

CORRUPCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR EDUCACIÓN. SISTEMATIZACIÓN DE REFERENCIAS.

*CORRUPTION AND HIRING OF PERSONNEL IN THE EDUCATION SECTOR.
SYSTEMATIZATION OF REFERENCES.*

*CORRUPÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL NO SETOR DA EDUCAÇÃO.
SISTEMATIZAÇÃO DE REFERÊNCIAS.*

Recibido: 25 de setiembre del 2021

Aprobado: 20 de noviembre del 2021

María del Carmen **LEVANO ARCOS**¹ Ruth Noemi **MENDIVIL ARBIETO**²

Graciela Nieves **VILLARROEL AYALA**³

Resumen

La corrupción está presente en los diferentes sectores de la Administración Pública, el sector Educación no es la excepción, un aspecto en donde se percibe es en el tema de las contrataciones de personal, sea directivo, docente o administrativos.

La finalidad de este estudio reside en realizar una revisión bibliográfica que aborde la contratación de personal como factor en el desempeño de los docentes en las diferentes etapas educativas, para dar solución a esta preocupación del ámbito educativo. Se realizó una revisión sistemática en Bases de Datos EBSCO,

¹ Universidad Privada César Vallejo. <https://orcid.org/0000-0001-7562-6364>

² Universidad Privada César Vallejo.

³ Universidad Privada César Vallejo.

PROQUEST, SCOPUS de artículos científicos del período comprendido entre 2018 a 2021, de acuerdo a la Matriz PRISMA, tomando en cuenta criterios de inclusión: texto completo, originales en español o inglés, revisión de expertos, investigaciones cuantitativas, se excluyeron a los que eran similares, a los que trataban el tema de contratación de personal. La búsqueda se llevó a cabo utilizando las ecuaciones (Corrupción AND Contratación de personal) OR (corrupción AND contratación de personal directivo) OR (Corrupción AND contratación de personal docente) se incluyeron en total 60 artículos. Se encontró relación significativa entre corrupción y contratación de personal. Se hace necesario realizar más estudios para profundizar lo presentado.

Palabra claves: Corrupción, Directivos, Docentes, Contratación de Personal

Abstract

Corruption is present in the different sectors of the Public Administration, the Education sector is no exception, one aspect where it is perceived is in the issue of hiring staff, whether managerial, teaching or administrative.

The purpose of this study is to carry out a systematic review that addresses the hiring of personnel as a factor in the performance of teachers in the different educational stages, to solve this concern in the educational field. A systematic review was carried out in EBSCO, PROQUEST, SCOPUS databases of scientific articles from the period between 2018 to 2021, according to the PRISMA Matrix, taking into account inclusion criteria: full text, originals in Spanish or English, revision of experts, quantitative research, those that were similar were excluded, those that dealt with the issue of hiring personnel. The search was carried out using the equations (Corruption AND Hiring of staff) OR (corruption AND hiring of managerial staff) OR (Corruption AND hiring of teaching staff), a total of 60 articles were included. A significant relationship was found between corruption and hiring of personnel. It is necessary to carry out more studies to deepen what has been presented.

Keywords: Corruption, Managers, Teachers, Personnel Hiring

Introducción

La corrupción es un fenómeno global presente en el mundo en desarrollo como en el mundo desarrollado, la diferencia que hay es que en algunos contextos es más notoria que en otros. Es decir, el origen y las dimensiones de que se den casos de corrupción no son iguales en las diferentes zonas del orbe, se da tanto en países desarrollados como en aquellos que desean estar en ese exclusivo sitial

Arenas et.al. (2019) en torno a corrupción indican que “para luchar contra ella es vital hacer un estudio minucioso de la política pública para hacer frente al mal endémico de la corrupción, estudiando los procesos de intervención” (p. 15) por eso es urgente atacar las razones por las cuales se origina, trazar estrategias objetivas para hacerle frente, no deben quedar en discurso las propuestas de lucha anticorrupción, se deben materializar en sanciones ejemplares que sea tomado por aquellos que se sienten tentados en caer en ella a no hacerlo, de otra manera, nunca se le hará frente objetivamente.

En torno a la corrupción McMullan (2007) manifiesta que “la ola de corrupción es una situación conflictiva que lastima a todos, trayendo muchas consecuencias” (p. 89) en un sector tan importante como es el de Educación todo acto de corrupción daña profundamente la atención a aspectos prioritarios como son los medios y materiales de calidad para brindar el servicio educativo, en ocasiones se deja pasar por alto que personal encargado de la distribución de libros los hurten, los vendan a personas que se dedican a vender libros de segunda y no se hacen operativos para averiguar la procedencia de estos y dar con los directamente responsables, aplicarles el respectivo Procedimiento Disciplinario Administrativo Sancionador, con la correspondiente traslado al Ministerio Público para que este acciones, ejerza sus funciones y de ser el caso judicialice los casos comprobados, de esta manera se evitará que se sigan produciendo hechos como el mencionado.

Moriconi (2018) demuestra que “es importante luchar contra la corrupción. En la sociedad de mercado, la gente (de todos los estratos) reacciona según sus intereses. No importa la naturaleza del hecho, importan el fin y el contexto” (p. 14), es de relevancia señalar que se debe fomentar dejar de lado el interés personal, de grupo, por el interés colectivo, ya que en muchas ocasiones en el ámbito de los órganos intermedios del Sector Educación sea una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) o Dirección

Regional de Educación (DRE) se hacen de la “vista gorda” servidores, funcionarios por el sencillo hecho de que existen lazos de consanguinidad, “amistad” y se dejan hacer los más graves atentados contra el servicio educativo, como son disponer a diestra y siniestra de medios, materiales, partidas económicas que adecuadamente empleadas mejorarían el derecho al acceso a una educación de calidad de los pobladores del ámbito geográfico donde quedan ubicadas las mencionadas entidades del Sector Educación.

Enfrentar esta metástasis exige normas muy duras y que sean tomadas en cuenta por todos, además se requiere que todos la enfrentemos sin distinguos políticos, sociales, económicos, hacerlo permite transparentar todo y valorar la rendición de cuentas.

La contratación de personal, en particular, de personal directivo, docente, en el Sector Educación es diversa, en ocasiones no prima la meritocracia sino el compadrazgo, clientelismo político, en ocasiones intercambio de favores a nivel de entidades públicas, hay casos extremos de educadores que no existen, pero, figuran en las planillas y cobran sin trabajar.

Se plantean las siguientes interrogantes: ¿existe relación entre corrupción y contratación de personal? ¿la corrupción está presente al momento de contratar personal directivo en el sector educación? ¿la corrupción se encuentra presente en la contratación de personal docente? ¿impacta la corrupción en la calidad de educación que se brindan en las diferentes instituciones educativas de un país?, por otro lado, el objetivo del presente artículo es realizar una revisión sistemática de literatura científica que aborde la contratación de personal como factor fundamental para el respeto al derecho a recibir una educación de calidad en las diferentes Etapas, Niveles, Modalidades, Ciclos del Sistema Educativo Peruano siempre y cuando este proceso se realice respetando la normatividad vigente, los derechos de los educadores.

Metodología

Para el presente artículo de revisión se recurrieron a los siguiente criterios de inclusión: Título; años de publicación; texto completo, evaluación por pares, idioma: español; textos completos en PDF y en referido a los criterios de exclusión: publicaciones académicas incompletas, tesis de pregrado, en cuanto a las bases utilizadas para la búsqueda fueron EBSCO, Proquest, Scielo, las ecuaciones de búsqueda utilizadas fueron en español : (Corrupción AND Contratación)OR (corrupción AND personal) OR (Corrupción AND educación) y en ingles : (“Corruption AND Hiring ”) OR (“Corruption AND Staff”) OR (“Corruption AND “Education”)

Se utilizó un método de selección de artículos considerando los criterios de inclusión indicados anteriormente, validando solamente artículos de enfoque cuantitativos y cualitativos, así se verificó si el criterio se cumple el título, el abstract y/o en las palabras clave. En el presente trabajo no se incluyen tesis de pre-grado, maestrías, trabajos concluidos por completo, informes, ni registros de investigaciones en proceso de desarrollo, tampoco se consideran otros artículos en proceso que no se contemplen dentro del enfoque cuantitativo, solo artículos con investigaciones concluidas por completo.

Para el presente estudio después de los criterios de inclusión y exclusión, se obtuvieron los siguientes artículos sobre las bases de datos consultadas: en EBSCO fueron en una primera búsqueda para la ecuación “corrupción” and “contratación” se encontraron 636 artículos, luego, de aplicarles los filtros de texto completo, años de antigüedad, idiomas, repetidos se obtuvieron 28 artículos; en la Base de Datos PROQUEST el total de trabajos obtenidos fueron 59. En la Base de Datos Scielo un total para esta base de 83, del total de las tres bases de datos mencionadas, luego, del proceso de cribado y otros se consideran en la redacción de la presente revisión sistemática: 30 artículos directamente relacionados al tema motivo de estudio.

No se ha determinado el riesgo de sesgo en los artículos involucrados puesto que no corresponden a un solo proceso de investigación ni tampoco corresponden a diversos enfoques de investigación.

Para el presente estudio se utilizó un Cuadro de revisión bibliografía adaptada que permite presentar objetivamente los resultados de estudios y síntesis individuales

en los siguientes campos: Autor y año, propósito, validez, confiabilidad, medición, resultados y hallazgos. Para la evaluación de la certeza se verifica de acuerdo a los resultados encontrados en el campo de la tabla descrita anteriormente tomando en cuenta que se presentan artículos cuantitativos y cualitativos. En archivo digital aparte se presenta el Cuadro mencionado.

Resultados

Presentación de los Datos.

El 66,7% de los estudios responden a la categoría corrupción en la contratación de personal (02 de los estudios responden a dos de las categorías). El 8,6% de los estudios corresponden a corrupción en contratación de Personal Directivo. El 40% corresponden a corrupción en contratación de personal docente. El 17.1% de los trabajos incluidos son cuantitativos, mientras que el 82,9% corresponden a trabajos cualitativos.

Del análisis de los resultados se desprende que las categorías corrupción en contratación de personal y contratación de personal docente son determinantes en el tema de corrupción en contratación de recursos humanos en el Sector Educación. Para desarrollar una discusión enfocada y consistente con el objetivo de esta investigación se tratan con objetividad a continuación.

Discusión:

En relación a corrupción en la contratación (Rubalcaba, 2020), las investigaciones revisadas coinciden que es de vital importancia en el tema de contrataciones de personal implementar la cultura de la evaluación sostenible, aplicando indicadores realistas a los directivos, docentes del Sector Educación todo ello contribuirá con la calidad del servicio, ya que una auténtica evaluación permite recoger información objetiva sobre las competencias con las cuales debe contar el docente que desea trabajar en las aulas de cualquier Nivel, Modalidad, Ciclo del Sistema Educativo Regional, ya que al darse este en etapas, fases previamente aprobadas por la normatividad emanada desde el Ministerio que abarca desde la presentación de los expedientes con los documentos que se requieren para lograr una plaza, también el desarrollo de una Clase Magistral, una Entrevista con el Director, Docentes y representantes de las Asociaciones de Padres de Familia (APAFA), además al interior de la Institución Educativa al existir la denominada Cultura de la Evaluación establecida en los Proyectos Educativos Institucionales, Proyectos Curriculares Institucionales, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Institucional acompañadas del Monitoreo y Acompañamiento permanente realizados con el mayor respeto posible ayuda a que los educadores siempre se estén capacitando, actualizando ya que las exigencias actuales así lo plantean, de esta manera se logra la sostenibilidad de la calidad que debe existir en toda institución educativa, pero, cuando se hace todo lo contrario y para contratar personal se usan otro tipo de requisitos no previstos se produce un atentado contra los beneficiarios directos de todo servicio educativo como son los estudiantes.

La corrupción se sigue generalizando en todo el aparato estatal y el Sector Educación no es la excepción, a pesar de que se vienen realizando esfuerzos a nivel de las diferentes instancias de gobierno: Central, Regional, Local este “cáncer social” sigue minando las diferentes oficinas ligadas a la selección de directivos, docentes en las instituciones educativas de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria.

Investigaciones realizadas en distintos lugares del orbe dejan sentado que la contratación pública es uno de los instrumentos que deben utilizarse para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integridad (Ponce et. al. 2019). De manera progresiva se deben implementar estrategias, mecanismos adecuados para la selección

de personal idóneo en el sector educación que es uno de los vitales para el desarrollo sostenible de los pueblos, el lograrlo a través de evaluaciones objetivas con indicadores, reactivos adecuados garantizará el despegue de cualquier país que aspire darle calidad de vida a sus pobladores, sobre todo en nuestra Provincia de Ica, Región Ica y en el resto del país en donde a partir de un servicio educativo de calidad se pueden derribar barreras, muros para los futuros ciudadanos del país.

Segura; Santos (2018) establecen que entre la corrupción y la transparencia activa existe una relación inversa y significativa. Nieves (2018) destaca que es fundamental darle tratamiento gerencial similar al de las grandes empresas a todo proceso de contratación en el Sector Público. Jimeno (2018) indica la importancia del comportamiento ético en la prestación del servicio público, especialmente, ya que estos son muy sensibles en la opinión pública. Kajsii; Restrepo (2020) destacan la relevancia de la dimensión ideológica de los discursos y las políticas anticorrupción en los procesos de contratación ya que muchos gestores locales, regionales, del Gobierno Central mezclan estos aspectos en los procesos de contratación, trayendo como consecuencia considerar personas que no están preparadas para desempeñar funciones asignadas, dañando de esta forma, por ejemplo, la educación de infantes del nivel de Educación Inicial cuando por pagar favores “políticos” se toman los servicios de personas que por haber ayudado en la campaña política se les coloca en puestos tan delicados como es la educación formal de este Nivel educativo, lo expuesto sucede en diferentes espacios geográficos del ámbito de acción de la UGEL-Pisco en donde autoridades municipales en muchas ocasiones recomiendan a las autoridades educativas a personas sin ninguna preparación para la atención a los infantes, las ubican en puestos tan delicados como el de Auxiliar de Educación para las profesoras de Inicial quienes a su vez les delegan actividades como el ordenar el material a utilizar, revisar los cuadernos de las diferentes Áreas Curriculares, pero, como este recurso humano no tiene la preparación sea en la Facultad de Educación o en algún Instituto de Educación Superior Pedagógico Público o Privado solo dan por recibido, entregados los cuadernos de trabajo y no realizan ninguna revisión minuciosa sobre el aprestamiento integral de los infantes, no se dan cuenta si el trazo realizado, o lo que han pegado en sus cuadernos está dentro del proceso de construcción de competencias de los menores y les dan por aprobado asignándoles el check, el sticker, etc de haberlo hecho bien cuando no ha sido así con el transcurrir del tiempo los infantes no han logrado los aprendizajes para estudiar con éxito Educación Primaria y las profesoras, profesores de ese Nivel Educativo deben

reforzar, preparar mejor a los discentes para los nuevos retos que se le presentarán, es por ello que el daño causado debido a la contratación de personas sin preparación les depara a los futuros estudiantes del Nivel Primaria un camino muy difícil por recorrer ya que el amiguismo, compadrazgo, pago de favores se impuso ante las exigencias técnico-pedagógicas.

Pantín; Maíz (2019) dejan establecida la relación entre corrupción y clientelismo político lo cual hace mucho daño a la gestión pública. A su vez, Jimeno (2018) señala como factor determinante en la corrupción y contratación al comportamiento ético de los trabajadores estatales, en la administración pública lamentablemente la gran mayoría de servidores, funcionarios han ingresado a etapas preocupantes acerca de su accionar, muchos de ellos caen en tentación y de la manera más descarada hacen y deshacen en el espacio adonde han sido consignados para realizar funciones, muchos han vuelto algo cotidiano el que para agilizar algún trámite deben alcanzárseles alguna dádiva, prebenda, para que de esa manera “camine más rápido” su expediente, para que resuelva más rápido el responsable, para que más rápido le entreguen sus materiales a algún director, directora, por lo que es necesario poner en ejecución las normas legales que sobre comportamiento ético de los servidores, funcionarios está vigente, es impostergable el tener que sensibilizar al Personal para que comprendan el gran daño que se hacen y hacen a la entidad pública en donde presta sus servicios.

En torno a contratación y corrupción Ruvalcaba (2020) coincide en estudios realizados que el Estado mexicano debe tomar el liderazgo en los procesos de contratación de docentes al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (STE) aplicando exámenes para evaluar al personal a contratar lo cual garantizaría el extenderles contratos a los docentes que tengan los méritos del caso, en ese mismo sentido hace hincapié en que ese tipo de acciones contribuirá con la mejora en la calidad del servicio educativo a partir de la consideración de indicadores gerenciales al desempeño de los trabajadores en general y a las instituciones. También, Valencia (2020) sugiere la consideración de normas de conducta apoyadas en valores compartidos por los servidores públicos, sobre todo en los procesos de contratación cuando se presentan retos éticos, situaciones de conflicto de intereses. En este mismo aspecto, Ponce et. al. (2019) plantean el diseño de indicadores éticos, sostenibles para medir, comparar comportamientos responsables de los trabajadores a contratar. Por

otro lado, De Lessa Carvalho (2019) sugiere exigencias en los procesos de toma de personal basados en modelos científicos, lo cual redundará en contratar servidores, funcionarios probos. Por otro lado, Conrado et. al. (2019) plantean en torno a los servicios civiles una moderna profesionalización de estos que contribuyan con el desarrollo integral y sobre todo la lucha contra la corrupción. Otros estudios como el de Mesa et.al. (2019) propone para evitar la corrupción en procesos de contratación de personal la formación ciudadana a los estudiantes desde la educación inicial hasta la de posgrado. Chacón (2018) sugiere luchar contra la corrupción instaurando procedimientos, instrumentos jurídicos -administrativos sólidos. En el mismo sentido Ponce et. al. (2019) resaltan la importancia de una contratación pública. En su oportunidad Conrado et.al. (2019) resaltan la importancia del Servicio Civil moderno, competitivo para hacer frente a la corrupción, para cerrar esta parte de la revisión Leyva et. al. (2018) señalan el gran daño que hace al desarrollo nacional las negociaciones ilícitas cometidas por funcionarios del sector público que no tienen reparos en delinquir para obtener beneficios en desmedro del país, en las diferentes Regiones, Provincias, Distritos actualmente han autoridades, funcionarios, administrativos que están siendo procesados penalmente por haber cometido en contra de la Administración Pública, del total de Gobernadores Regionales el 90% está con procesos judiciales en curso, lo anecdótico es que al final sus procesos judiciales reciben penas benignas que luego de purgarlas y salir de los Establecimientos Penitenciarios salen con un nivel económico envidiable fruto de los dineros mal habidos.

En lo relacionado a Contratación de Directores y Corrupción Rojas et. al. (2014) señalan que es vital realizar una adecuada selección de estos ya que lo que realicen en sus gestiones contribuirá o dificultará el establecer sistemas de servicio educativo de calidad. En relación a esta categoría Sandoval et. al (2020) destacan que los directores tienen retos muy fuertes en la labor que desempeñan por ello es necesario que tengan conocimientos absolutos de la problemática de los diferentes contextos en donde se desenvuelven a nivel de América Latina y el mundo en general, para cumplir como corresponde su formación continua será relevante. Asimismo, Del Saz (1995) destaca lo delicado de la contratación de personal directivo, de lo laborioso que debe ser la selección de los mismos. Para Blanco (2010) el directivo de las instituciones educativas debe pasar por un reclutamiento estricto, objetivo, en su calidad de profesional con experiencia. En nuestro país actualmente se cuentan con documentos normativos, técnico-pedagógicos que señalan de manera clara, contundente que requisitos deben

cumplir los candidatos al puesto de Director, Directora de una Institución Educativa de la Educación Básica, la gran mayoría de actuales Directivos han cumplido con someterse a evaluación para ocupar el puesto, pero, también hay algunos, algunas que se dieron el “gusto” de saltarse la valla de exigencia que demanda el puesto referido y sin las menores competencias que la situación amerita inician sus gestiones no sabiendo qué hacer ante determinadas exigencias que el contexto educativo demanda, el dotar a las instituciones educativas de Personal Directivo muy preparado ayudará al desarrollo de los estudiantes, pero, también al crecimiento de su imagen a las instituciones educativas donde se practica la meritocracia, lo contrario sucede cuando a “dedo” se ponen a las personas de conducir, gestionar lo bienes y servicios que se requieren para brindar un servicio de calidad sostenible.

En cuanto a la Contratación Docente y Corrupción Castillo et. al. (2017) plantean que es fundamental evaluar el desempeño de profesionales de la Educación de las zonas rurales de manera especial en las Escuelas Multigrados, con procesos apropiados a dichas realidades. Gálvez (2010) sugiere plantea la búsqueda de procedimientos adecuados para seleccionar a los docentes, manifestando que es vital hacerlo correctamente. Madero (2020) destaca la llamada responsabilidad social educativa para lo cual plantea capacitación permanente al Personal Docente a todo el profesorado, de manera especial al personal contratado para fortalecer su inclusión, la equidad de género, voluntariado, formación continua y promociones responsables, retribución equitativa y justa. Vanegas (2020) sugiere el fortalecer la formación de personas integrales, transparentes para disminuir los niveles de corrupción. A su vez, Molina (2020) señala que es de suma importancia tomar en cuenta la idoneidad de los educadores dentro de la denominada Era de las Tecnologías de la Información y Comunicación, de la Big Data lo cual permitirá enfrentar los retos de la globalización, nuevos requerimientos sociales, culturales. Galán (2019) plantea la llamada Carpeta Docente para ser considerado como un criterio en la evaluación de los docentes para efectos de contratación, señalando que hasta el momento en que realizó su investigación esta opción no era utilizada como corresponde, sugiriendo que debería hacerse porque serviría para reflexionar sobre la calidad del servicio y desempeño docente, abre las mentes de los profesionales de la Educación para diseñar y poner en práctica planes de mejora, permitiendo que los educadores se autorregulen en lo relacionado a su desempeño y puedan ser contratados de manera objetiva basándose en evidencias. En el mismo sentido, Martínez (2017) señala que es lo eventual, temporal

de los contratos realizados al personal lo que provoca muchos casos de corrupción, pero, también hay excepciones, sugiere mejorar los mecanismos de reclutamiento, selección del personal docente en base a méritos. En la misma dirección Jiménez; Gonzales (2009) rescatan el rol de las profesoras desde fines del Siglo XIX y principios del XX y el compromiso, obligación de los estados para con ellas si es que se desea brindar educación de calidad. Finalmente, Montuschi (2020) coincide con muchos estudiosos en el enorme daño que le hace al Sector Educación la contratación irregular, antitécnica del personal docente, por lo que deben corregirse, sancionarse los casos comprobados. La Contratación de Personal Docente en nuestro país tiene una frondosa normatividad que la respalda, sólo los profesores, profesoras que tuvieron resultados de aprobados, aprobadas en los Procesos de Nombramiento y no alcanzaron plaza se les brinda la oportunidad de acceder a una plaza de contrato previa verificación de otros requisitos exigidos, pero, también algunos lugares del país como distritos, caseríos alejados donde ningún profesional de la educación desea ir, ya que para atender a sus requerimientos personales necesitan permanecer en zonas urbanas donde tengan acceso a entidades públicas relacionadas, es por ello, que las autoridades locales en coordinación del alcalde, alcaldesa optan por contratar a profesionales de la educación sin ninguna preparación ya que han sido recomendados por la autoridad edil, craso error porque con ello inicia el atentado contra la calidad que debe tener el servicio educativo para lograr ciudadanos de bien.

Los estudios dejan establecido que la corrupción y la contratación en entidades públicas cada vez se ha hecho más evidente, se aprecia en la selección de personal directivo, en el reclutamiento de docentes para servicio temporal, existen diversas motivaciones, pero, entre todas sobresale la ligada al clientelismo político en la cual se apoyan autoridades de las diferentes instancias de gobierno: central, regional, local, exigiendo cupos para sus allegados, correlegionarios, camaradas, buscando pagar favores políticos realizados en las campañas electorales.

Recomendaciones

De lo revisado se extrae también que para hacer frente a la corrupción, que cual cáncer está haciendo metástasis, se requieren técnicas, estrategias, instrumentos de evaluación, selección de personal para medir conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para el puesto a desempeñar, es decir, competencias, también es vital contar con culturas de evaluación permanente al personal tanto nombrado como contratado para detectar debilidades y plantear planes de mejora que permitan brindar un servicio de calidad sostenible en el campo educativo que es sumamente importante para el desarrollo integral de un país.

Conclusiones

PRIMERA: Las investigaciones revisadas coinciden en que es de vital importancia en el tema de contrataciones de personal implementar la cultura de la evaluación sostenible, aplicando indicadores realistas a los directivos, docentes del Sector Educación todo ello contribuirá con la calidad del servicio.

SEGUNDA: la corrupción y la contratación en entidades públicas cada vez se ha hecho más evidente, se aprecia en la selección de personal directivo, en el reclutamiento de docentes para servicio temporal.

TERCERA: existen diversas motivaciones, pero, entre todas sobresale la ligada al clientelismo político en la cual se apoyan autoridades de las diferentes instancias de gobierno: central, regional, local, exigiendo cupos para sus allegados, correligionarios, camaradas buscando pagar favores políticos realizados en las campañas electorales.

CUARTA: para hacer frente a la corrupción que cual cáncer está haciendo metástasis en el aparato público del Sector Educación, se requieren técnicas, estrategias, instrumentos de evaluación, selección de personal para medir conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para el puesto a desempeñar.

QUINTA: es vital contar con cultura de evaluación permanente al personal tanto nombrado como contratado para detectar debilidades y plantear planes de mejora que permitan brindar un servicio de calidad sostenible en el campo educativo que es sumamente importante para el desarrollo integral de un país.

SEXTA: se hace necesario, impostergable sin entrar en situaciones de coacción, coerción, implementar sistemas de información, comunicación adecuada para ir sentando las bases de la cultura de la evaluación objetiva, sin intromisiones de lo político, favoritismos, para ayudar a la implantación de una cultura de calidad, pero, con calidez que ayude a contar con sistemas educativos eficaces, eficientes, efectivos.

Recomendaciones

De lo revisado se extrae también que para hacer frente a la corrupción, que cual cáncer está haciendo metástasis, se requieren técnicas, estrategias, instrumentos de evaluación, selección de personal para medir conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes para el puesto a desempeñar, es decir, competencias, también es vital contar con culturas de evaluación permanente al personal tanto nombrado como contratado para detectar debilidades y plantear planes de mejora que permitan brindar un servicio de calidad sostenible en el campo educativo que es sumamente importante para el desarrollo integral de un país.

Referencias.

Blanco (2010) La figura del directivo público profesional: reclutamiento y estatuto. ISSN 0012- 4494

Castillo et. al. (2017) La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural/Educación y Educadores. DOI:10.5294/edu.2017.20.3.2

Conrado et. al. (2019) Desafíos de la construcción de servicios civiles en Brasil y Uruguay/Revista Do Serviço Público. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v70i1.3880>

Chacón (2018) Mecanismos e instrumentos jurídicos y administrativos implementados para luchar contra corrupción pública en América Latina

De Lessa Carvalho (2019) La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y retos de siete modelos comparados/Ars Iuris Salmanticensis ISSN-e 2340-5155,

Del Saz (1995) La laborización de la Función pública: del contrato laboral para trabajos manuales al contrato de Alta Dirección/Documentación Administrativa DOI: <https://doi.org/10.24965/da.v0i243.5409>

Galan (2019) La Carpeta Docente. Instrumento para la Evaluación de la Calidad Docente/Eccos. DOI:10.5585/eccos.n51.16258

Gálvez (2010) el acceso a la profesión docente en España en perspectiva europea. Algunas reflexiones orientadas a la mejora de la selección del profesorado/Educación XX1. DOI: <https://doi.org/10.5944/educxx1.13.2.236>

Jiménez; Gonzales (2009) de cómo y por qué las maestras llegaron a ser mayoría en las escuelas primarias de México, distrito federal: (finales del siglo XIX y principios del XX): un estudio de género/Revista Mexicana de Investigación Educativa ISSN: 1405-6666

Jimeno (2018) Actuación ética y servicio público Fundamentos clásicos y percepción actual. Una propuesta de intervención/Revista de Fomento Social DOI <https://doi.org/10.32418/rfs.2019.291-292.1517>

Kajsiu; Restrepo (2020) La dimensión ideológica de los discursos anticorrupción en Colombia y Ecuador, 2002 2017/Colombia Internacional <https://doi.org/10.7440/colombiaint101.2020.07>

Leyva et. al. (2018) Las negociaciones ilícitas como delito funcional. Valoraciones dogmáticas y análisis comparado/Derecho Penal y Criminología. DOI: <https://doi.org/10.18601/01210483.v39n107.06>.

Madero (2020) La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México/Estudios Gerenciales <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

Martínez (2017) El empleo temporal irregular en el sector público/Anales de Derecho.

Mesa et.al. (2019) Competencias ciudadanas y autoridad en El Carmen del Darién: un estudio de caso en una institución escolar <https://doi.org/10.17533/udea.unipluri.19.1.03>

Molina (2020) La idoneidad del Funcionario Público en la Era de las TIC y la BIG DATA/Arsluris Salmanticensis ISSN-e 2340-5155

Montuschi (2020) La corrupción en la Educación/ Documentos de Trabajo. ISSN 1668-4575

Nieves (2018) Paradigmas Gerenciales Actuales. Una Mirada Enunciativa/ GECONTEC <http://orcid.org/0000-0001-8465-4869>

Ponce et. al. (2019) La Contratación Pública Responsable: Indicadores de medición/CIRIEC. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.96.12627>

Pantín; Maíz (2019) Clientelismo y corrupción: ¿afinidades electivas? Una aproximación mediante estudios de caso/Revista Española de Ciencia Política DOI: <https://doi.org/10.21308/recp.51.01>

Rojas et. al. (2014) Propuesta metodológica: proceso de selección de directores para colegios municipales/Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v9i4.7746>

Ruvalcaba (2020) Las Escuelas Normales frente al Servicio Profesional Docente y la recomposición de la profesión docente ante el nuevo proceso de asignación de plazas/El Cotidiano.

Ruvalcaba (2020) Las implicaciones políticas en la asignación de plazas para docentes del nivel básico a partir de la instrumentalización de la política de calidad en la reforma educativa de 2013/ El Cotidiano. ISSN: 1870-5553.

Sandoval et. al (2020) Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo/Revista Complutense de Educación DOI: <https://doi.org/10.5209/rced.61919>

Segura; Santos (2018) La corrupción y la transparencia de las administraciones públicas: un estudio empírico/Estudio de Derechos. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v75n166a03>

Valencia (2020) El fomento a una cultura de integridad en la administración pública colombiana/Revista Jurídica Piélagos DOI: <https://doi.org/10.25054/16576799.2408>

Vanegas (2020) Ética de lo público: formar para la integridad humana y profesional en el contexto de la educación superior en Colombia/CS Ciencias Sociales. DOI: <https://doi.org/10.18046/recs.i31.3251>