejercer y aplicar una actividad contractual eficiente donde el concepto de transparencia este claro tanto legal, doctrinal como jurisprudencialmente, que permita un entendimiento pleno de dicho principio en función de no optar por la corrupción, no obstante COSITUC se rige por las disposiciones del Convenio de Bases de Integración de los Servicios Turísticos Culturales del Cusco, el Reglamento de dicho convenio, las posteriores adendas al convenio de Bases de Integración, la Ley del Boleto Turístico Ley N° 28719 y los instrumentos de gestión internos de la institución donde están establecidos los lineamientos por el cual se deben regir todos los procedimientos en especial el de contratación de personal. Además, el deber del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco es informar a los usuarios del manejo de los asuntos públicos como un derecho que les permite decidir, participar, expresarse y opinar.

III. METODOLOGÍA

Al ser el clientelismo materia de discusión por estar inmerso dentro del comportamiento de una determinada población, pues es un aspecto que puede evidenciar la ineficiencia estatal que hace del clientelismo no solo un problema administrativo, sino también social, cultural y político, por tratarse del intercambio de negociados, es decir, recibir y devolver favores políticos a cambio del interés personal y no del beneficio de la población.

Desde el punto de vista de la población, el clientelismo político opera dentro de la institución pública por el grupo ganador en las últimas elecciones, defendiendo sus propios intereses haciendo de la administración pública un juego de poderes

En la actualidad, la mayor parte de la literatura especializada reconoce que el clientelismo no es un fenómeno exclusivo de sociedades en desarrollo o de formas no democráticas. Como bien han señalado distintos autores, el clientelismo está presente tanto en democracias imperfectas (Van de Walle, 2007, p. 50), como en sociedades desarrolladas (Roniger, 2004; Kitschelt y Wilkinson, 2007). En ese sentido, el clientelismo ha pasado de ser un mal vinculado a bajos niveles de desarrollo para ser considerado como perjudicial para la calidad de la democracia (Stokes, 2011). Quienes ven en la relación patrón-cliente un intercambio desigual entre la élite política, poseedora de recursos financieros, políticos y simbólicos, y la población, necesitada de atención y/o favores, consideran que el clientelismo sirve a las élites para mantenerse en el poder (Hagopian, 1992). La ecuación es simple: el político procura resolver necesidades del votante más vulnerable a cambio del apoyo electoral de este último. Y la ayuda que se entrega de manera particular resuelve un problema inmediato, lo cual significa que no mejorará la condición de dicho votante a largo plazo. En la lógica de condicionamiento del voto a cambio de favores, bienes o servicios se crea una relación de interés mutuo. En esta relación la decisión del elector en torno a qué candidato o partido votar queda condicionada al bien que fue o será recibido o al favor que fue realizado. De modo que el control que ejerce el ciudadano sobre el político, si es que existe tal, viene dado por las promesas de beneficios particulares y no por el desempeño del político o partido al frente del

gobierno. Considerando lo anterior, existe la creencia y en algunos casos la evidencia de que el clientelismo no promueve la construcción de prácticas que refuercen la confianza en la ciudadanía y el compromiso cívico de conformidad con el ideal democrático, por el contrario, genera ataduras, al condicionar el beneficio de un servicio o un bien material al respaldo político electoral, restringiendo así el libre ejercicio del voto mediante la coerción o amenaza de perder el apoyo.

Al respecto comparto lo vertido por Auyero (2004) citado por (Pedroza Estrada, 2018), quien indica que el clientelismo viene a ser el intercambio de favores por votos, todo ello con la finalidad de establecer y mantener una relación personal duradera entre las partes, esta relación se da cuando los candidatos, autoridades, líderes de partidos políticos, tienen el poder y por ende todas las posibilidades de movilizar bienes y servicios a cambio de lealtad, información y apoyo político de distintos sectores de la sociedad para ellos poder disfrutar de ese poder otorgado por la población de manera tranquila por un determinado periodo de tiempo.

Definitivamente, el clientelismo anula y desvirtúa el empoderamiento de la ciudadanía y su participación en los asuntos del país de una manera adecuada y sobre todo ética, tal como indica González (2007), el clientelismo se concretiza al otorgarle un beneficio al ciudadano, es así que casi de manera automática el ciudadano le entrega poder al funcionario y/o autoridad, sintiéndose con el derecho de ser quienes deben decidir por este, es un derecho ilegítimo, pero adquirido. Dentro de este marco, el deber del político para con el ciudadano elector queda saldado con la protección clientelar o con la entrega de dinero u otros bienes.

Como otra definición muy relacionada y coincidente a la precedente se tiene a (Acuña, 2009), quien manifiesta que el clientelismo se puede definir como un sistema informal de intercambio de favores entre interesados para poder acceder a ciertos beneficios públicos, que en la mayoría de los casos se basa en bienes tangibles e intangibles, por lo general se tiene como partes involucradas a un político, funcionario público y como contraparte al ciudadano- cliente que por lo general tiene una posición influyente en la comunidad.

El sistema de contratación a lo largo del tiempo ha evolucionado, dejando atrás el proceso rígido para brindar una experiencia positiva no solo a la empresa, sino también al candidato. Ahora, la confianza y la credibilidad tienen relación directa con el sistema de contratación de personal es por eso que la mejor manera de brindar una experiencia positiva al postulante es realizar un proceso transparente, pero esta no se da, las contrataciones de personal son decisiones tomadas por los altos funcionarios y/o autoridades ediles quienes tienen que retribuir el apoyo dado designando para distintas áreas a personas de su entorno cercano, de la campaña política o de quien recibió financiamiento económico para su campaña. Esta situación ha generado una cultura de disconformidad y desconfianza por parte de la ciudadanía en cuanto al procedimiento de contratación de personal en instituciones públicas; hoy en día debido a las múltiples experiencias los profesionales han optado por no postular a plazas vacantes convocadas por instituciones públicas, más al contrario están optando por buscar a amigos o conocidos para que los referencie o apadrine, ingresando al círculo vicioso de la corrupción.

Otra de las formas de contratar a personas para que ocupen cargos en distintos gobiernos se da a través de las famosas argollas, término muy empleado en nuestro país para señalar a grupos cerrados y excluyentes, formado por personas que cuentan con algún vínculo de amistad, interés o alguna característica en común, lazos amicales, adscripciones políticas profesiones, etc , por ejemplo si hablamos del nivel más alto de la política, un partido político en el gobierno es visto como una gran argolla que maneja de manera discrecional y entre sus allegados el otorgamiento de favores y beneficios derivados de poder político (asignaciones de cargos, contratos, etc).

Si tomamos en consideración la Ley N° 27658, Ley de modernización de la Gestión del Estado, se declara al Estado peruano en proceso de modernización en los diferentes estamentos, a fin de mejorar la gestión pública, con niveles de eficiencia, brindando una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, además de considerar la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada a través del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que tiene como objetivo orientar, articular e impulsar

en todas las entidades públicas en proceso de ,modernización hacia una gestión pública con resultados de impactos positivos en la población y el desarrollo del país.

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública , es el principal instrumento de la gestión pública en el Perú y se basa en el modelo de gestión para resultados al servicio de los ciudadanos, desarrollando cinco pilares, tres ejes transversales y un proceso de gestión del cambio, en cuyo cuarto pilar hace mención a la meritocracia, sin embargo la realidad es otra, tal como se puede apreciar líneas abajo

Según estadística del INEI (2015) realizada a egresados universitarios, el 3.7% reporta haber accedido a su primer empleo a través de concurso público, mientras que el 60% dice haber accedido a un puesto laboral a través de redes de relaciones personalizadas, es decir amigos, familiares, contactos con empleadores.

En el caso particular de la institución en la cual se realiza la investigación, existen demandas por omisiones en el procedimiento de adquisición y contratación de personal, todo ello asociado a favores políticos-clientelismo, estas acciones nada éticas han ocasionado problemas de ausentismo en el trabajo, así como baja calidad de atención y desorganización conjunta, cada quien labora según criterios personales y particulares sin seguir procedimientos establecidos, a ello se suma la seguridad estable que la institución les brinda donde por la naturaleza jurídica de la institución no se puede sancionar conforme RIT y otros documentos de gestión.

Clemente (2016), menciona en una noticia, que el Comité de Servicios Integrados Turísticos del Cusco - COSITUC no contaba con gerente, puesto que los miembros del Directorio, evaluaban la contratación de un gerente sin la acreditación correspondiente para tal efecto; en ese lapso de tiempo se detectó crisis de desorganización, además el sindicato de trabajadores refirió que los representantes de las instituciones que integraban el directorio no contaban con la debida acreditación, y aun así se tomaban atribuciones de elegir a los funcionarios. A esto se suma la denuncia del representante legal de la

Municipalidad Provincial de Cusco, ante el COSITUC, Emerson Loaiza Peña, quien indico la falta de gobierno en la entidad recaudadora y responsabilizo de esta lamentable situación al presidente del directorio y al suspendido titular de la Dirección Regional de Comercio, Exterior y Turismo (DIRCETUR) Antonio Roque Quispe, quien habría resistiendo a emitir una resolución designado a la nueva gerente general del COSITUC, Econ. Katlen Pacheco Román.

Cabe destacar que los investigadores Lozano, León, Paniora y Ramos (2017) y Vera (2016) coincidieron en sus estudios en la implantación de mejoras para fortalecer el Sistema de Contrataciones en las Entidades del Estado así como el grado de eficiencia que debe existir en los procesos de selección y contratación en la Municipalidad donde concluyen que las contrataciones se han realizado con procedimientos tradicionales y además no se cuenta con plan de capacitación para los funcionarios, por lo que se observa deficiencia en el proceso de contratación . Siguiendo el mismo orden de ideas la ley de contrataciones del Estado peruano es aplicadas sin cumplir las etapas que exige la ley, ya que el proceso es desconocido por el Comité, toda vez que quienes ocupan cargos en la mayoría de los casos no cuentan con un perfil acorde a la función que vienen desarrollando, y en consecuencia este hecho afecta el clima laboral, no existe un trabajo en equipo, mucho menos existe la integración del personal. En este sentido, COSITUC en lo que respecta a la contratación de personal en sus diferentes áreas debería estar en constante búsqueda de mejorar e innovar el sistema de contratación de personal a través de planes de capacitación al personal encargado de ejecutar el proceso de reclutamiento y selección a nivel profesional para que conozcan de manera práctica y teórica la Ley de Contratación de personal peruana y puedan aplicar las etapas de forma transparente, sin ningún tipo de presión para favorecer al clientelismo, sino tomando en cuenta la meritocracia y las competencia de acuerdo al perfil del cargo vacante, esto con la finalidad de crear un buen clima institucional y se logren los objetivos establecidos.

IV. DISCUSIÓN

La población exige una debida atención por parte de su gobierno, demandando ejecución de obras, mejoras en el servicio de salud, entre otros servicios siempre en busca de lograr mejorar la calidad de vida del ciudadano, la misma que se debería reflejar en la satisfacción por parte de la población, sin embargo las demandas no son cumplidas debido a la existencia de una serie de factores, entre ellos, la corrupción y vicios que impiden que las instituciones públicas realicen su trabajo de manera eficiente en pro del bien común.

Para ello se debe tomar en cuenta que toda mejora en el funcionamiento de las instituciones públicas para el logro de una mayor eficiencia, solo será posible con la existencia de valores éticos, por tanto, la importancia de contar con personas profesionales forjados en principios y ética, ya que se trata de una herramienta poderosa que desarrolla la capacidad de juicio y forma la conciencia de los hombres. Al respecto es necesario precisar que una de las causas que ha provocado la desconfianza por parte de la población en las instituciones públicas es la ausencia de principios y valores éticos, que dan campo abierto a actitudes antiéticas como la corrupción, tráfico de influencias, abuso de autoridad etc

Considerando que son los políticos y los funcionarios quienes conforman el personal que opera las instituciones públicas , ambos tienen como objetivo común servir a la sociedad a la cual representan en su calidad de servidores públicos, así mismo es necesario precisar que todo funcionario debe contar con principios y ética, toda vez que la ética publica tiene por objeto que las personas que ocupan un cargo público, desempeñen funciones no solo de manera eficiente, sino también de manera diligente y honesta.

Hoy en día quienes ocupan cargos públicos, teniendo como precedentes acciones similares, vienen desviando los fines originales de la política y administración pública, toda vez que ostentan de poder para beneficio propio y el de su entorno, quedando relegado y sin la más mínima importancia la disciplina de la ética, toda vez que desde hace un tiempo atrás vivimos inmersos en una cultura individualista, siendo cada vez más difícil respetar y practicar principios y valores

como la solidaridad, apoyo y cooperación social, donde el disfrute individual del dinero y los bienes materiales atrae mucho más que el bienestar común.

Algunas de las causas por las que algunos políticos y servidores públicos rechazan la ética son: porque existen intereses económicos, por ambición de riqueza, porque existen compromisos políticos partidarios, porque hoy en día no se cuenta con políticos de vocación al servicio del ciudadano, puesto que llegan al poder con el fin de ostentar poder para beneficio propio.

Porque si los principios éticos son accesibles a todo individuo, son pocos quienes los cumplen, Platón en la República, indica que: “La maldad, aun en la abundancia, se puede obtener fácilmente porque el camino es liso y habita cerca, mas ante la virtud, los dioses pusieron sudor”, por otro lado, Aristóteles en su obra Política señaló que: “cuando un individuo se encuentra falto de ética y ejerce el poder no mide el alcance de sus actos y puede cometer acciones irracionales o bestiales”. “No hay que ser águila para saber hasta que extremos de perversidad y bajeza puede llegar el hombre, basta con pensar que la crueldad, el desamor y la tortura son creaciones humanas inventadas por inteligencia fracasadas”. (Marina, 1995).

Quicas podamos atribuir a un tema de desconocimiento, sin embargo contamos con normatividad que se da a través de la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública, cuyo fin es el servicio a la Nación, la misma que cuenta con principios, deberes y prohibiciones, sin embargo ello no es suficiente.

Las personas débiles en valores éticos cuando ocupan cargos públicos son potencialmente propensas a corromper el poder público, haciendo uso indebido de este. Durante muchos años hemos escuchado preguntas realizadas a ciudadanos como ¿Qué es lo que prefiere?, dando dos opciones ¿un presidente, alcalde que robe?, o ¿un presidente o alcalde que robe, pero que hace obras?, obteniendo como respuesta de la mayoría de encuestados: un presidente, alcalde que robe pero que haga obras, respuesta dada, pese a saber que lo dicho constituye un acto de corrupción, del cual somos conscientes, pero que al final el robo es justificado con las obras ejecutadas.

Si la corrupción es definida como el abuso de poder en beneficio propio y el de los suyos, la ética viene a ser la conducta, los principios morales que cumple una persona en la sociedad. Queda demostrado que los actos de corrupción se dan por la falta de ética personal y profesional; siendo una de las causas de la aparición y desarrollo de la corrupción tal como lo indica (Montoya, 2017), la ausencia de valores en la sociedad, puesto que no existe claridad al momento de conocer lo correcto de lo incorrecto en la función pública; el sistema político actual no solo es un sistema de sobornos o coimas, sino que, con el financiamiento de empresas privadas grandes a los principales líderes políticos, al momento de llegar dicho líder al poder, los financistas se beneficiaran con las decisiones, por tanto, es necesario indicar que una corrupción sistémica es una corrupción ya institucionalizada.

Cuando hablamos de campañas políticas, están han sufrido un gran cambio ya que han optado como estrategia publicista y marketera a figuras del mundo del espectáculo dejando de lado a personajes importantes como destacados pensadores, escritores o estadistas, la razón es simple, vivimos en una civilización donde las imágenes han pasado a ser más importantes que las ideas, donde las contiendas electorales se deciden en base a la publicidad y no en razón a sus planes de gobierno ni trayectoria del candidato.

Para Victoria Campas (1996), un político no necesariamente es bueno cuando pretende contentar a todos y por ello obtener más votos, un buen político es aquel que escucha, entiende la problemática abordada de los distintos sectores, pero no deja de ser coherente con lo dicho, con sus ideales y con sus principios ni deja de ser eficiente en sus decisiones.

De un tiempo a esta parte las elecciones se han convertido en un mercado de votos a cambio de cargos públicos, para quienes son beneficiarios y ocupan cargos públicos, se puede percibir que no son necesariamente los más capaces, ni los más idóneos para el cargo, sino aquellos que invierten en propaganda, publicidad para tener mayor marketing y así ganar fama o popularidad.

La evolución de los procesos de reclutamiento ha implicado un ajuste entorno a la gestión de cada etapa. Años atrás, para postular a un puesto de trabajo implicaba ajustarse plenamente al perfil, en cambio, ahora es un balance en donde el candidato debe saberse vender y mostrar sus cualidades. Por su parte, la organización debe ser lo suficientemente atractiva para llamar la atención y atraer al mejor talento disponible en el mercado.

En el Perú, es mayor la informalidad en el proceso de contratación de personal, es de precisar que las empresas estatales adolecen de eficiencia en los procesos de contratación de personal por lo que se trasgreden normas de carácter laboral y se elige a candidatos sin contar con el perfil adecuado para el ejercicio de las funciones del cargo. Pero aun así logran acceder al puesto de trabajo vía favor político, clientelismo o amiguismo con las autoridades de turno, todo esto en desmedro de personas con competencias aptas y en menoscabo de los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laboral.

Sumado a lo anterior existen instituciones del Estado que no cuentan con una Gerencia de Recursos Humanos dentro la estructura organizacional que realice la verificación, seguimiento y control del proceso de contratación de selección, reclutamiento e inducción del personal, lo que obliga a gerentes y jefes de otras áreas (administradores, contadores, jefes de secciones, abogado) asumir esta responsabilidad. Por lo que se percibe que no existe un liderazgo gerencial que apoye estos procesos y tome en consideración factores como las competencias, edad, sexo, apariencia física que son determinantes y excluyentes a la hora de tomar la decisión por parte de la persona encargada.

Perú durante las últimas décadas ha podido disfrutar de un progreso económico en comparación con épocas anteriores y por otro lado también se ha desarrollado un nivel de corrupción y falta de transparencia bastante alto en los procesos para captar al personal que tiene la responsabilidad de gestionar la administración pública a nivel nacional y local.

En base a lo anterior, igual sucede en las Municipalidades locales tal es el caso de Cusco, donde muchos funcionarios alejados de la ética profesional incurren en

actos de corrupción colocando a personas de forma directa violando todo un proceso normativo que evalué las competencias del candidato (a) para verificar si se adapta al perfil del cargo, todo esto con la finalidad de controlar la gestión pública sin ninguna dificultad, cerrándole o impidiéndoles las oportunidades a aquellas personas que poseen capacidades y competencias y que están dispuestos a someterse a un proceso legal de contratación de personal para ejercer un cargo, pero no pueden acceder debido a que no tienen los amigos o los contactos políticos en dicha institución.

Estos hechos son parte de la falta de formación de valores y normas de los distintos profesionales involucrados en casos de corrupción. La falta de ética afecta en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turísticos Culturales del Cusco, periodo 2012-2014. La sociedad espera grandes retribuciones por parte de los profesionales, en la medida del grado de instrucción o grado de responsabilidad que este asuma. En el caso de la Institución en estudio, cuyo objetivo final es integrar distintos servicios turísticos culturales, apoyándolos a mejorar, promover y difundir nuestro patrimonio; se necesita de profesionales prestos que generen beneficios a los autores del convenio.

La ética en la selección de personal es crítica a la hora de tomar decisiones en la contratación de manera justa. Los intereses son muchos para ambas partes: la institución debe velar por encontrar a la persona correcta para el puesto, mientras que el candidato debe participar y sentirse en un ambiente propicio para darse a conocer.

El enfoque actual se basa en considerar al empleado como un fin en sí mismo; no solo un medio para alcanzar los objetivos económicos. Esto quiere decir que el empleado debe ser la prioridad de su compañía y que, basado en esto, los resultados se irán dando gracias a tener empleados motivados e identificados.

El diario A Primera Hora (2019), revela otro caso, donde trabajadores del COSITUC en Chinchero incumplen con sus funciones. Mediante revisión bibliográfica, se detecta eventos donde las variables de estudio quedan evidenciadas en el mismo contexto. Esta noticia reportada, refleja los problemas

de control por parte del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales de Cusco. La irresponsabilidad de algunos servidores fue denunciada por turistas y operadores del turismo:

Los denunciantes responsabilizan a los trabajadores Eliana del Carpio y Walter Gómez, con la supervisión de Jaime Soto Reyes, de quien indicaron que no cumple con sus funciones, así mismo Rony Tito, jefa de Counter quién debe ver que todos los puestos de venta de entradas estén abastecidos, el cual no cumplen por estas y otras faltas, los denunciantes demandaron al directorio del COSITUC intervenir de oficio, debido a que atentan a los ingresos económicos de la institución, tras invocar si es posible realizar cambios de los empleados con otros que conozcan de este trabajo. (A primera Hora, 2019, parr.5)

En diferentes situaciones se denunciaron estas faltas, por lo que la institución tiene una mala imagen, ante la sociedad y visitantes.

El proceso de contratación de personal, debería estar regulado por la normativa establecida, contratar al personal especializado y con el perfil necesario para el correcto desempeño de actividades., toda vez si también se considera la implementación de las políticas de modernización del Estado teniendo como uno de los ejes, a la meritocracia. Pero aún la falta de ética profesional de los colaboradores, está presente, como se devela en los procesos judiciales que está inmersa la institución.

En el mismo orden de ideas Martínez (2015) afirma que la transparencia es el acto más adecuado para que se realice una correcta contratación pública que ejecutado de una manera sistematizada y accesible se podrá conocer el gasto público y las formas de contratación, además señala que todos aquellos que forman parte del procedimiento de contratación deben mejorar su profesionalización ya que sería una forma de controlar la corrupción así como sancionar a quienes incurran en ella. Tal investigación genera un valor agregado útil para este trabajo, por cuanto plantea una realidad que tiene como punto de referencia la transparencia en la contratación pública es por ello que los funcionarios que conforman el Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales

del Cusco - COSITUC, de forma profesional deberán aplicar el principio de la ética en cada una de las actividades de contratación pública y además el compromiso de rendir cuentas del gasto público de forma accesible relevante y de calidad, acción fundamental para la prevención de la corrupción, es por ello, la importancia de un talento humano eficiente con un alto nivel de profesionalismo y ética para esto es imprescindible una correcta y transparente contratación de personal de parte de la institución.

Sin duda alguna la corrupción es un mal instaurado, cuyo costo es demasiado alto, la falta de la ética en el sector público no es cuestión solo de palabras, son hechos concretos, cuyas repercusiones se dan cuando los políticos y funcionarios utilizan su autoridad y sus atribuciones para beneficio propio, desviando los recursos públicos, afectando a una parte de la población generando la desigualdad, donde el rico sigue siendo rico y el pobre seguirá siendo pobre, es momento de crear conciencia, depende de cada uno de nosotros, desde el lugar en el que nos encontremos, hacerle frente a un acto que cada día se esta enquistando y se hace cada vez más fuerte no nos olvidemos de poner en práctica los valores fundamentales, el Perú necesita de un cambio pero el cambio esta en cada uno de nosotros.

V. CONCLUSIONES

- Al contratar funcionarios y otro tipo de personal para el Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014, es necesaria la adherencia estricta a las directrices que promueven la transparencia en el proceso de designación. Pero se tiene bajas garantías de transparencia en la aplicación de la disponibilidad al público de los criterios de selección para los puestos de los funcionarios, como los casos de connotación analizados, donde la corrupción, los favores políticos-clientelismo y la falta de ética profesional; no permiten alcanzar o cumplir con el proceso idóneo de contratación de personal, sujeto a la normativa. A partir de la recaudación de fondos del boleto turístico, propio del estado, como institución COSITUC merece sustentar toda la salida y entrada de ingresos y egresos, brindar oportunidad laboral a profesionales competentes que destaquen en cada etapa de proceso de contratación de personal, así de esta manera entregar el mejor servicio posible a los clientes, interesados y comunidad misma.
- La corrupción es un hecho cohesivo y presente en toda institución pública – privada, se encontró algunas observaciones donde en afán de favorecer a los participantes en cualquier etapa de contratación, diferentes funcionarios públicos realizaron mal uso del poder encomendado, a fin de obtener beneficios inapropiados. La vulneración a la normativa existente, por delito peculado doloso previsto y penado en el artículo 387 del código civil, y delito de negociación incompatible, previsto y penado en el artículo 399 del Código Penal, vislumbra la presencia de corrupción en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014.
- El clientelismo figura entre las prácticas políticas peor vistas, los antecedentes expuestos, así como sucesos, revelan que las dependencias de la administración pública aplican criterios meritocráticos en la contratación de personal. El clientelismo, luego de un favor político, inclinación a aptos obscenos que conlleven a funcionarios a ocupar puestos de alto rango, brindando la promoción de votos a cambio de

protección, privilegio de favores de recursos públicos. Estos actos ponen en riesgo la imagen del COSITUC, generando incertidumbre en la población y comunidad conjunta, sobre su transparencia y administración de recursos públicos.

- La falta de ética afecta en el proceso de contratación de personal del Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco, periodo 2012-2014. La actuación de los funcionarios bajo los casos presentados, revelan sus bajos instintos y falta de compromiso con la responsabilidad de asumir un cargo, y el rol que debe desempeñar, en cumplimiento de los objetivos trazados por la Institución. Es de discutir, la perversión con lo incorrecto, más si se trata de una Institución al servicio de la sociedad, por lo que la presencia de valores, profesionalismo y educación, terminan por ser desplazadas.

VI. RECOMENDACIONES

- Es necesario implementar canales de transparencia, dando cumplimiento al numeral 2, Art. 5 de la Ley N° 27806, Ley de transparencia y acceso a la información pública, a través del cual, toda institución de la administración pública debe colocar en su portal de transparencia información referente a los beneficios de los altos funcionarios y del personal en general, así como sus remuneraciones, la cual en el caso específico del COSITUC no se cumple, se ha podido evidenciar que si bien es cierto cuenta con un portal de transparencia, sin embargo, esta solo cuenta con información presupuestal respecto a la recaudación mensual y anual así como el comparativo del crecimiento económico, por tanto es imprescindible que del mismo modo se deba dar la importancia debida a las contrataciones del personal debiendo fomentar e impulsar en aras a la transparencia y tomando en cuenta que en nuestro país se viene implementando las políticas de modernización del estado, donde se requiere personal que ocupe cargos públicos de manera meritocrática, se deba publicar los contratos y la hoja de vida del profesional contratado, así mismo se hace necesario que la Ley establezca la nulidad de los contratos y sanción a quien corresponda, si este no cuenta con el perfil del cargo, o en caso de incumplimiento de publicación en la citada Plataforma.
- Es necesario contar con profesionales especialistas en talento humano para que sean los encargados de realizar un adecuado proceso de selección y contratación de personal de manera meritocrática, dando cumplimiento a la Ley N° 27658, Ley de Modernización de La Gestión del Estado,. D.S. N° 004-2013-PCM. En caso de no contar con profesionales expertos en la materia dentro de la institución, se debe contratar a profesionales externos en aras a la transparencia y con el fin de que no existan suspicacias en la realización del proceso, teniendo como precedente acciones del pasado.
- Se debe evaluar el incremento remunerativo al personal del Boleto Turístico del Cusco -COSITUC, toda vez que a la fecha y desde hace aproximadamente diez años siguen percibiendo el mismo sueldo sin considerar que el costo de vida ha incrementado, de esa manera se evitará

que los trabajadores se vean persuadidos para cometer actos de corrupción, más al contrario existirá identificación y compromiso con la institución y sus objetivos, manteniendo la ética que todo servidor público debe honrar en mérito al código de ética de la función pública, Ley N° 27815, su reglamento y sus modificatorias.

- Los medios electrónicos son herramientas de eficiencia y transparencia a través del cual se podrá recuperar la confianza perdida por parte de la población para con la institución, no obstante, también es necesario contar con campañas de educación en valores, siendo uno de los mejores antídotos el reforzamiento de los valores sociales, en cumplimiento al D.S. N° 004-2013-PCM, en cuyos eje transversal se encuentra al gobierno electrónico, siendo este una política nacional para el logro de la modernización del Estado

REFERENCIAS

- A Primera Hora. (15 de agosto de 2019). *Trabajadores del COSITUC en Chinchero incumplen con sus funciones*. Obtenido de <https://aprimerahora.pe/2019/08/15/trabajadores-del-cosituc-en-chinchero-incumplen-con-sus-funciones/>
- Acuña, I. A. (2009). Elementos Conceptuales del Clientelismo político y sus repercusiones en la democracia. *Reflexiones*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11519/10864>
- Alveiro, M. A. (15 de febrero de 2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Ancasi Chullo , R. (2019). *Procesos de Selección de personal y su Incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10907/Ancasi_Chullo_Ruth_Madeleine.pdf
- Azocar , R. (1 de Mayo de 2013). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com/2013/05/gestion-del-talento-humano-segun.html>
- Cancinos Kestler, A. (2015). *Selección de Personal y desempeño laboral , Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chavez Gonzalez, A. (2015). *Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Secretaría del Agua, ubicada en la ciudad de Quito*. Quito , Ecuador. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7440/3/T-UCE-0003-AP014-2015.pdf>

Clemente, J. (29 de agosto de 2016). Sin Rumbo Comité de Servicios integrados turísticos del Cusco COSITUC no tiene gerente, su directorio no toma decisiones y la institución puede caer. *Qosqo Times*, pág. 6.

Concha Saenz, Y. (2014). *Etica en la administracion publica para prevenir la corrupcion en la municipalidad provincial de Tayacaja 2010*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3090/Concha%20Saenz.pdf?sequence=1&is>

CONCYTEC. (diciembre de 2020). *reglamento de de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - REGLAMENTO RENACYT*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Congreso de la República. (2015). *Comisión de Fiscalización y Contraloría*. Obtenido de Período Legislativo 2011-2016: http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2015/fiscalizacion/temas_tratados.html

Diaz Garcia, C. M. (2018). Los males de la corrupcion y la discriminacion en los procesos de contratacion, como contratarlos en apego a la etica. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 2-5. Obtenido de [file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla6584.12672/corruptio n-discriminacion-contratacion.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/Rar$Dla6584.12672/corruptio%20n-discriminacion-contratacion.pdf)

El Comercio. (20 de febrero de 2015). *Contraloría detecta indicios de corrupción en comité de turismo*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/peru/cusco/contraloria-detecta-indicios-corrupcion-comite-turismo-335913-noticia/>

Equipo Vertice. (s.f.). *Selección de personal*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OollgbsxUs4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=proceso+de+reclutamiento+de++personal+&ots=VeJPt5c3xP&sig=6>

B6hhrl-

hE2djuuLIVwFA6KcxP0#v=onepage&q=proceso%20de%20reclutamiento%20de%20%20personal&f=false

Gorri, P. A. (s.f.). Individuacion y meritocracia en la moderna gestion publica.

Obtenido de file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/138-

Texto%20del%20art%C3%ADculo-851-1-10-20191128.pdf

Grados Espinosa, J. (s.f.). *Reclutamiento , seleccion. contratacion e induccion del personal*. Obtenido de

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dff9CAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=proceso+de+reclutamiento+de++personal+&ots=V-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dff9CAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=proceso+de+reclutamiento+de++personal+&ots=V-arfiCUtV&sig=0Zqmqiq5cby8cGdUV7zteFAMz4M#v=onepage&q=proceso%20de%20reclutamiento%20de%20%20personal&f=false)

[arfiCUtV&sig=0Zqmqiq5cby8cGdUV7zteFAMz4M#v=onepage&q=proceso](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dff9CAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=proceso+de+reclutamiento+de++personal+&ots=V-arfiCUtV&sig=0Zqmqiq5cby8cGdUV7zteFAMz4M#v=onepage&q=proceso%20de%20reclutamiento%20de%20%20personal&f=false)

[%20de%20reclutamiento%20de%20%20personal&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dff9CAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=proceso+de+reclutamiento+de++personal+&ots=V-arfiCUtV&sig=0Zqmqiq5cby8cGdUV7zteFAMz4M#v=onepage&q=proceso%20de%20reclutamiento%20de%20%20personal&f=false)

Hermosa, P., Alcaraz, F., & Urquia, E. (2017). Transparencia pública y rendición de cuentas como base para la construcción de una sociedad democrática en america latina. *Revista Internacional Transparencia e integridad*, 1-22.

Obtenido de <https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2017/08/9.-Paola-Hermosa-y-otros.pdf>

Hernandez, R. (2014). *Metodologia de Investigacion 6 edicion*. Mexico: Marcela Rocha Martinez.

Hurtado Pozo, J. (s.f.). *Corrupción: el caso peruano” en: Pena y Estado, Año 01 -*

Número

01.

Obtenido

de

<https://books.google.com.pe/books?id=efYEC6TsR3gC&pg=PA153&lpg=PA153&dq=HURTADO+POZO,+Jos%C3%A9;+%E2%80%9CCorrupci%C3%B3n:+el+caso+peruano%E2%80%9D+en:+Pena+y+Estado,+A%C3%B1o+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC>

[A153&dq=HURTADO+POZO,+Jos%C3%A9;+%E2%80%9CCorrupci%C3%B3n:+el+caso+peruano%E2%80%9D+en:+Pena+y+Estado,+A%C3%B1o+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC](https://books.google.com.pe/books?id=efYEC6TsR3gC&pg=PA153&lpg=PA153&dq=HURTADO+POZO,+Jos%C3%A9;+%E2%80%9CCorrupci%C3%B3n:+el+caso+peruano%E2%80%9D+en:+Pena+y+Estado,+A%C3%B1o+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC)

[+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC](https://books.google.com.pe/books?id=efYEC6TsR3gC&pg=PA153&lpg=PA153&dq=HURTADO+POZO,+Jos%C3%A9;+%E2%80%9CCorrupci%C3%B3n:+el+caso+peruano%E2%80%9D+en:+Pena+y+Estado,+A%C3%B1o+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC)

[+01+-](https://books.google.com.pe/books?id=efYEC6TsR3gC&pg=PA153&lpg=PA153&dq=HURTADO+POZO,+Jos%C3%A9;+%E2%80%9CCorrupci%C3%B3n:+el+caso+peruano%E2%80%9D+en:+Pena+y+Estado,+A%C3%B1o+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC)

[+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC](https://books.google.com.pe/books?id=efYEC6TsR3gC&pg=PA153&lpg=PA153&dq=HURTADO+POZO,+Jos%C3%A9;+%E2%80%9CCorrupci%C3%B3n:+el+caso+peruano%E2%80%9D+en:+Pena+y+Estado,+A%C3%B1o+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC)

[l&ots=0pfGtycgGC](https://books.google.com.pe/books?id=efYEC6TsR3gC&pg=PA153&lpg=PA153&dq=HURTADO+POZO,+Jos%C3%A9;+%E2%80%9CCorrupci%C3%B3n:+el+caso+peruano%E2%80%9D+en:+Pena+y+Estado,+A%C3%B1o+01+-+N%C3%BAmero+01,+Buenos+Aires,+1995,+P%C3%A1g.+156&source=bl&ots=0pfGtycgGC)

Lopez Perez, L. (2020). *Tecnicas de seleccion de personal y el palancazo en Colombia*.

- Manco Cutipa, A. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu .pe/bitstream/handle/UC V/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowe](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowe)
- Montoya, I. (2017). *Sobre la corrupción en el Perú*. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/98F34F32106A975A05257E0600627371/\\$FILE/Sobre_la_corrupci%C3%B3n_en_el_Per%C3%BA._Montoya.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/98F34F32106A975A05257E0600627371/$FILE/Sobre_la_corrupci%C3%B3n_en_el_Per%C3%BA._Montoya.pdf)
- Municipalidad Provincial del Cusco. (s.f.). *Actas de sesiones de consejo*. Obtenido de 2013:
https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/872/PLAN_872_2013_Actas_de_Sesiones_de_Consejo_julio_2013.pdf
- Murillo Tulmo, P. (2015). Sistema de Reclutamiento y seleccion del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Canton los Bancos, provincia de Pichincha. Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEA N013-2015.pdf>
- Okuda Benavides , M., & Gomez Restrepo, C. (s.f.). Merodos en Investigacion cualitativa: triangulacion. *Red de Revistas Cientificas de America Latina*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>
- Ortiz Ibarra, Y. A. (2009). *Corrupcion Politica y Nepotismo*. Salamanca.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodlogía investigación cuantitativa*. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pedroza Estrada, A. (2018). *Clientelismo político en la gestión pública*:. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ClientelismoPoliticoEnLaGestionPublica-6436415.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2015). *Transparencia*. Lima: Programa ProDescentralización de USAID. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Fasciculo-1-Transparencia.pdf>

- Quispe Robles, L. (2015). *El Clientelismo político en la Gestión Pública: caso Municipalidad Distrital de Chiara - Ayacucho 2015*. Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/3636/TESIS%20AN214_Qui.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramon Ruffner, J. G. (2014). *Corrupcion, tica y Funcion Publica en el Peru*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52785688/10069-35133-1-PB.pdf?1493014351=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DROLE_OF_CORRUPTION_ETHICS_AND_PUBLIC_FuN.pdf&Expires=1600770571&Signature=aQBvP2p4ShNYE2C0eCutmE9lxX-sRP-o74KZF3TwDDNGNIrgWD7
- Romero Hidalgo, C. (2018). *Proceso de Modernizacion del Estado Peruano: Aspectos Importantes a tener en cuenta en la gestion publica*. Obtenido de [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/574-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1630-1-10-20180212%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/574-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1630-1-10-20180212%20(1).pdf)
- RPP Noticias. (11 de agosto de 2014). *Cusco: no habrá reducción de personal en Cosituc*. Obtenido de <https://rpp.pe/peru/actualidad/cusco-no-habra-reduccion-de-personal-en-cosituc-noticia-715621>
- Vallejo Chavez, L. (2016). *Gestion del Talento Humano*. Ecuador: ESPOCH. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vergara Rodolfo. (s.f.). *La Transparencia como problema*. (S. S. Ugarte, Ed.) *Cuadernos de Transparencia*, 15-126. Obtenido de <http://biblio.upmx.mx/textos/15927.pdf>
- Vergara, R. (2008). *La transparencia como problema*. *Ifai*, 17-37. Obtenido de <http://biblio.upmx.mx/textos/15927.pdf>
- Vieira Cervera, C. (2015). *Codigo de Etica*. Lima: Imagen Ediciones. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-CodigoDeEtica-695044.pdf>
- Villegas Aguirre, A., & Mercado Matamoros, D. (2016). *Corruptocracia en accion, clientelismo e intermediacion com estrategia; radiografia de la cultura*

politica en elecciones- Huancayo 2016. Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4044/Villegas%20Aguirre-Mercado%20Matamoros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

W. Quiroz, A. (2013). *Historia de la corrupcion en el Peru*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=i0ltCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=corrupci%C3%B3n+en+el+peru&ots=D79IFol8PS&sig=WhD2RSdrhNVISPFtk1K5Lwsc9Ts#v=onepage&q=corrupci%C3%B3n%20en%20el%20peru&f=false>

Wayne Mondy, S. (2010). *Addministracion de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Weber, M. (s.f.). Teoria de la burocracia. Obtenido de <https://sites.google.com/site/empresmin10/teoria-de-la-burocracia>

ANEXOS

REVISIÓN DOCUMENTARIA



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
Secretaría General
ACTAS DE SESIONES

Secretario: Señor Alcalde los resultados de la votación en el presente punto de agenda es la siguiente:

Trece señores regidores han votado favor.

Ninguno en contra.

Ninguna abstención.

La propuesta ha sido aprobada por unanimidad.

Alcalde: Siguiendo punto señor Secretario.

Secretario: Señor Alcalde el siguiente punto en la presente estación, es:

El informe N° 275-2013, Examen Especial al Comité de Servicios Integrados Turísticos y Culturales, COSITUC.

Alcalde: Bien.

Señor Secretario, en este punto de lectura a las conclusiones y recomendaciones del informe 275-2013-SG/ORCUEE, sobre el tema.

Secretario: Señor Alcalde se va a dar lectura al siguiente documento:

Oficina Regional de Control Cusco.

Contraloría General de la República.

Informe N° 275-2013-SG/OURQ-EE.

Examen Especial al Comité de Servicios Integrados Turísticos Culturales, COSITUC.



ACTAS DE SESIONES

Provincia del Cusco – Cusco.

Aplicación de los recursos del Boleto Turístico del Cusco.

Período: 1° de enero del 2008, al 30 de junio 2009.

Se va a dar lectura a la parte III, de las Conclusiones:

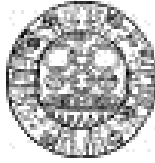
En concordancia con los hechos expuestos en el presente informe, se formulan las conclusiones siguientes:

Uno.- *El directorio y funcionarios de COSITUC, aprobaron el cambio de régimen laboral de sus trabajadores, de la administración pública al de la actividad privada, a pesar de conocer su situación laboral y las observaciones al cambio del régimen laboral efectuadas por la Municipalidad Provincial del Cusco; asimismo aprobaron el incremento de remuneraciones contraviniendo la normativa presupuestal, la Ley Orgánica de Municipalidades y el Reglamento del Convenio de Bases, situación ocasionada por la decisión consciente del director y funcionarios de COSITUC, que ha generado perjuicio económico al estado por la suma de S/1,471,453.29.*

Los hechos observados forman parte del informe especial N° 303-2010-SG/ORCU-EE, en el que se ha identificado la existencia de daño cierto e indubitable al patrimonio del estado, enmarcado dentro de los alcances del artículo 1321 del Código Civil.

(Observación N° 01).

Dos.- *El COSITUC, contrató irregularmente a una abogada en enero del 2009, para emitir informes que*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
Secretaría General
ACTAS DE SESIONES

sustenten la conversión de COSITUC a un Organismo Público Descentralizado; asimismo autorizó el pago del 50% del monto total del contrato por concepto de adelanto, excediendo el límite establecido en la normativa para el otorgamiento de adelantos y no obstante que parte de dicho servicio ya se había brindado con anterioridad al proceso de selección, contraviniéndose la normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado, situación ocasionada por la actitud consciente del Gerente General y el Gerente Administrativo Financiero de favorecer a la mencionada profesional, generando perjuicio económico al estado por la suma de S/.13,500.00.

Los hechos observados forman parte del informe especial N° 323-2010-SG/ORCU-EE, en el que se ha identificado la existencia de indicios razonables de la comisión del delito de peculado doloso previsto y penado en el artículo 387 del Código Penal.

(Observación N° 2 A).

Tres.- *El COSITUC, contrató directamente a la empresa International Protección And Services, Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, INPROSER - SRL, para que realice el servicio de seguridad turística a pesar de que no contaba esa fecha con autorización de funcionamiento vigente de la DISCAMEC, ni con la inscripción en el Registro Nacional de Proveedores del Estado, conviniendo además, sin sustento, en el pago de 14 puestos de vigilancia adicionales en lugares que no correspondían al ámbito de Boleto Turístico y hotelero del Cusco, vulnerándose la normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado y del Servicio de Seguridad*



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

Secretaría General

ACTAS DE SESIONES

Privada; situación originada por las actuaciones del Asesor Legal, Gerente General, Gerente Administrativo y Financiero y Jefe de Abastecimiento para favorecer a la citada empresa, generando perjuicio económico al estado por la suma de S/.31,584.00.

Los hechos observados forman parte del informe especial N° 323-2010-SG/ORCU-EE, en el que se ha identificado la existencia de indicios razonables de la comisión del delito de negociación incompatible, previsto y penado en el artículo 399 del Código Penal.

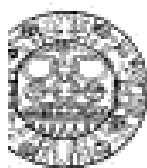
(Observación N° 2B).

Cuatro- *El COSITUC, retuvo indebidamente desde enero del 2008 hasta septiembre del 2009, diversos porcentajes de los recursos recaudados por la venta de boleto turístico, para realizar sus gastos operativos financieros y de inversión y un programa de desarrollo humano por un total de S/.16'085,815.64, incumpliendo la normativa de Boleto Turístico del Cusco; situación originada por las decisiones de los miembros del directorio y funcionarios de COSITUC, que afectaron la correcta administración y distribución de dichos recursos a las entidades beneficiarias.*

(Observación N° 03).

Señor Alcalde, se va a dar lectura a la parte IV, de las recomendaciones:

De conformidad con lo establecido en el literal B del artículo 15° de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en mérito a las observaciones y conclusiones



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

Secretaría General

ACTAS DE SESIONES

expuestas en el presente informe se efectúan las recomendaciones que se detallan a continuación:

Al Presidente del Comité de Servicios Integrados Turísticos Culturales del Cusco, "COSITUC".

1. *Poner en conocimiento del pleno del directorio, el contenido del presente informe y las responsabilidades identificadas a los funcionarios de COSITUC, dejando constancia en el libro de actas de sesiones del directorio sobre las acciones adoptadas.*

(Conclusiones N° 1, 2, 3 y 4).

2. *Disponer la reglamentación de la organización y funcionamiento del COSITUC, en el Marco del Convenio de Bases para la integración de los Servicios Turísticos y Culturales del Cusco del Reglamento del Convenio de Bases, así como de la Ley N° 28719, Ley de Boleto Turístico y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2011-MINCETUR, teniendo en cuenta que de acuerdo a ley, la administración y distribución del Boleto Turístico se otorga a la Municipalidad Provincial del Cusco a través del COSITUC, enfatizando en regular sus recursos financieros, materiales bienes y servicios y de personal que requiere para su funcionamiento; acorde a lo previsto en la normativa señalada y a los pronunciamientos que emitan los órganos especializados como son la Dirección Nacional de Presupuesto Público, DNPP y el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado, OSCE.*

(Conclusiones N° 2 y 3).



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
Secretaría General
ACTAS DE SESIONES

3. *Establecer conjuntamente con la Municipalidad Provincial del Cusco los procedimientos, responsabilidades y mecanismos de supervisión y control que permita la distribución de los recursos provenientes de la venta del Boleto Turístico del Cusco a las entidades beneficiarias, conforme a lo establecido en la Ley de Boleto Turístico.*

(Conclusión N° 04).

Al Alcalde de la Municipalidad Provincial del Cusco.

4. *Disponer las acciones administrativas y/o legales ante la administración y distribución de los recursos del Boleto Turístico del Cusco acorde a lo previsto en la Ley del Boleto Turístico.*

(Conclusión N° 4).

5. *Poner en conocimiento del pleno del Concejo Municipal, el contenido del presente informe dejando constancia en el libro de actas de sesiones del Consejo sobre las acciones adoptadas para su implementación, en el marco de lo establecido en el Convenio de Bases para la integración de los servicios turísticos y culturales del Cusco y el Reglamento del Convenio de Bases, así como de la Ley N° 28719, Ley del Boleto Turístico y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2011-MINCETUR.*

(Conclusiones N° 1, 2, 3 y 4).

Firma:

CPC Daniel de la Peña Delgado,

6-7 / 16 Esperando a apilijit.com...

CUSCO: MUJER Y VIOLENCIA

Socióloga Alejandra Dávila Martínez

El tema de la violencia contra la mujer es el último capítulo de la cadena de agresión, pero, en la última semana, se ha convertido en la agenda de la seguridad y la justicia, pero como una cuestión de género y no una cuestión de género de las mujeres. En la medida en que se refiere a la violencia, no se trata de un problema de género, como cualquier otro problema.

El tema de la violencia contra la mujer es el último capítulo de la cadena de agresión, pero, en la última semana, se ha convertido en la agenda de la seguridad y la justicia, pero como una cuestión de género y no una cuestión de género de las mujeres. En la medida en que se refiere a la violencia, no se trata de un problema de género, como cualquier otro problema.

ACTUALIDAD

Comité de Servicios Integrados Turísticos del Cusco COSITUC no tiene gerente, su directorio no toma decisiones y la institución puede caer SIN RUMBO

El Comité de Servicios Integrados Turísticos del Cusco COSITUC, organismo de administración y desarrollo de los recursos turísticos por la zona del Boleto Turístico, en sus últimas reuniones se ha convertido en una oficina de desorganización por no tener un gerente que coordine adecuadamente la institución. La institución de dicho comité que no tiene un gerente que coordine adecuadamente la institución, se ha convertido en una oficina de desorganización por no tener un gerente que coordine adecuadamente la institución.

ACTUALIDAD

Están abriendo en la Urb. San Borja WANCHAQ CONTARÁ CON NUEVO Y MODERNO CENTRO DEPORTIVO

El proyecto de construcción del nuevo centro deportivo de Wanchaq, en la Urb. San Borja, está en fase de ejecución. El proyecto de construcción del nuevo centro deportivo de Wanchaq, en la Urb. San Borja, está en fase de ejecución.

DEFENSA PÚBLICO-PRIVADA DE LA AUTENTICIDAD JURÍDICA DE MACHUPICCHU

Mariana Morán de Paz

La ciudadela incaica de Machupicchu es un patrimonio cultural de la humanidad. La ciudadela incaica de Machupicchu es un patrimonio cultural de la humanidad.

ACTUALIDAD

Cusco: no habrá reducción de personal en Cosituc

El presidente del directorio, Ricardo Ruiz Caro Villagarcía, dijo que reordenamiento romperá círculos viciosos de corrupción.

Señaló que los temores expresados por los trabajadores de Cosituc, no tienen ningún sustento y les demandó tranquilidad para adecuarse a las modificaciones que se implementan en dicha institución.

"En reunión de Directorio por unanimidad se dispuso que la Oficina Ejecutiva del Boleto Turístico se encargue de la impresión del boleto y la recaudación de los recursos económicos, el Ministerio de Cultura tendrá a su cargo el control de ingreso de turistas a los monumentos arqueológicos, Dircetur, Cosituc y la Municipalidad de Cusco se encargarán de la supervisión. De ese modo, se romperán algunos círculos viciosos que se habían formado promoviendo actos de corrupción" anunció Ricardo Ruiz Caro.

De igual modo, aseguró que no habrá despido de trabajadores de Cosituc, puesto que se promoverá la reasignación de funciones para que continúen laborando con normalidad.

Últimas noticias | Política | Actualidad | Perú | Deportes | Mundo | Economía | Entretenimiento | Tecnología | Vital | Radio | Columnistas | Blogs | TV

Podcast RPP | Newsletter

Kris Living the Moment

54

TRIBUNAL SUPERIOR DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

2.3.3 En cuanto al administrado señor Olivera Enríquez:

- **Respecto a la infracción contenida en el Inc. c) del Art. 6° del Reglamento de la Ley N° 29622 (Grave)**
 - (i) Se le imputo esta infracción porque en su calidad de Gerente General incumplió disposiciones legales contenidas en la ley de presupuesto del año 2012 referidas a la prohibición de efectuar incrementos remunerativos o bonificaciones de cualquier índole así como que la bonificación por escolaridad debía ascender a 400 soles como máximo al disponer vía telefónica al gerente administrativo que para el ejercicio presupuestal 2012 se pague al personal de la Entidad por concepto de bonificación por escolaridad el equivalente al 75% de sus remuneraciones básicas de los trabajadores de la Entidad.
 - (ii) Con esta conducta, según se le imputó, contravino el Art. 42° de la Constitución, así como las normas presupuestales, tales como la Ley N° 29812, Leyes de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, en el extremo que regula el régimen de ingresos de personal del Estado.
 - (iii) La inconducta funcional del administrado ocasionó, tal como fue imputado, perjuicio económico a la Entidad por cuarenta y ocho mil ciento cincuenta y 00/100 (S/ 48 150.00).



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER: **LOPEZ DIAZ MARIA DEL PILAR**

Para obtener el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN GESTIÓN PÚBLICA**, ha sustentado la tesis titulada:

Análisis de las consecuencias de la falta de transparencia en el proceso de contratación de personal en el Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco – COSITUC, periodo 2012 – 2014”

Fecha: 25/01/2021

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE:

Mgtr. GERMAN ARMANDO REGALADO PAREDES

SECRETARIO:

Mtro. JOSÉ MANUEL PALACIOS SÁNCHEZ

VOCAL:

Mgtr. EMIL RENATO BERAUN BERAUN

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

- Aprobar por unanimidad.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

- Ninguna

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Incorporar normatividad actualizada.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRUADO

Tesis: Análisis de las consecuencias de la falta de transparencia en el proceso de contratación de personal en el Comité de Servicios Integrados Turístico Culturales del Cusco – COSITUC, periodo 2012 – 2014”

Maestro(a): LOPEZ DIAZ MARIA DEL PILAR

Fecha: 25/01/2021

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE DE JURADOS		
					1	2	3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	4
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	4	4	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	2	2	1
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	4	4	4
Puntaje obtenido: 16 Recomendado para publicación: () SI (X) NO					16	16	15