



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Contratación del personal Administrativo en el Ministerio  
Público de Lima Norte 2020**

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

**AUTOR:**

Br: López Loaiza, Augusto (ORCID: 0000-0002-2099-9486)

**ASESOR:**

Dr. Martínez López, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2021

## **Dedicatoria**

A mi madre, por brindarme, el apoyo incondicional, en el desarrollo de mi vida profesional.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A la Universidad Cesar Vallejo y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

## Índice

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice	iii
Índice de Tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. MÉTODO</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	16
3.3 Escenario de estudio	17
3.4 Participantes	17
3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	19
3.6 Procedimiento	20
3.7 Rigor Científico	21
3.8 Método de análisis de información	21
3.9 Aspectos éticos	22
<b>IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>23</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>42</b>
Anexo 1: Matriz de categorización de datos	43
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	42
Anexo 3: Matriz de desgrabación	46
Anexo 4 Matriz de codificación	51
Anexo 5: Matriz de triangulación de datos	55

## Índice de Tablas

Tabla 1: Categorías y Subcategorías	16
Tabla 2: Técnicas e Instrumentos empleados	19

## Resumen

Esta investigación denominada “Contratación del personal Administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020”, tiene por finalidad Determinar la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020; toda vez que, a raíz de la implementación del trabajo remoto y trabajo mixto, a causa del aislamiento social obligatorio por la Covid-19, se han generado una serie de dificultades en las notificaciones, atención al usuario, aunado a la falta de medios tecnológicos adecuados, que inciden negativamente en la producción de los casos de la Fiscalía Anticorrupción de Lima Norte; motivo por el cual, es necesario implementar las competencias necesarias que requiere el personal administrativo; así como un adecuado control en el proceso de selección de personal administrativo, que incida sobre todo en la adaptabilidad, resolución de conflictos y trabajo en equipo, circunstancias que dieron origen a la presente investigación, que abordando un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, mediante las entrevistas a Magistrados del Ministerio Público, a las cuales se aplicó la técnica de la triangulación de datos y a su vez, fue contrastada por distintos antecedentes nacionales e internacionales, permitiendo de esa manera determinar la importancia que tiene la contratación de personal administrativo para la consecución de los fines de la institución.

**Palabras clave:** Competencias, contratación de personal, proceso de selección.

## **Abstract**

This investigation called "Hiring of Administrative personnel in the Public Ministry of Lima North 2020", aims to determine the importance of hiring administrative personnel in the Public Ministry of Lima North 2020; since, as a result of the implementation of telework and mixed work, due to the mandatory social isolation by Covid-19, a series of difficulties have been generated in notifications, user service and as well as the lack of adequate technological means , which negatively affect the production of the cases of the Anticorruption Prosecutor's Office of Lima Norte, which is why it is necessary to implement the necessary skills required by the administrative staff; as well as adequate control in the selection process of administrative personnel, which affects above all in leadership, conflict resolution and teamwork, circumstances that gave rise to this research, which, addressing a qualitative approach of a phenomenological type, through the interviews with Magistrates of the Public Ministry, to which the technique of data triangulation was applied and in turn, it was contrasted by different national and international antecedents, thus allowing to determine the importance of the hiring of administrative personnel for the achievement of the purposes of the institution.

**Keywords:** Competences, personnel hiring, selection process.

## **I. Introducción**

A nivel general el ingreso de trabajadores a las entidades del Sector Público, con independencia del régimen laboral al que se postula, debe realizarse a través de un concurso público de conformidad con las normas que regulen la contratación de personal, con excepción de los casos de necesidad en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción; el proceso de contratación, se encuentra comprendido por tres entidades principales, Entidad del Estado (Ministerio Público – Potencial Humano), Servir, es la entidad que se encarga de emitir las bases y lineamientos generales en un proceso de convocatoria y el MEF es el Organismo que se encuentra a cargo del presupuesto, gasto público e inversión social, entre otras funciones, entrega el presupuesto anual al área usuaria para que realice las contrataciones del personal (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020)

De otro lado, en la R.P.R 107-2011 SERVIR-PE (2011), se encuentran regulados los lineamientos y reglamentos que debe seguir un proceso de contratación CAS; Así mismo, en cuanto al orden de las evaluaciones para lograr procesos más ágiles, se precisó como cambios en primer orden, la revisión de los documentos solo de los postulantes que aprobaron los exámenes iniciales (conocimientos, psicométrico, competencias) antes de la entrevista personal. Ello evita que los aspirantes envíen la documentación sin ser necesario y que la entidad revise documentación de aspirantes a un puesto de personas que no rendirán adecuadamente en las otras pruebas; de otro lado una modificación principal a la directiva de contratación de personal hace referencia a la etapa de reclutamiento que se iniciará desde junto con la convocatoria, lo cual es un ahorro de tiempo, y le proporciona a la institución convocante un plazo mayor para recibir los expedientes de los postulantes; por lo que, debe tenerse en cuenta que en el año 2013 se aprobó la Ley del Servicio Civil, con el objetivo central de lograr un régimen laboral único para el Estado, sin embargo esto implica todo un proceso de adecuación de las entidades.

De otro lado, esta investigación se centró en el Ministerio Público, especialmente en las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte, las cuales, desempeñan un rol relevante, cuya finalidad consiste en la investigación de los delitos cometidos por funcionarios o servidores públicos de Lima Norte, cuya competencia, según el portal del Ministerio Público (2020), se aprobó mediante Resolución Fiscal de la Nación No. 1833-2012-MP-FN, abarca los distritos de Comas, San Martín de Porres, Independencia, Los Olivos, Carabayllo y la Provincia de Canta; asimismo, su marco de investigación, son los delitos tipificados en los artículos 382° al 401° del Código Penal.

De otro lado, esta institución está conformada, por una Fiscalía Superior y dos fiscalías provinciales, a cargo de tres magistrados, que ejercen liderazgo e implementan políticas de gestión pública, destinadas a un mejor desempeño del personal administrativo; sin embargo, a raíz de la pandemia mundial de la Covid-19, desde el 15 de marzo de 2020, se decretó el aislamiento social obligatorio (cuarentena) mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (2020), por lo que, se implementó el trabajo remoto y trabajo mixto (semi presencial) en todas las instituciones públicas, dicha implementación generó un retraso en las investigaciones y desmejora del servicio de atención en el Ministerio Público.

Esto, ha traído el atraso en los plazos de las investigaciones, aunado a la falta de implementación técnica y tecnológica necesaria de la cual carece el Ministerio Público y todos los organismos del Estado, lo que ha llevado a que el atraso, en las investigaciones sea cada vez mayor y que la carga procesal aumente proporcionalmente; considerándose además que las denuncias nuevas que ingresaron durante el periodo de la cuarentena por delitos de corrupción han ido en aumento, a razón de las consecuencias de las contrataciones presuntamente irregulares efectuadas por la Policía Nacional y el Minsa en el marco de la adquisición de productos EPP para uso del personal.

Sin embargo, ello no sería un obstáculo, si el Ministerio Público contara con personal idóneo y con actitudes idóneas, ya que es de verse en la realidad de cada uno de los once fiscales que componen las Fiscalías Provinciales anticorrupción de Lima Norte cuentan con una carga aproximada de 35 carpetas

a su cargo, carpetas que deben estar en constante movimiento de investigación, siendo necesario para dicho movimiento, el apoyo del personal administrativo que además de tener conocimientos sobre la materia a investigar debe contar con habilidades y actitudes personales idóneas distintas a otros trabajadores del estado; toda vez que, la labor que se realiza en la entidad es por decir lo menos sacrificada; ya que, durante las investigaciones y el turno fiscal, se realizaron varias diligencias externas; lo cual obligó al fiscal a recuperar esas horas dejadas de laborar en el despacho.

Es decir, el personal que labora en el Ministerio Público debe ser personal dispuesto a trabajar sin importar el horario laboral predeterminado, con la convicción de que la labor realizada es en beneficio de la sociedad; por ello, es necesario que el personal este comprometido e identificado con los fines de la institución; en ese sentido esta investigación apuntó, a la necesidad de contratar personal administrativo con conocimiento en materia penal sustantiva y adjetiva, actualizado en el manejo de las nuevas tecnologías; y, sobre todo, con alta capacidad de uso de habilidades blandas; toda vez que, es necesario tener capacidades destinadas a la resolución de conflictos, como se indica es primordial el compromiso del personal con la institución, de igual forma es cardinal el trabajo en equipo; toda vez que, el nuevo organigrama de los despachos así lo sugiere, al ser despachos corporativos que apuestan por el trabajo en equipo donde todo el personal, debe estar listo y dispuesto a realizar las funciones encomendadas, sin tener en cuenta que se trabaje con un fiscal específicamente.

Este nuevo ordenamiento de los despachos anticorrupción buscó obtener un resultado óptimo en las investigaciones fiscales, que incidan en la lucha contra la corrupción e impunidad; Asimismo, esta investigación repercutiría en el mejor desempeño de la sede Fiscal Anticorrupción de Lima Norte, medidas que pueden ser aplicadas por otras sedes fiscales. Lo cual no se viene dando debido a que existe personal que no cuenta con las actitudes antes descritas, por ello hemos visto necesario realizar esta investigación a fin de identificar puntos claves necesarios para contar con el personal que requiere esta institución que debe brindar un servicio óptimo al ciudadano.

En ese marco de ideas, para proseguir esta investigación se ha considerado delimitar el problema general, con una interrogante ¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?, teniendo como problemas específicos: 1) ¿Cuáles son las competencias necesarias para contratar personal administrativo, en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?; y 2) ¿Cuál es el proceso de selección del personal administrativo, en la contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020?

De la misma manera, en palabras de Fernández ( 2020), esta investigación se tuvo justificación metodológica, toda vez que, que el método utilizado, resulta confiable, viable y válido, lo que nos permitiría, resultados decisivos mediante el empleo de la técnica de entrevista, entrevistando a los jefes de los distintos despachos quienes desde su experiencia práctica darán a conocer el punto de vista del área usuaria del personal administrativo, toda vez que el personal administrativo apoya directamente la labor Fiscal.

Motivo por el cual se postula como objetivo, Determinar la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020, teniendo como objetivos específicos: 1) Determinar las competencias requeridas del personal administrativo en los procesos de contratación del Ministerio Publico de Lima Norte 2020; 2) Determinar en qué consiste el proceso de selección del personal administrativo en la contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente tesis, se recopiló diferentes antecedentes nacionales, en su gran mayoría tesis de magistrales, las cuales coadyuvaron al esclarecimiento del problema de investigación; en ese sentido, Carhuacho (2018), en su investigación, concluyó que las áreas usuarias de las entidades públicas, no se organizan de manera anticipada, lo que conlleva, a que por necesidad dupliquen requerimientos anteriores, sin tomar en consideración los objetivos de la institución y la calidad del servicio al usuario; situación a la cual, no es ajena el Ministerio Público, sobre todo, en el contexto actual acaecido por la Pandemia de la Covid-19, donde el área usuaria (partes del proceso) requieren tomar conocimiento de las investigaciones, a través de medios virtuales como el correo electrónico Gmail, Hotmail, One Drive o Dropbox, entre otros; no se podría dejar de atenderlos con el fundamento de imposibilidad debido al aislamiento social obligatorio, lo cual, en muchos casos se viene aplicando, de otro lado, se requiere que el personal administrativo, se adecue al trabajo fiscal, mediante el empleo de las herramientas tecnológicas y resuelvan conflictos o percances que día a día se presentan en el desarrollo de las diligencias fiscales, a pesar de la escasez de recursos materiales de la institución, además se requiere un compromiso en el trabajo en equipo; lo cual muchas veces no ocurre de manera temprana, ello debido a que las bases en las contrataciones de personal son las mismas, a pesar de estar en un contexto distintito, debiendo apuntalarse a una implementación de las habilidades blandas en las contrataciones en sus diferentes niveles 728, CAS 1057, que propugnen a un adecuado desarrollo de la investigación, sin afectación al derecho de defensa de las partes (área usuaria).

De otro lado, Aguilar (2018), resaltó a modo de conclusión la importancia del procedimiento de selección y reclutamiento, en el Distrito Fiscal de Lima – Sur, donde lastimosamente, las técnicas empleadas en ambos procedimientos no son efectivas, toda vez, que no garantizan la incorporación del personal adecuado, que permanezca con un buen desempeño constante y de esa manera se logre cumplir con los fines de la institución; el procedimiento de reclutamiento, garantiza una contratación organizada y transparente, que permite elegir a las

personas adecuadas para una empresa, tales procedimientos son perfectamente aplicables en el Ministerio Público; pero se necesita buscar al personal que tenga además de un buen perfil curricular en relación a las competencias interpersonales instrumentales y sistemáticas (*habilidades blandas*).

Desde otro ámbito, Ahumada (2016), propone que los directivos de la institución, realicen talleres de capacitación constante sobre los temas que son materia de trabajo, puesto que en su investigación determinó que el personal laboral del Ministerio de Cultura en el año 2016, se encontraba a la mitad de un óptimo desempeño; dicha recomendación, resulta relevante, ya que además de implementar las habilidades blandas en las contrataciones, también se le debe brindar capacitaciones constantes, justo en la coyuntura sanitaria que estamos atravesando, por ello, en el decurso de esta investigación, se solicitó a la Administración y Presidencia del Ministerio Público, a efectos de que brinden la cifra de capacitaciones brindada a los trabajadores administrativos de diferentes modalidades de contrato 1057, 728, comprendido desde el periodo del 15 de marzo de 2020 al 10 de octubre del mismo año.

Por su parte, Pérez (2015), desde su perspectiva como Fiscal Provincial en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima, postula que, corresponde a los recursos humanos, ejecutar las acciones orientadas a obtener un sistema administrativo óptimo para el mejor desempeño del personal, priorizando la eficiencia, satisfacción y armonía en los servidores públicos, asimismo, señala que dichas medidas deben implementarse en una normativa de carácter laboral; recomendación que parte desde el ejercicio de la función fiscal, priorizando la efectividad y clima laboral, por ello, es necesario que la implementación de las habilidades blandas en los procesos de contratación se establezcan en normativas o directrices laborales, a cargo del área del área de recursos humanos, toda vez que el Ministerio Público y puede implementar las directrices orientadas un buen desempeño.

Respecto a los antecedentes internacionales, López (2015), concluyó que el nivel de relevancia que los funcionarios públicos en España asignan a las competencias profesionales para ejercer cargos de responsabilidad es muy alta; razón por la cual, recomendó la necesidad de comenzar con un procedimiento

de gestión integral sobre los recursos humanos, basados en competencias en la Administración Pública Española, la cual iniciaría con un reconocimiento de competencias genéricas; así como, específicas, en cada cargo laboral, competencias que deben ir en armonía con la misión y visión de cada organismo; lo referido por el investigador español, es aplicable al personal administrativo requerido por el Ministerio Público; toda vez, que esta institución es la encargada de la persecución de los delitos; por lo que, se requiere, la instauración de un procedimiento de evaluación de las competencias básicas, específicas y genéricas, en las contrataciones de personal administrativo, a fin de mejorar su efectividad en el desempeño de sus funciones, lo cual no viene ocurriendo en la actualidad, debido a que, se evalúa en los exámenes y entrevistas de los diferentes concursos públicos, solo la competencia básica, de sus conocimientos teóricos en materia penal, motivo por el cual, no permite cumplir con la visión y misión de la Fiscalía Anticorrupción de Lima Norte, que en adelante denominaremos FECOF LN, conforme los lineamientos generales señalado en el artículo 1 del Decreto Legislativo 052.

De otro lado, bajo la perspectiva Ecuatoriana, Cordero, Córdova y Quevedo (2020); concluyeron que, el trabajador del sector público, en la actualidad, necesita de cambios estructurales, respecto a la actitud (habilidades blandas), a fin de mejorar los servicios administrativos y operacionales, debido a que los usuarios, tienen una alta percepción de insatisfacción de las funciones desempeñadas por los servidores públicos, realidad que no es ajena al Perú, según encuesta del Comercio e Ipsos (2017), de un total de 1276 entrevistados, solo un 35% de los peruanos confían en la Fiscalía de la Nación, mientras que 59% desconfía; tal nivel de desconfianza no es gratuito, ello se debe, muchas veces a la pésima actitud, con que los servidores públicos atienden a la población; por lo que, resulta necesario un cambio urgente en el carácter del personal, que muchas veces no cuenta con dominio de sus emociones, a causa del estrés por la abundante carga procesal, razón por el cual, es necesario enfocar esfuerzos en determinadas competencias durante la contratación del personal administrativo.

En ese margen de ideas, Fernández (2011); concluyó que, es necesario la implementación de un patrón de gestión por competencias, en el sistema de RRHH, de la Secretaría Estratégica de Guatemala, con miras a establecer un desarrollo en línea de carrera del personal administrativo que lo conforma; dicho paradigma, nutre de nueva visión a esta investigación; ya que, durante la contratación de personal administrativo, se buscaría implementar una división de profesionales, de acuerdo a sus competencias básicas específicas y genéricas (habilidades blandas), siendo la última de especial relevancia, en razón a la pandemia por la Covid-19, que viene atravesando el país; para así gestionar una línea de carrera, fortaleciendo el Ministerio Público, evitando en un futuro, la migración del personal a otras instituciones.

De otro modo, Jay (2019), realizó una introspección en el sector público colombiano; por lo que, recomienda el diseño de un programa de mejora continua que traslade la optimización del desarrollo del conocimiento técnico y de las habilidades blandas en los trabajadores, no solo enfocado al éxito de los proyectos; sino que, además propugne a un estímulo de crecimiento económico y ascenso dentro de la organización; cabe precisar que, el referente colombiano, se enfoca en el sector privado, donde los trabajadores ascienden de manera paulatina y de manera interna, lo que no sucede de tal manera en el sector estatal como es el Ministerio Público; ello en razón a que, para ascender profesionalmente solo es a través de concursos públicos, salvo en los nombramientos de cargos de confianza, por lo que, es necesario cumplir con el conjunto de conocimientos intelectuales sustentados en grados y capacitaciones profesionales; sin embargo, el modelo evaluación de las habilidades blandas y de conocimiento, repercutiría en dos momentos al momento de contratar y cuando el personal se encuentra ejecutando sus funciones, debido a que la Fiscalía es la institución encargada de la persecución de los delitos; por lo que, se necesita una óptimo manejo de habilidades blandas siendo la primera la adaptabilidad al trabajo y las subsiguientes el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el liderazgo.

Asimismo; Arriaza y Salinas (2012), desde la perspectiva de gestión pública chilena, concluyeron que la deficiencia en la contratación de la alta

Dirección Pública radica en los perfiles profesionales consignados en las bases de contratación pública; por lo que, señala como medida de solución, redefinir los procesos de selección, orientándolos a la medición de conocimientos, competencias y motivación del personal postulante, a fin de escoger así a la mejor persona que cumpla los requisitos del cargo; medidas incisivas que fortalecen nuestra tesis, de implementar las habilidades blandas en la contratación de personal, las cuales irían enfocadas al proceso de selección de personal, por parte de los profesionales evaluadores del Ministerio Público, que en medida suelen ser un Fiscal Provincial, un Fiscal Adjunto y el Administrador de la sede.

Durante el proceso de contratación de personal en el Ministerio Público en el sistema fiscal, hay una serie de requisitos que se le exige a todo postulante, los cuales son, que parta desde el octavo ciclo de la carrera de derecho, asimismo, se requiere un grupo de competencias, según Barragán y Buzón (2004), señaló que en el proyecto Tuning se analizó unas 30 series de competencias genéricas que pudieran generarse en los profesionales, las cuales fueron sistematizadas en tres grupos *competencias instrumentales, interpersonales y sistemáticas*; en las primeras se encuentra los conocimientos de formación profesional, como son los conocimientos de Derecho Penal y Procesal Penal o también denominadas habilidades duras, las cuales son esenciales en el desempeño de la labor fiscal; ya que es necesario conocer los tipos penales y los elementos que la conforman; mientras que la parte procesal o adjetiva, es necesaria conocer toda vez, de que por sospecha inicial de un evento delictivo se iniciará las diligencias preliminares los cuales tienen determinados plazos y donde cada acto de investigación presenta una determinada formalidad, la inobservancia de estas formas generarían la invalidez del acto en algunos casos, los cuales son cuestionados vía tutela de derechos cuando se afectan derechos fundamentales.

Dentro de las labores en el sistema fiscal, surgen situaciones o conflictos que, según Mitchell, citado por Hernández (2012), es cualquier situación en la que dos o más personas perciben que tienen objetivos incompatibles; en ese sentido, es necesario que el personal administrativo, que labora en la fiscalía,

aplique la resolución de conflictos, la cual está orientada a la comprensión y solución pacífica de los problemas con empleo de un manejo adecuado de las emociones.

Por otra parte, la adaptabilidad, se encuentra comprendido en las competencias sistémicas, que según Bravo, García y Rubio (2007), señala que, la capacidad de adaptarse a circunstancias nuevas, constituyen una de las habilidades más valorables en los profesionales, ello debido al cambio constante y nuevas circunstancias que se presentan en los trabajos; situaciones de cambio que se presentan generalmente en el turno fiscal, donde entran personas en condición de detenido; por lo cual, nos encontramos en la obligación de realizar todo una serie de diligencias, en el plazo de 48 horas a fin de que se defina su situación jurídica; esta situación que se da cada 15 días en la Fiscalía Anticorrupción, sumado al contexto de pandemia, implica que el personal nuevo, se adapte a estas circunstancias, donde pondrá en práctica sus conocimientos adquiridos en un tiempo en específico, en caso de inactividad se generarían sanciones administrativas sobre todo al Fiscal.

De otra forma, el trabajo en equipo, es una competencia interpersonal, es decir la capacidad individual del servidor público de relacionarse con su entorno social, en este caso con sus compañeros y jefes de trabajo; tenemos protocolos macro, de cooperación entre el Ministerio Público y la Policía Nacional (2014), se señala, que ambas instituciones luchan contra el crimen y de igual forma deben trabajar en equipo, siempre bajo la dirección del Fiscal como director de la investigación; descripción que es perfectamente aplicable al trabajo del personal administrativo, el cual necesariamente tiene que estar bajo las órdenes del Fiscal Provincial y de quien haga las veces de Fiscal Adjunto, toda vez, de que no puede actuar a su libre criterio por el principio de jerarquía y porque dichas acciones podrían generar consecuencias adversas a las investigaciones.

Las actitudes en cambio, según Davis y Newstron (2001), citados por Ansa y Acosta (2008), son aquellos sentimientos que inciden con gran magnitud, en la percepción que tienen los trabajadores, respecto al ambiente laboral; dicha percepción se materializa en las acciones y comportamiento; cabe decir que, si la actitud es positiva, se reflejará en una excelente atención a las partes; mientras

que, de ser negativa atraerá como consecuencia que las partes presenten quejas y denuncias ante el órgano de Control Interno, lo que afectará directamente al personal y al Fiscal Provincial como jefe del despacho.

El proceso de contratación en el Ministerio Público, sigue determinadas etapas las cuales son el proceso de reclutamiento, selección e inducción, cuyo objetivo consiste en que la institución elija a la persona idónea para desempeñar la labor que se quiere contratar, según Antezana y Linkimer (2015), señalan que se necesita una confluencia del perfil del puesto, competencias y habilidades del trabajador a seleccionar; respecto a la **inducción**, generalmente en el Ministerio Público es poco usual que el área de recursos humanos, capacite al personal antes de entrar a laborar; es así que en la mayoría de veces, la inducción se realiza por el Fiscal Adjunto, a quien le es asignado el asistente; quien lo instruye respecto a las funciones que debe desarrollar, como son la elaboración de providencias, disposiciones, requerimientos y labores administrativas como la realización de copias, notificación, foliados de las carpetas entre otras funciones de la institución; asimismo, Chávez (2003) señaló en su ponencia que, la Escuela del Ministerio Público, es el ente que se encarga de capacitar académicamente a los funcionarios y servidores públicos, orientado a la obtención de la calidad fiscal y en base a una mejora académica técnica y profesional.

De otro lado, la contratación del personal administrativo en el Ministerio Público, presenta un marco normativo, el cual, como en otras entidades tiene tres modalidades, el contrato administrativo de servicios (CAS) regulado en el Decreto Legislativo 1057, el contrato 728 y la modalidad 276; las cuales presentan derechos y beneficios distintos en los trabajadores; no obstante, el tema de interés de esta investigación recae en los procesos de selección del personal administrativo.

En el contrato CAS 1057, el proceso de selección de reclutamiento, se realiza a través de la página institucional del Ministerio Público para lo cual, se solicita la inscripción y presentación curricular, en el proceso de selección de personal se materializa a través de la entrevista, conformado por tres personas, generalmente el Fiscal Provincial, Fiscal Adjunto y Administrador de la sede, respecto a esta etapa, en la mayoría de los casos solo se pregunta al postulante

sobre sus conocimientos jurídicos en el campo penal, dejando de lado, recopilar información respecto al manejo de sus habilidades blandas, como son la adaptación, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, necesarios en este contexto social; sumado a ello no existe una adecuada inducción al personal ganador de la convocatoria, antes de dar inicio a las labores fiscales; solo dándose de manera progresiva después de iniciado sus labores.

Situación distinta que pasa en las convocatoria 728, regulado en el decreto Legislativo 728 emitido por el ex Presidente Alberto Fujimori Fujimori, es un régimen laboral que goza con todos los derechos, así como una remuneración y estabilidad mayor, el proceso de reclutamiento se requiere solo de la inscripción y presentación curricular, mientras que en la etapa de selección los aspirantes tienen que pasar un examen de conocimiento, examen psico técnico y examen psicológico y después de pasar ello la entrevista personal, posteriormente la persona que reúna todos esos requisitos es contratado y tiene un proceso de inducción previo y posterior sobre sus actividades, en estos dos regímenes laborales, se evalúan las habilidades blandas en los exámenes psicotécnicos y psicológicos los cuales están destinados a evaluar el nivel de adaptabilidad, resolución de conflictos y trabajo en equipo que presenta cada postulante.

Por otro lado, la asignación del personal, se realiza por parte de la Presidencia del Ministerio Público, quien es el encargado de enviar al personal al despacho fiscal correspondiente. Dentro del ejercicio de las funciones de los servidores públicos; en los contratos cas 1057 y 728 la evaluación, la realiza el Fiscal Provincial como jefe encargado del despacho; en el cual, se evalúan determinados indicadores de desempeño como la confiabilidad, la participación, oportunidad y simplicidad.

Es necesario mencionar que los indicadores de desempeño o de eficacia, según Cárdenas, Cortés, Latapí (2014), son formas de medir el grado de cumplimiento, de los objetivos trazados por la organización, en el caso del Ministerio Público la defensa de la sociedad y la persecución de los delitos principalmente, es así que, en las evaluaciones se mide el nivel alcanzado por el

personal, sus puntos fuertes y desventajas, ello con la finalidad de consolidar las buenas prácticas y corregir los errores o falencias del personal.

En ese sentido, la confiabilidad, es aquel indicador de desempeño que evalúa la asertividad en el trabajo de un equipo, motivo por el cual si un equipo de trabajo no presenta falencias o errores, se determinará que es 100% confiable; sin embargo, en el Ministerio Público, por las diversas situaciones que se presentan durante el turno fiscal, necesariamente hay falencias en el trabajo del personal, por la falta de conocimiento en materia penal o generalmente por la carencia del uso de las habilidades blandas, para resolver los problemas que se presentan, la confiabilidad se mide por lo general, con el nivel de producción de casos sentenciados, casos archivados, formalizados o en juicio, prisiones preventivas, con los que se cuentan, dicha estadística se realiza a cargo del operador administrativo de cada fiscalía.

Asimismo, uno de los criterios que forman parte los indicadores de desarrollo, en la administración pública según Bonnefoy y Armijo (2005), es la participación, el cual significa la participación de todos los actores de la organización que, a través de la lluvia de ideas, pueden llegar a un consenso de los problemas a mejorar y señalar que herramientas coadyuvarían al cumplimiento de los objetivos propuestos; en el Ministerio Público es necesario la participación de todo el personal fiscal, a efectos que cada uno señale cuales son las circunstancias que no permiten el correcto desempeño de las funciones, como por ejemplo, la falta de personal notificador, que remita las notificaciones a los domicilios de los abogados apersonados, circunstancia que a través del aporte de ideas de los asistentes en la Fiscalía Anticorrupción se ha solucionado, al exigir en cada escrito el número de celular y correo electrónico, de esa manera queda superado, el problema que acarrea desplazarse físicamente, a causa del contagio probable de la Covid-19; esta solución se obtiene como resultado del trabajo en equipo, al generarse consenso, asimismo se visualiza la adaptabilidad del personal a las nuevas dificultades que se presentan, como por ejemplo los escritos que se presentaban al Poder Judicial, que antes eran voluminosos, se gastaba papel y tinta de las impresoras, lo que actualmente a cambiado, ello en razón a que los requerimientos fiscales se envían mediante PDF a través de la

plataforma, situación paralela lo que sucede en las declaraciones que se toman mediante medios electrónicos.

De otro lado, la oportunidad en palabras de Bonnefoy y Armijo (2005), deben ser generados en los momentos oportunos, según el tipo de indicador, necesidad de medición y difusión, por lo que se considera pertinente al inicio de un turno fiscal donde la policía detiene personas en flagrancia generalmente y donde llegan las denuncias, el Fiscal Provincial como jefe del despacho debe, convocar a reunión a los servidores públicos a efectos de impartir los lineamientos que fomenten el trabajo en equipo primordialmente, a fin de obtener el mejor resultado en dicho periodo.

La simplicidad en cambio, nos establece que los niveles de indicadores deben ser de fácil comprensión: es decir al momento de implementar las habilidades blandas en la contratación del personal administrativo, se debe implementar en las bases de manera sencilla que sean de fácil comprensión en el personal a fin de elegir al personal adecuado, que presente las habilidades de adaptación, trabajo en equipo y resolución de conflictos; de otro lado, cuando el trabajador administrativo ya se encuentre en función será el Fiscal Provincial quien se encargue de emitir las directrices de fácil comprensión que adecuen las funciones de cada personal, en concordancia con las directivas de las demás áreas que se plasman cuando hay pedidos de la Presidencia, Administración o Control Interno, relacionados a la cantidad de casos en trámite, formalizados o archivados así como, el descargo de las disposiciones y providencias en el sistema de gestión fiscal.

### **III. MÉTODO**

Esta investigación, versó en un enfoque cualitativo, cuya principal matiz, según Hernández (2014) consiste en analizar los fenómenos, desde una perspectiva subjetiva de los expertos o sujetos entrevistados, quienes se encuentran circunscritos o vinculados de forma directa al problema de investigación; precisándose, que en la presente investigación los entrevistados fueron magistrados con los cargos de Fiscal Superior Coordinador Nacional de las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción de Lima, Fiscal Superior y dos Fiscales Provinciales de la FECOF LN; quienes desde su experticia y guía como jefes de despachos fiscales, brindaron sus respuestas, en las que resaltan la importancia del proceso de contratación de personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte, 2020

#### **3.1 Tipo de y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio**

De otro lado, por su finalidad esta investigación fue de tipo básica, en palabras de Hernández (2014), es también conocida como teórica, pura o dogmática y se caracteriza porque su propósito, es acrecentar los conocimientos científicos ya existentes (citados en el marco teórico), sin contrastarlo en la práctica; siendo que, la presente investigación buscó generar nuevas teorías, en la contratación del personal, que permita seleccionar al personal adecuado, a fin de obtener un trabajo efectivo en los casos fiscales, a pesar de la adversidad generada por la pandemia de la covid-19.

##### **Diseño de Investigación**

El diseño en cambio, viene a ser el estudio de la problemática; lo que implica analizar realidades específicas, no abstractas, es decir que suscitan en un determinado tiempo y espacio. (Ñaupas et al. 2014); en ese sentido la presente investigación versó en un diseño fenomenológico, según Fuentes, Toscano, Malvaceda, Días y Días (2020), la fenomenología centra su atención en entender los fenómenos y aspectos que se producen alrededor del objeto de investigación;

lo cual obliga al investigador a adentrarse en el problema de investigación y de comprender como las personas involucradas perciben dicho problema de investigación, siendo que, con la participación de los principales actores (sujetos entrevistados) se dio respuesta al problema de investigación a raíz de los recursos propios como el conocimiento, la experiencia, cargo y participación, siendo el investigador un catalizador del cambio social. En ese sentido, se buscó cambiar el proceso selección de personal administrativo a raíz de la implementación de determinadas competencias, a fin de poder efectivizar el cumplimiento de las finalidades de la institución “*la realización investigación fiscal efectiva*”.

### 3.2 Categoría, Subcategorías y matriz de categorización

En el decurso de esta investigación, se empleó las categorías de a) Competencias, b) Marco Normativo, c) Proceso de Selección y d) Indicadores de desempeño; dichas categorías a su vez, se dividieron en subcategorías, conforme se visualiza en la siguiente tabla:

Tabla 1

#### **Categorías y Sub Categorías**

Categorías	Sub Categorías
Competencia	Conocimiento en derecho penal
	Conocimiento en procesal penal
	Adaptabilidad
	Trabajo en equipo
	Gestión de conflictos
	Actitudes
	Inducción
Marco Normativo	Contrato CAS 1057
	Contrato 728
	Contrato 276

---

	Examen de conocimiento
Proceso de	Evaluación curricular
Selección	Entrevista
	Asignación al Despacho Fiscal
Indicadores de	Confiabilidad
Desempeño	Participación
	Oportunidad
	Simplicidad

---

### 3.3 Escenario de estudio

En palabras de Cabezas, Naranjo y Torres (2018), el escenario de estudio, es aquel lugar donde se produce el fenómeno de estudio; asimismo, en dicho lugar interactúan los expertos sujetos entrevistados; por lo que, el escenario de estudio de esta investigación, se circunscribió en el área de contratación de personal, de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios, del Distrito Judicial de Lima Norte (**área usuaria**), cuyo alcance competencial abarca 5 Distritos y una Provincia las cuales son: Comas, San Martín de Porres, Los Olivos, Independencia, Carabaylo, y la Provincia de Canta; del mismo modo, esta Fiscalía investiga los delitos cometidos por servidores y funcionarios públicos (Código Penal, 1991, Artículo 425), quienes se desempeñan cargos políticos, de confianza o son de carrera que se encuentran vinculados de manera directa, indirecta que mantienen vínculo contractual con el Estado.

### 3.4 Participantes

Los sujetos de estudio, son 4 funcionarios públicos, que como gestores de despachos, ejercen funciones de dirección del personal fiscal y administrativo a su cargo, de otro lado la muestra; equivale, al total de la población en estudio; conformado por el entrevistado (S1): Dr. Omar Tello Rosales, Fiscal Superior Coordinador de las Fiscalías Especializadas a en Delitos de Corrupción de Funcionarios a Nivel Nacional, cuya función consiste en dirigir todas las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción a nivel nacional; asimismo, dicta

lineamientos relacionados a la mejora de la función fiscal las cuales son de cumplimiento obligatorio realiza investigaciones a altos funcionarios públicos.

Asimismo, se contó con la entrevista de la magistrada (S.2): María del Carmen Ruiz Hurtado, Fiscal Superior de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte, cuya función consiste en investigar a Funcionarios Públicos y revisar las quejas fiscales dentro de la competencia del distrito fiscal de Lima Norte; de igual modo, tiene a su cargo la dirección de personal administrativo y fiscal, asimismo, es jefe superior del Fiscal Provincial.

Del mismo modo, como sujeto entrevistado (S.3): Marco Antonio Carrasco Campos, Fiscal Provincial del Primer Despacho Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte, cuyas funciones consistían en investigar a Funcionarios Públicos y revisar las quejas fiscales dentro de la competencia del distrito fiscal de Lima Norte; de igual modo, tiene a su cargo la dirección de personal administrativo y fiscal, asimismo, es jefe superior del Fiscal Provincial, Asimismo, a los entrevistados antes señalados, se le explicó los objetivos y fundamentos en los que se sustentó esta investigación; por lo que, de manera voluntaria aceptaron participar en la misma, debido a que por sus cargos y funciones antes señaladas, se encuentran directamente vinculados en la dirección del personal administrativo.

### **3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas son métodos sistematizados, operativos con la finalidad de dar solución de problemas prácticos. Según Vargas (2011) sugiere seleccionar por lo menos dos técnicas con el fin de poder triangular la información obtenida.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la entrevista que en palabras de Hernández (2014) es aquella técnica tradicional en la investigación cualitativa, de comunicación intrapersonal, que facilita la recolección de datos a través de una conversación y empleo de preguntas directas esbozadas por el investigador al entrevistado, busca recabar la información brindada por este último desde su conocimiento y experiencia destinado a resolver el problema de investigación.

De la misma manera, el instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista semi estructurada; a fin de darle credibilidad a esta investigación, de esa manera la información recibida será relacionada con la información que llegue de otra fuente, para que así aumente la certidumbre interpretativa de los datos recabados; Asimismo, se utilizó la técnica de la observación participante, que en palabras de Pellicer, Elias y Rojas (2013), consiste en el estudio de casos mediante el sumergimiento del investigador en el lugar de estudio, con el objetivo de obtener los mayores datos del problema de investigación; siendo que, en la presente investigación, a raíz de mi cargo de Fiscal, me encontraba vinculado a la contratación de personal, puesto que en múltiples oportunidades participé como jurado de selección de personal administrativo en los concursos públicos, asimismo el instrumento utilizado fue la guía de observación.

De otro lado en palabras de Dulziades (2014), señaló que el análisis documental consiste es una operación intelectual, cuya finalidad es describir, los documentos mediante la unificación de los mismos, ello nos permite sintetizar el contenido y extraer solo los aspectos relevantes; en esta investigación, se utilizó como instrumento la guía de análisis documental, ello con la finalidad de sintetizar y organizar el procedimiento y etapas de la contratación de personal. Asimismo, Seguel y Viveros (2016) remarcó (...) que la triangulación entre métodos, cuya finalidad se basa en el uso combinado de métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación del objeto de estudio. (...). El estudio, por lo tanto, analizó las competencias evaluadas en la contratación de personal administrativo y la necesidad de redefinir el proceso de selección, a través de entrevistas a los expertos.

Tabla 2  
*Técnica e instrumento empleado*

Técnicas	instrumento	Procedimiento
Entrevista	Guía de entrevista semi estructurada	Recoger información sobre las competencias evaluadas en la contratación de personal administrativo y la necesidad de redefinir el proceso de selección.

Observación participante	Guía de observación	Consiste en el recojo de información, a través de la participación y observación directa, que tiene el investigador con el grupo humano que se encuentra vinculado al problema de investigación.
Análisis Documental	Guía de análisis documental	Consiste en la recopilación de datos vinculados al problema de investigación, ello nos permite sintetizar el contenido, a fin de señalar de manera puntual los elementos esenciales en nuestra investigación.

### 3.6 Procedimientos

El procedimiento que se desarrolló en principio en esta investigación fue: 1) se elaboró la Matriz de Categorización (Planteamiento del problema, objetivos, categorías y subcategorías), 2) se seleccionó como expertos a 3 magistrados de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios, quienes hasta la actualidad ejercen funciones de dirección de personal administrativo, 3) se elaboró el instrumento “la guía de entrevista semi estructurada”, con las preguntas vinculadas a la matriz de categorización, 4) luego de la revisión y aprobación de asesor de tesis, se procedió a realizar la entrevista a los expertos, mismas que se dejaron constancia mediante grabación de video; 5) se aplicó además la técnica de la observación y su instrumento la guía de observación, mediante el cual se interactuó con los sujetos de estudios vinculados al proceso de contratación del personal y se observó de manera directa el problema que se enmarca dentro de las contrataciones; 6) Asimismo, se realizó el análisis documental, mediante el cual, se recopilaron datos relacionados al procedimiento de contratación de personal administrativo en el Ministerio Público, desde el requerimiento del área usuaria, aprobación de la oficina de potencial humano, convocatoria y su posterior selección. 7) se envió además solicitudes de acceso a la información a las entidades de la Presidencia y Administración del Ministerio Público; así como al Instituto Nacional de

Estadística a efectos de obtener cifras oficiales respecto a la importancia de la contratación de personal administrativo en el Ministerio Público.

### **3.7 Rigor científico**

Finalmente, a las entrevistas, antecedentes recabados, referencias del marco teórico y técnicas utilizadas, se aplicó la **técnica** de la triangulación, destinada a analizar el resultado, a fin de establecer las semejanzas y diferencias de las mismas; en ese marco de ideas, Benavidez y Gómez (2005) señaló, que la triangulación abarca el uso de múltiples estrategias al analizar un mismo fenómeno, de esta manera profundiza, expande y profundiza los resultados obtenidos mediante la entrevista.

### **3.8 Método de análisis de información**

El proceso metodológico se ejecutó en cuatro etapas: primero se realizó el proceso de observación de participante; mediante el cual, por el cargo de fiscal que desempeño, me encuentro en relación directa, con el problema de estudio y con los sujetos participantes (contratantes), relacionados al proceso de contratación de personal administrativo; de otro lado, se realizó el análisis documental, de información previamente solicitadas a las entidades de gestión del Ministerio Público; seguidamente, se empleó la planificación del trabajo de campo; esto es diseñar y construir herramientas para obtener información; luego se procedió a ejecutar el trabajo de campo; radica en la aplicabilidad de herramientas a la unidad de análisis, etapa tres transcribir datos codificándolos y categorizándolos; transformando lo grabado en texto y finalmente estudiar la información mediante la triangulación; de otro lado las respuestas de los entrevistados se aplicó en las matrices de desgravación y de codificación.

Planificación del trabajo de campo, en esta primera etapa, se inició con el boceto y elaboración de las herramientas para obtener la información, esto es las guías y formatos de cada herramienta; la cual es realizada a partir de un diseño metodológico propio del estudio de caso. Esto se coordinó con antelación entre las autoridades de las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción de Funcionarios.

La ejecución del trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de junio y julio del 2020; asimismo, la transcripción de datos, codificación y categorización en el mismo mes; mientras que la triangulación de noviembre - diciembre.

Según lo mencionado por Izcarra (2014) la triangulación proceso de corroboración de inferencias obtenida de la realidad, con lo que se consolida el carácter de la investigación cualitativa. Asimismo, según Stott y Ramil (2014) comprobar la validez de la información recogida en la investigación. Larrinaga y Rodríguez, (2010), sostuvieron que el concepto de triangulación (Campbell y Fiske, 1959), consiste en juntar e integrar la evidencia relativa a cada caso a partir de una variedad de métodos y fuentes de información complementarias, mezclando metodologías para analizar un mismo fenómeno.

### **3.9 Aspectos éticos**

Se partió desde la objetividad de los resultados, así como de la veracidad de los mismos, respetando los derechos de autoría y la confidencialidad necesaria respecto a los participantes, respetando la disponibilidad y asequibilidad de los entrevistados; a profundidad Florencia (2013), señaló que la ética (*ciencia que estudia la conducta humana*), tiene incidencia en las investigaciones científicas en tres principios fundamentales, citados en el informe Belmont de 1979, que estableció el respeto de las personas, el beneficio y la justicia; respecto al primer presupuesto, a las personas entrevistadas, se les informó el propósito de la investigación; asimismo, los participantes expresaron su consentimiento informado, en la publicación de sus entrevistas en los anexos de esta investigación; el beneficio radicó en la importancia de las contrataciones de personal administrativo y su incidencia en un mejor desempeño de funciones en las investigaciones fiscales; de otro lado, como presupuesto de justicia, se enunció los nombres y cargos de los entrevistados; toda vez que, las respuestas relacionadas a los objetivos y problemas de investigación de esta tesis devino de los; asimismo, la tesis en su integridad (antecedentes, resultado, conclusiones y recomendaciones arribadas), serán publicadas mediante internet, a efectos de que toda la comunidad estudiantil se beneficie de ella; en palabras de Moreno y Carrillo (2020), las normas Apa 7ma Edición, forman un conjunto de directrices cuyo propósito reside en facilitar una clara y precisa comunicación en las

publicaciones de grado académico, en especial a las citas o referencias de fuentes; por lo que, esta investigación se citó a todos los antecedentes y teorías en formato APA 7ma Edición; asimismo, la tesis fue verificada en el sistema de similitudes Turnitin,, conforme a la Disposición N° 7.4 de la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 008-2017-VI/UCV: Directiva para la aplicación de la herramienta Turnitin.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo versó sobre la descripción de los resultados, obtenidos mediante el empleo de los instrumentos de recolección de datos de la entrevista semiestructurada; los expertos entrevistados fueron 3 Magistrados del Ministerio Público, los cuales dirigen los despachos fiscales especializados en delitos de Corrupción, quienes desde su experticia, respondieron a las preguntas formuladas por el investigador las cuales, buscan resolver los objetivos de la investigación; asimismo, la técnica que se utilizó para interrelacionar las respuestas de cada entrevistados con los objetivos, fue la técnica de triangulación de la entrevista semi estructurada las cuales fueron en total 6.

**Objetivo General:** Determinar la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020.

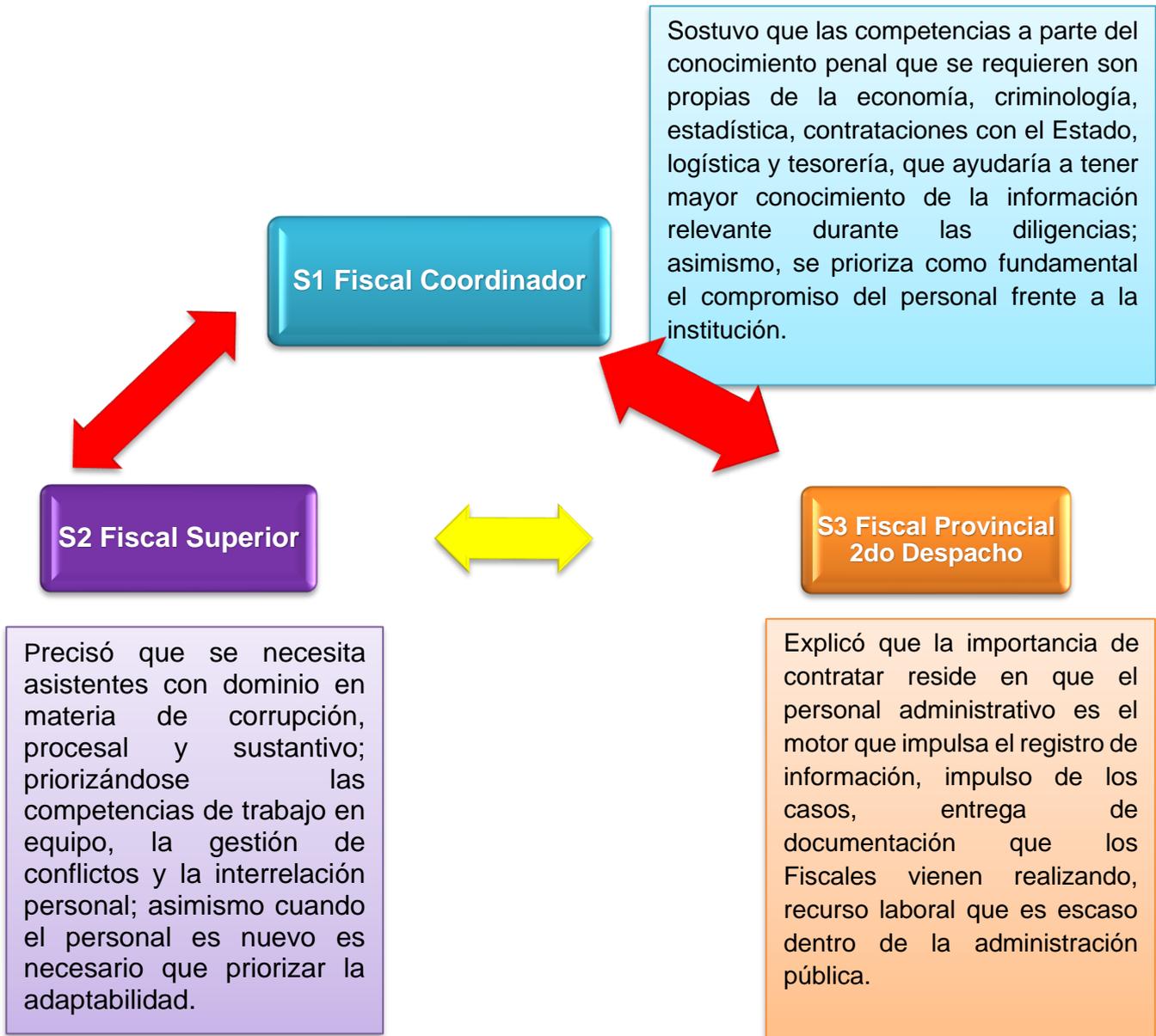
Pregunta N° 1 ¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Publico de Lima Norte 2020?



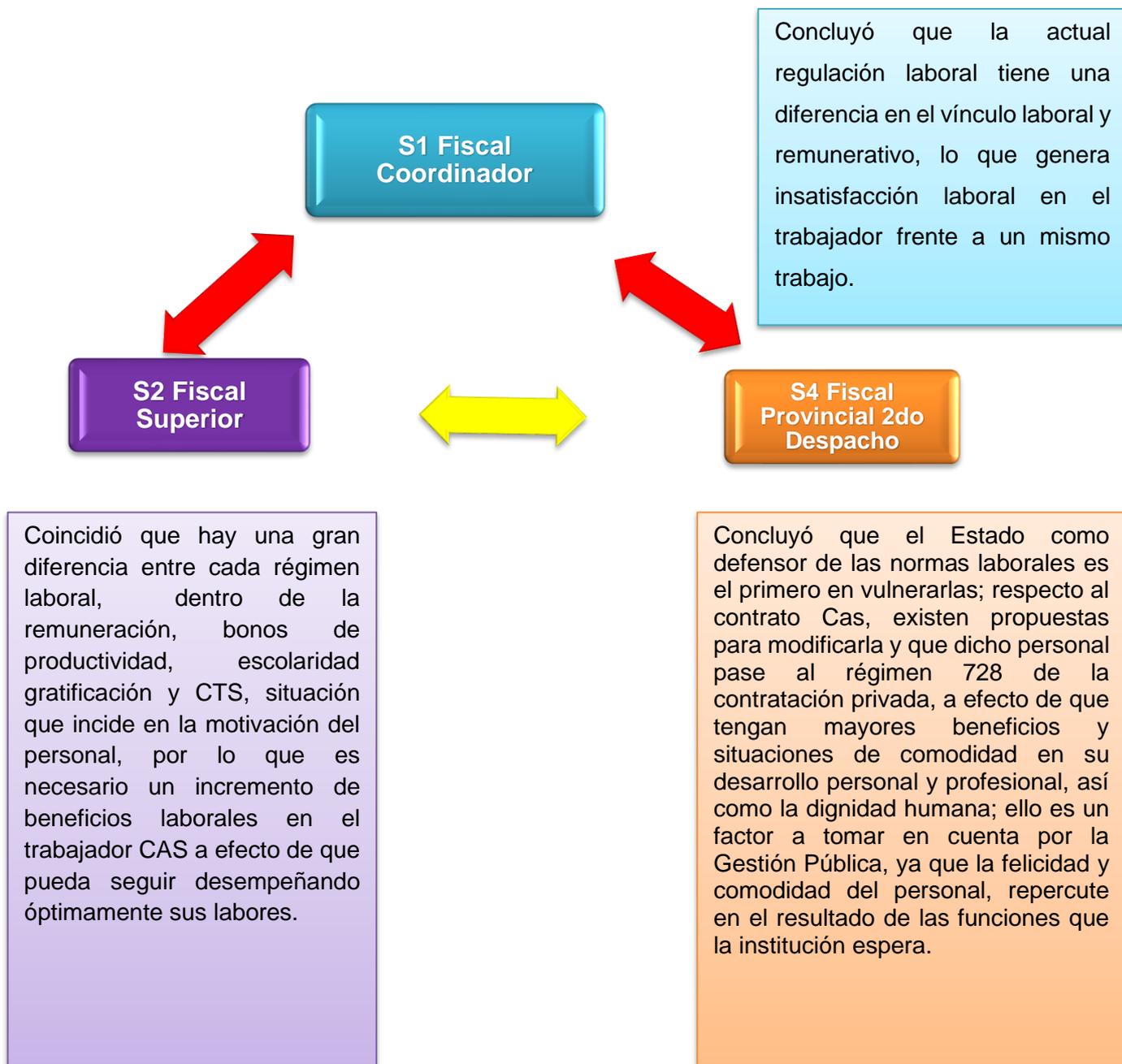
### Objetivo específico 1:

Determinar las competencias requeridas del personal administrativo en los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020.

Pregunta N° 2. ¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?



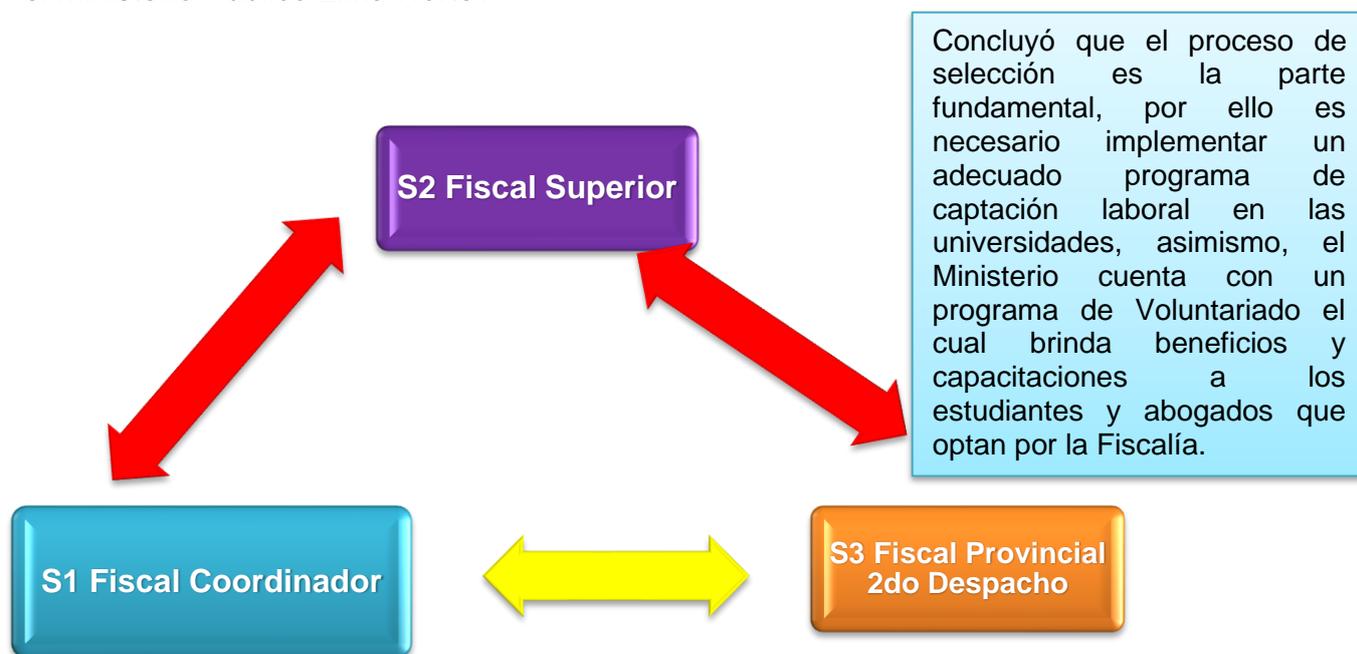
Pregunta 3 ¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?



## Objetivo específico 2

Determinar en qué consiste el proceso de selección del personal administrativo en la contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020.

Pregunta 4 ¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Publico Lima Norte?

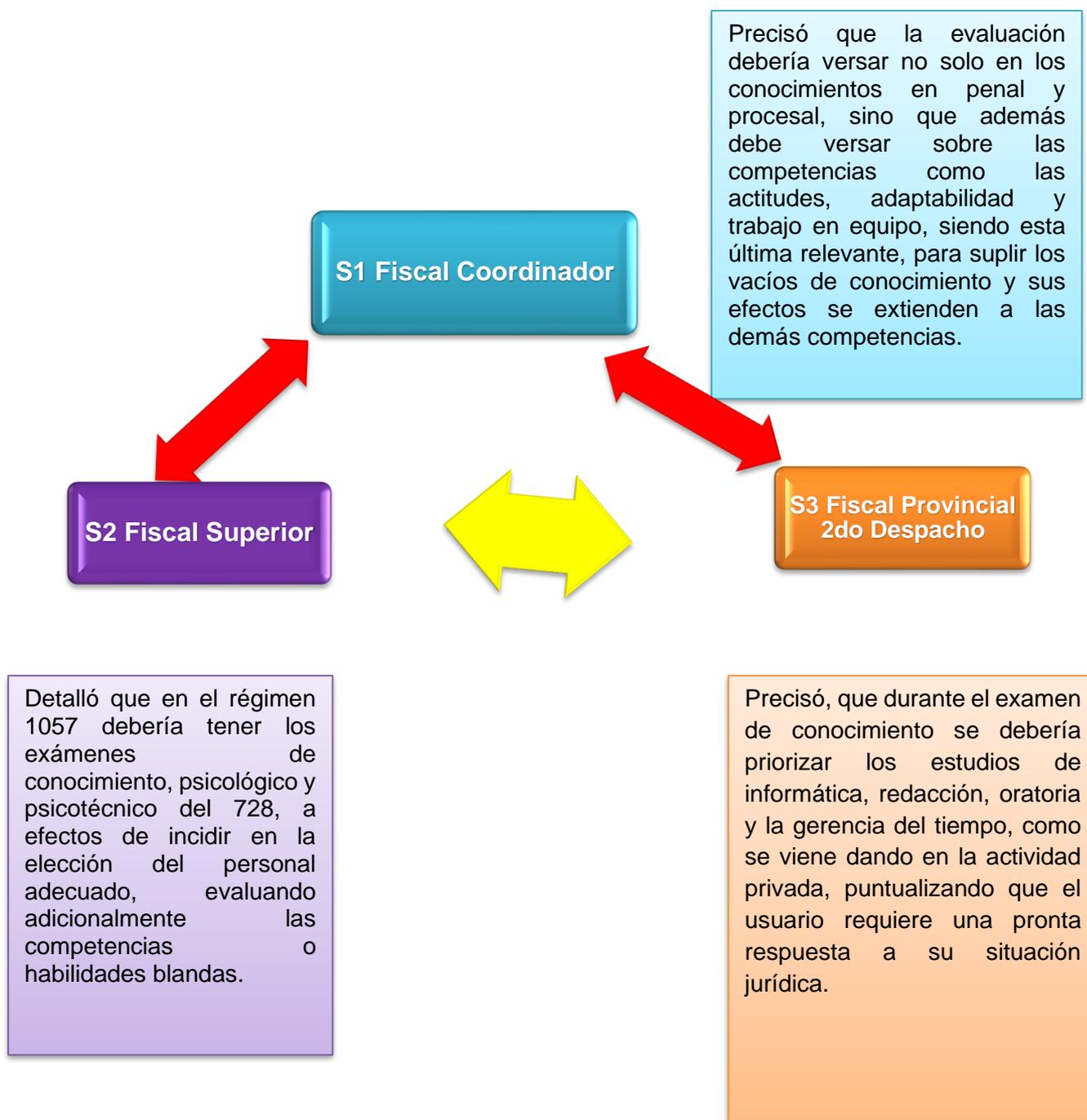


Concluyó que el proceso de selección es la parte fundamental, por ello es necesario implementar un adecuado programa de captación laboral en las universidades, asimismo, el Ministerio cuenta con un programa de Voluntariado el cual brinda beneficios y capacitaciones a los estudiantes y abogados que optan por la Fiscalía.

Puntualizó que el proceso de selección en el régimen 728 primeramente se sigue el proceso de evaluación psicológica, psicotécnica y examen de conocimiento, luego de ello se evalúa el curriculum del postulante caso similar que pasa con el contrato cas donde solo es prueba curricular y entrevista; asimismo, es necesario durante la entrevista realizar preguntas relacionadas respecto al conocimiento penal especializado para el área usuaria, asimismo, es necesario preguntar respecto a las competencias de trabajo en equipo y adaptabilidad, lo que repercutiría en la elección del personal adecuado.

Concluyó que los contratos Cas, se da en dos etapas, evaluación curricular y entrevista, por lo que resulta necesario en la entrevista evaluar la redacción de proyectos o la atención al público; asimismo es necesario analizar el manejo de las emociones por parte del personal, formulando preguntas respecto a ello; asimismo, es necesario identificar que el personal tenga predisposición de trabajar en equipo, con los factores de asertividad, colaboración y cooperación descartando la agresividad.

Pregunta 5: ¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?



Pregunta 6: ¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?

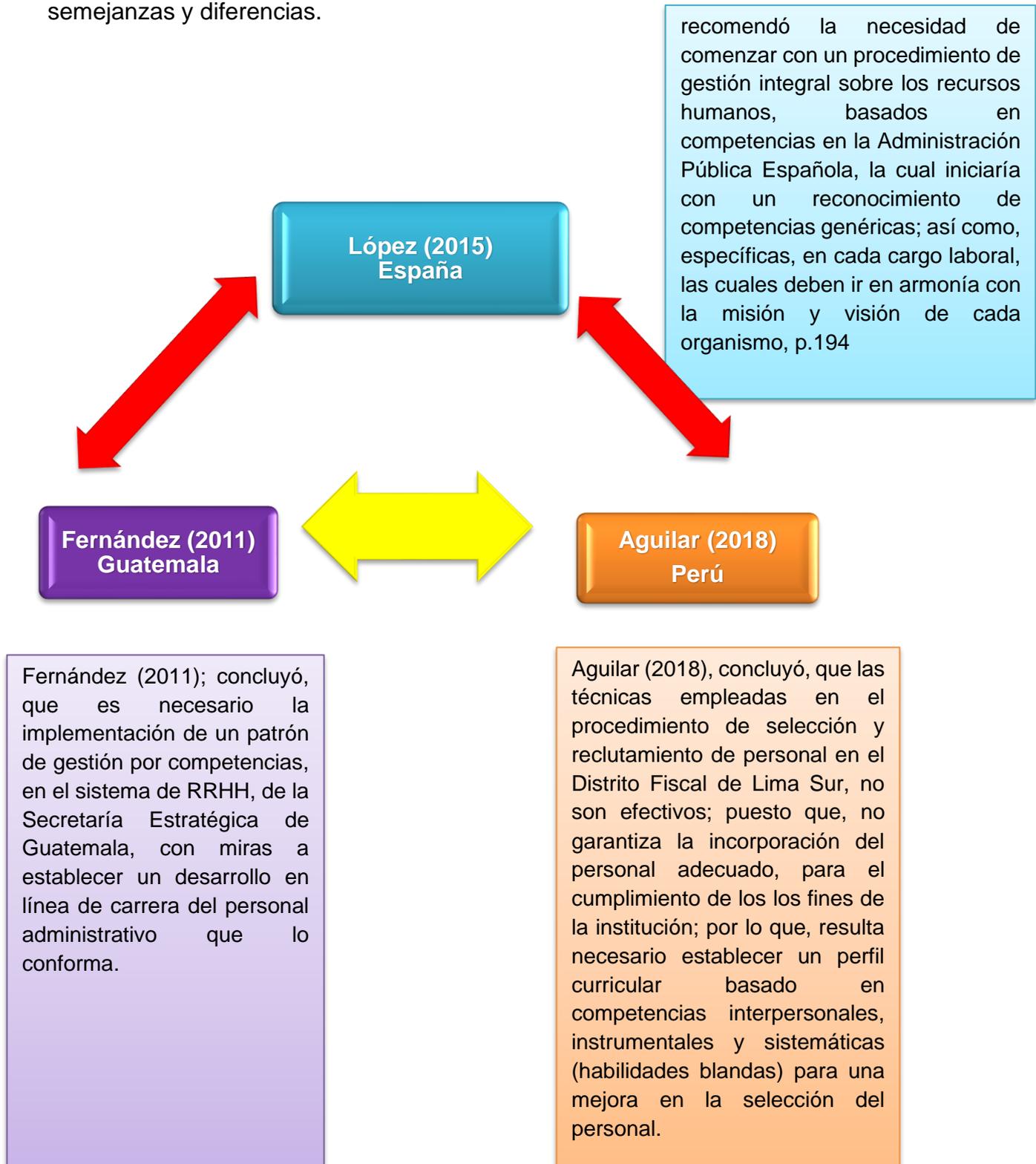


Tello (2020), concluyó que los indicadores de desempeño se deben medir de manera integral; ya que, no es posible medir con exactitud, el trabajo individual por la cantidad extensa de personal, asimismo, ante deficiencias en las funciones es necesario implementar capacitaciones por los órganos de apoyo como la DIGEMIT, DIVIAC y SUNAT a fin de superar las falencias advertidas.

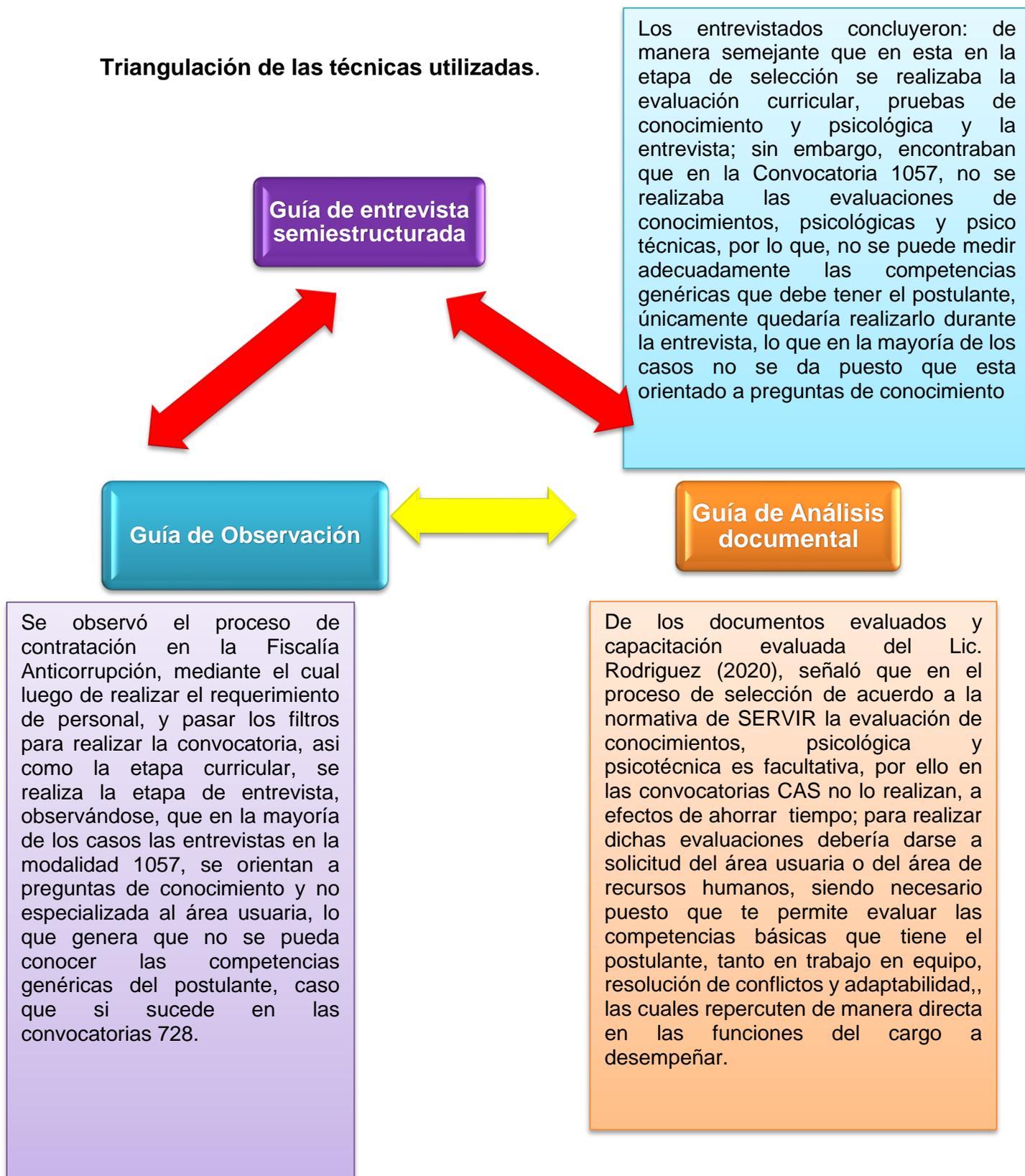
Ruiz (2020), detalló que en los formatos de evaluación personal, se evalúan el trabajo en equipo, la participación, resolución de conflictos, liderazgo y compromiso, entre otros factores sobre un total de 100 puntos, dicha evaluación se realiza mensualmente o anual dependiendo del tiempo de labores del personal, a fin de que sea renovado en su puesto de trabajo, siendo necesario, evaluar los indicadores en base a criterios de confiabilidad, participación oportunidad y simplicidad.

Carrasco (2020), señaló que la estadística, es un indicador que utilizamos para medir la efectividad del personal, de otro lado se evalúa el compromiso del asistente; asimismo, el registro interno de todas las diligencias que se lleva a cabo en sede fiscal, así como los indicadores de cuantos testigos se tiene por caso y finalmente la confiabilidad la maximizamos a través de los programas de acercamiento social.

Del mismo modo, se aplicó la técnica de la triangulación respecto a 3 antecedentes 2 internacionales y 1 nacional, a efectos de establecer sus semejanzas y diferencias.



## Triangulación de las técnicas utilizadas.



## **Discusión**

En este apartado, se llegó a analizar el objetivo general, los específicos y las conclusiones, con los resultados obtenidos en las entrevistas semiestructuradas, *respuestas brindadas por los entrevistados*, así como con las ideas fuertes citadas en los antecedentes.

### **Discusión 1**

Objetivo General: Determinar la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020.

Conclusión General: La importancia de la contratación, reside en la selección del personal administrativo adecuado, para la prestación del servicio en el Ministerio Público de Lima Norte 2020.

En ese sentido, Tello, Ruiz y Carrasco, coinciden que la importancia del proceso de contratación de personal administrativo, reside en la selección del personal adecuado; con conocimiento práctico y teórico en materia procesal y penal, así como contrataciones con el Estado, entre otras; puesto que, las funciones a realizar en la Fiscalía Anticorrupción, son como registro, orden de las carpetas, proyección de disposiciones y las notificaciones, entre otros, son de vital importancia, para el correcto desempeño de la actividad fiscal.

Bajo esa premisa, López (2015), explicó que en España, la contratación de Funcionarios Públicos tiene una elevada relevancia, tanto es así, que para la elección del personal adecuado, en el proceso de contratación asignan un perfil de competencias profesionales, asimismo, señaló que para una eficiente contratación se debería iniciar un procedimiento de reconocimiento de competencias, genéricas y específicas en cada trabajador, lo que debe ir aparejado con la misión y organismo contratante.

De otro lado, Fernández (2011), desde la experiencia guatemalteca, resaltó la importancia y necesidad de contratar personal adecuado en el sector público; para lo cual, señaló que era necesario implementar en el área de RRHH, un sistema gestión por competencias, que permita establecer un desarrollo de

línea de carrera del personal administrativo, que realice una selección de profesionales, de acuerdo a sus competencias básicas específicas y genéricas.

## **Discusión 2**

Objetivo específico 1:

Determinar las competencias requeridas del personal administrativo en los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020.

Conclusión: Las competencias requeridas en el proceso de contratación de personal administrativo en el Ministerio Público, son el conocimiento penal, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la interrelación personal y la adaptabilidad.

Los expertos entrevistados Tello, Ruiz y Carrasco, arribaron a la conclusión esbozada en la tesis, puesto que, señalaron, que en los procesos de contratación de personal del Ministerio Público, se requiere conocimiento en materia penal, entre otras especialidades y sobre todo el empleo de las habilidades blandas o competencias interpersonales instrumentales y sistemáticas, principalmente el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la interrelación personal y la adaptabilidad, a efecto de generar una mayor producción en las labores fiscales.

Dicha conclusión, se refuerza con lo esbozado por Aguilar (2018), quien detalló, que, en el procedimiento de selección y reclutamiento, en el Distrito Fiscal de Lima – Sur, las técnicas empleadas no son efectivas, toda vez, que no garantizan la incorporación del personal adecuado; por lo que, propuso como criterio de evaluación, a las competencias interpersonales instrumentales y sistemáticas (*habilidades blandas*), en la selección de personal, además del clásico perfil curricular.

En el mismo sentido; Arriaza y Salinas (2012), desde la perspectiva de gestión pública chilena, propuso como solución a los problemas del proceso de contratación, redefinir los procesos de selección, orientándolos a la medición de conocimientos, competencias y motivación del personal postulante, a fin de

escoger así a la mejor persona que cumpla los requisitos del cargo, medidas incisivas que se asemejan a nuestra tesis, con la necesidad de implementar las habilidades blandas en la contratación de personal, las cuales irían enfocadas al proceso de selección de personal, por parte de los profesionales evaluadores del Ministerio Público, que en medida suelen ser un Fiscal Provincial, un Fiscal Adjunto y el Administrador de la sede.

### **Discusión 3**

Objetivo específico 2:

Determinar en qué consiste el proceso de selección del personal administrativo en la contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020.

Conclusión: El proceso de selección consiste en la entrevista del área usuaria y de recursos humanos, del candidato idóneo, que cumpla con el perfil del conocimiento mínimo requerido y que haya aprobado todas las etapas previas de la convocatoria.

Los expertos entrevistados Tello, Ruiz y Carrasco, fortalecieron nuestra conclusión; puesto que, señalaron que el proceso de selección, se caracterizó por la verificación del área de recursos humanos y de los Fiscales provinciales como representantes del área usuaria en las convocatorias de la Fiscalía Anticorrupción, de los conocimientos mínimos requeridos; por lo que, muchas veces, en esta etapa se prioriza, las habilidades duras como los conocimientos en derecho penal y procesal penal; sin priorizar las competencias genéricas como son el trabajo equipo, la gestión de conflictos y adaptabilidad; así como los factores de asertividad, colaboración y cooperación descartando la agresividad; competencias que generarían, que el personal se adapte con mayor rapidez al área; asimismo, evitaría que el personal renuncie por estrés o sobreabundante carga de casos, como generalmente viene pasando en el Ministerio Público.

Del mismo modo, Aguilar (2018), concluyó que las entrevistas del proceso de selección del Distrito Fiscal de Lima Sur, no fueron efectivas, puesto que no habría garantizado la incorporación del personal adecuado con óptimo desempeño que permita cumplir con los fines de la institución, ello debido, a que

en el proceso de selección, se priorizó las habilidades duras (conocimientos en materia penal y procesal penal) y de menor manera las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas; competencias que hubiesen permitido que el personal, pueda adaptarse y generar un óptimo desempeño en los Despachos Fiscales asignados.

Del mismo modo, fortaleciendo la conclusión arribada, Fernández (2011); consideró necesario la implementación de un patrón de gestión por competencias, en el sistema de RRHH, de la Secretaría Estratégica de Guatemala, con miras a establecer un desarrollo en línea de carrera del personal administrativo que lo conforma; paradigma, que repercute en el proceso de selección, debido a que estaría orientada a implementar una división de profesionales, de acuerdo a sus competencias básicas, específicas y genéricas (habilidades blandas), siendo la última de especial relevancia, en razón al contexto de pandemia por la Covid-19, que viene atravesando el país; para así generar un fortalecimiento de la institución, evitando en el futuro la migración del personal a otros puestos de trabajo.

## **V. Conclusión:**

1. La importancia de la contratación del personal administrativo; reside en la selección del personal adecuado, para la prestación de un servicio efectivo, dado que, sus funciones son elementales para materializar todos los actos de investigación en el Despacho Fiscal; puesto que, se encarga de la notificación, proyección toma de declaración y registro de todos los ingresos de los actuados a la carpeta fiscal.
2. El proceso de selección consiste en la entrevista del área usuaria y de recursos humanos, al candidato idóneo, que cumpla con el perfil del conocimiento mínimo requerido y que haya aprobado todas las etapas previas de la convocatoria; dicha situación ha generado que la entrevista verse sobre conocimientos en materia penal y procesal; no priorizando los conocimientos especiales de corrupción, ni transversales como la contratación con Estado, tampoco se ha evaluado las competencias genéricas como el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la interrelación personal y la adaptabilidad; lo que repercute en la productividad y desempeño del despacho fiscal.
3. En el perfil de las bases de las convocatorias, se colocan especialidades generales, aplicables a la carrera de Derecho, situación que genera que los postulantes tengan un perfil general y no específico en conocimientos de delitos contra la administración pública, lo que dificulta que el personal administrativo, se adapte a ritmo de trabajo y carga procesal; puesto a que, necesitaría un periodo de aprendizaje, ralentizando de esa manera la emisión de proyectos y actividades fiscales.
4. Las competencias requeridas en el proceso de contratación de personal administrativo en el Ministerio Público, son el conocimiento penal, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la interrelación personal y la adaptabilidad, competencias genéricas que permiten que el personal administrativo, competencias que permiten al personal administrativo, desempeñar de manera efectiva los fines de la institución.

## **VI. Recomendaciones**

- 1.** Es necesario que las entrevistas durante el proceso de selección, se orienten a la evaluación de las competencias genéricas o habilidades blandas; puesto que, resulta necesario contar con estas competencias, adicional a los conocimientos de materia penal y procesal penal a efecto de que se realice un óptimo desempeño funcional.
- 2.** Implementación en las bases de contratación como requisito, el conocimiento especializado en materia de corrupción, ello con la finalidad de que el personal postulante, cuente con los conocimientos relacionados a los delitos contra la Administración Pública, lo que permitiría una celeridad en la elaboración de proyectos fiscales, asimismo, se ahorraría tiempo y esfuerzos en el proceso de capacitación, repercutiendo de esta manera en una mayor productividad.
- 3.** Implementación de capacitaciones a los representantes del área usuaria (Fiscales), a efectos de que elijan al personal adecuado, que tenga conocimientos en materia penal, procesal y manejo de competencias genéricas como el trabajo en equipo, resolución de conflictos, adaptabilidad entre otros.
- 4.** Incorporación de los exámenes de conocimientos, psicológicos y psicotécnicos a los procesos de contratación de personal CAS -1057, a solicitud del área usuaria o de la oficina de recursos humanos, con la finalidad de medir cuanto conocimiento tiene el postulante sobre el puesto o sobre las funciones relacionados a temas en corrupción y de competencias genéricas, que el Despacho fiscal requiera.

## Referencias

- Aguilar R.(2020), *El proceso de selección y reclutamiento de personal y su impacto en la Tasa de Rotación de Personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima Sur durante los años 2015 -2018* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
<http://hdl.handle.net/10757/653193>
- Ahumada, R. (2019), *Selección de Personal y el Desarrollo Organizacional de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y riego en el año 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4067>
- Arriaza, A. y Salinas, S. (2012), *Perfiles para Selección de Directivos a través del Sistema de Alta Dirección Pública* [Tesis de Maestría, Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Chile].  
<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/>
- Barragán, R., Buzón, O., (2004), Desarrollo de Competencias Específicas en La Materia Tecnología Educativa bajo el Marco del Espacio Europeo de Educación Superior, *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 110.
- Benavides, O. y Gómez, C. (2005), Métodos en investigación cualitativa: triangulación, *rev.colombiana de psiquiatría*, 118.
- Bonnefoy, J., Armijo, M. (2005) Indicadores de Desempeño en el Sector Público, *Rev. CEPAL Serie Manuales*, 59.
- Bravo, L., Rubio, P. y García, M. (2007), Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario, *Rev. Diversitas: Perspectivas en Psicología*, Vol.3, 304.

- Cabezas, E., Andrade, D., Torres, J. (2018), *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*, Primera Edición Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 84.
- Cárdenas, M., Cortés, F., Escobar, A., Nohmad, S., Scott, J., y Trael, G. (2013), Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados. México, DF, *Rev. CONEVAL*. 11.
- Carhuancho, E. (2018) *Análisis de la contratación pública en una institución del Estado, Lima 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20367>
- Cordero, A., Córdova, N., y Quevedo, J. (2020), Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público, *Rev. Polo del Conocimiento Ecuador*, 58.
- Encuesta del Comercio e Ipsos, (2017), Disponible en: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2017-120peruanos.pdf>
- Decreto Legislativo 052, promulgado por ley N° 23230, Artículo 1: "funciones del "Ministerio Público".*
- Dulziades, M., Molina, A. (2014), *Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso*, Editorial Ciencias Médicas Cuba, 2.
- Fernández, G. (2011), *Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales en la Producción de Inteligencia y Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. [http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90\\_0038](http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038).
- Florencia, M. (2013), *La ética de la investigación social en debate. Hacia un abordaje particularizado de los problemas éticos de las investigaciones sociales*. [Tesis de Maestría, La Facultad Latinoamericana de Ciencias

Sociales (FLACSO) – Sede Académica de Argentina].  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/5927/2/TFLACSO-2013MFS.pdf>

Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz J. y Díaz, L. (2020), *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*, Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 28.

Hernández, R. (2014). "Metodología de la Investigación, Sexta edición, Editorial McGRAWHILL/ INTERAMERICANA Editores Sa De Cv , P.18

Izcara, S. (2014), *Manual de investigación cualitativa*, Editorial Fontamara, 1era Edición, 47.

Jay, J. (2019), *Competencias Blandas como Fundamento para el Éxito en la Gestión de Proyectos en La Gerencia del Instituto de Protección Social del Sector Público de Cartagena*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar Colombia].  
<http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074662.pdf>

López, P. (2015), *Modelo de formación por competencias para jefes y directivos de la Administración Pública Española*. [Tesis doctoral, la Universitat de les Illes Balears].  
<http://hdl.handle.net/11201/149076>

Ministerio Público (2020) *Fiscalías Especializadas*  
[https://www.mpfm.gob.pe/fiscalias\\_especializadas/](https://www.mpfm.gob.pe/fiscalias_especializadas/)

Moreno, D. y Carrillo, J. Normas Apa 7.ª edición Guía de citación y referenciación Segunda versión, revisada y ampliada 2020, *Ediciones Universidad Central*,7.

Pérez, J. (2018), *Conflictos Jurídicos en La Función del Fiscal ante la afectación del Principio de Igualdad de Armas en el Proceso Penal*, Arequipa 2015,

[Tesis de Maestría, Universidad Católica de Sanata María].  
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7206>

Rodríguez, A, (2020,09,23) *Curso: Selección De Personal En La Gestión Pública Bajo La Modalidad Cas 2020.*

<https://www.youtube.com/watch?v=7gTUxstFeL8&t=1353s>

Seguel, C., Arteaga, E. (2016) el Proceso de enseñanza-aprendizaje de los Métodos de Investigación Social en un Contexto de Vulnerabilidad Económica, Social y Cultural. Un estudio desde las carreras de la facultad de ciencias sociales de la Uc Temuco, *Rev. de Ciencias Sociales, Prisma Social*, 288.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de categorización de datos

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Matriz de desgravación de la entrevista

Anexo 4: Matriz de la codificación de la entrevista

Anexo 5: Guía de análisis documental

Anexo 6: Matriz de Triangulación

## Anexo 1

### Matriz de categorización

**Título:** Contratación del personal Administrativo en el Ministerio Publico de Lima Norte 2020

**Nombre:** Augusto López Loaiza

Problema general	Objetivo general	Categorías	Sub categorías	Técnicas	Instrumento
<p>¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b>  <b>Problema específico 1</b>                      ¿Cuáles son las competencias necesarias para contratar personal administrativo, en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?</p> <p><b>Problema específico 2</b>                      ¿Cuál es el proceso de selección del personal administrativo, en la contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020?</p>	<p>Determinar la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b>  <b>Objetivo específico 1:</b>                      Determinar las competencias requeridas del personal administrativo en los procesos de contratación del Ministerio Publico de Lima Norte 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b>                      Determinar en qué consiste el proceso de selección del personal administrativo en la contratación del Ministerio Público de Lima Norte 2020.</p>	<p><b>Competencias</b></p> <p><b>Marco Normativo</b></p> <p><b>Proceso de selección</b></p> <p><b>Indicadores de desempeño</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en derecho penal</li> <li>• Conocimiento en procesal penal</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Gestión de conflictos</li> <li>• Actitudes</li> <li>• Inducción</li> <li>• Contrato CAS 1057</li> <li>• Contrato 728</li> <li>• Contrato 276</li> <li>• Examen de conocimiento</li> <li>• Evaluación curricular</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Asignación al Despacho Fiscal</li> <li>• Confiabilidad</li> <li>• Participación</li> <li>• Oportunidad</li> <li>• simplicidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entrevistas</b></li> <li>• <b>Observación de participante</b></li> <li>• <b>Análisis documental</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Guía de entrevista semiestructurada</b></li> <li>• <b>Guía de observación de participantes</b></li> <li>• <b>Guía de análisis documental</b></li> </ul>

## ANEXO: 02

### GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Contratación del personal Administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020

1. ¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público?
2. ¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público?
  - 2.1 ¿Cuál es el perfil, para contratar personal administrativo competente en el Ministerio Público?
  - 2.2 ¿Cuál es la relevancia del conocimiento en materia penal en el personal administrativo, a contratar, en el Ministerio Público?
  - 2.3 ¿Cuál es la relevancia del conocimiento en materia procesal penal en el personal administrativo, a contratar, en el Ministerio Público?
  - 2.4 ¿De qué manera el personal administrativo puede adaptarse de rápidamente a las labores fiscales?
  - 2.5 ¿De qué forma, se puede incrementar el trabajo en equipo del personal administrativo en el Ministerio Público?
  - 2.6 ¿Cuál sería la importancia de la gestión de conflictos en la contratación de personal administrativo del Ministerio Público?
  - 2.7 ¿Qué tipo de actitudes son necesarias en el personal administrativo a contratar?
  - 2.8 ¿Cuál es la importancia de la inducción en el personal administrativo a contratar?
  - 2.9 ¿Cómo la interrelación personal influye en el personal administrativo contratado del Ministerio Público?
3. ¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?
  - 3.1 ¿Qué cambios se deberían dar en el régimen 1057, para generar una mejora en la elección de personal?
  - 3.2 ¿Qué cambios se deberían dar en el régimen 728, para generar una mejora en la elección de personal?

- 4 ¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?
- 5 ¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?
  - 5.1 ¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?
  - 5.2 ¿Qué aspectos deberían priorizarse en la evaluación curricular del personal administrativo en el Ministerio Público?
  - 5.3 ¿Qué aspectos se deberían considerar dentro de la entrevista al personal administrativo en el Ministerio Público?
  - 5.4 ¿Cómo se encuentra definida la asignación al despacho fiscal del personal administrativo contratado por el Ministerio Público?
  - 5.5 ¿En el Despacho Fiscal que está a su cargo, que problemas a advertido en las funciones del personal administrativo?
- 6 ¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?
  - 6.1 ¿Cómo se podría incrementar la confiabilidad en el desempeño del personal administrativo del Ministerio Público?
  - 6.2 ¿Cómo se podría incrementar la participación en el desempeño, en el personal administrativo del Ministerio Público?
  - 6.3 ¿Cómo se debería evaluar el criterio de oportunidad en el desempeño del personal administrativo del Ministerio Público?
  - 6.4 ¿Cómo se debería aplicar la simplicidad en los lineamientos fiscales en mejora del desempeño del personal administrativo del Ministerio Público?

### Anexo 3: Matriz de desgravación de la entrevista

N°	Preguntas	Entrevistado 1 – Fiscal Coordinador Nacional de las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción de Funcionarios
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	La importancia reside en la selección del personal adecuado para la presentación del servicio, para lo cual se debe tener en cuenta los requerimientos por el área usuaria para elaborar el perfil. Puntualizando que, en el caso de las Fiscalías Especializadas en Corrupción, no se requiere un perfil general; debido a que esta Fiscalía es una institución que ve temas especializados; por el contrario, se requiere un abogado o un estudiante de los últimos ciclos de derecho, que tenga conocimiento en procesos y contrataciones con el estado, de los flujos de la parte administrativa donde va a laborar; es decir, que venga con un interés por la materia en la cual vamos a desempeñarnos.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	El perfil de un personal que labora en la Fiscalía siempre ha sido de un estudiante de derecho o de un abogado; sin embargo, se requiere de otras competencias, propias de la economía, criminología estadística, contrataciones con el Estado, logística y tesorería, lo que ayudaría a saber dónde se encuentra la documentación a incautar durante una intervención fiscal; siendo necesario el compromiso del personal administrativo con la institución, sobre todo en estos tiempos de pandemia donde la Corrupción ha tenido mayor incidencia en el sector salud y el sector policial; así como, un dominio del procedimiento. De otro lado, considera que el liderazgo lo realiza el jefe del despacho para guiar al personal, hacia el logro de un objetivo, mientras que el gestor va a poder medir y controlar las acciones realizables y controlar los resultados a través de determinados indicadores.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	La actual regulación de los regímenes 728 y 1057, trae consigo ciertas diferencias entre los trabajadores, la diferencia principal versa en la vinculación laboral y la remuneración, pese a que ambos realizan un mismo trabajo, lo que genera insatisfacción laboral, ello repercute en las funciones del personal, que se ve reflejado a su vez, en la cantidad de proyectos de disposiciones, requerimientos y providencias que realiza; asimismo, genera que el personal opte por mejores puestos de trabajo en otras entidades públicas o privadas, donde tendrían menor estrés, menor carga de labores y mayor sueldo, lo que afecta al equipo fiscal que tendría menos colaboradores, optándose nuevamente a contratar, proceso que demora un tiempo prolongado en ejecutarse.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	La meritocracia es un proceso muy importante, las recomendaciones afecta al desempeño de la institución, el proceso de selección es la parte fundamental para captar un adecuado personal; se debería implementar un programa de captación laboral en las universidades, ofreciéndoles los beneficios de la institución, actualmente se cuenta con un programa denominado el Voluntariado, el cual, se encuentra destinado a captar personal, capacitarlos en las labores que se realizan en el Ministerio Público.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	El examen de conocimiento, debería darse, evaluando no solo los conocimientos en materia penal y procesal penal (habilidades duras), sino también las competencias, como lo son el trabajo en equipo, la adaptabilidad, las actitudes: siendo que, a mi consideración, el trabajo en equipo constituye la competencia, más apreciable, ya que sus efectos se extienden a las demás competencias y suplen los vacíos de conocimiento.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Se debería evaluar de acuerdo a los indicadores de desempeño de una manera integral como equipo; mientras que la medición individualizada debería realizarse por el jefe del Despacho, advirtiendo que, no es plausible medir con exactitud el desarrollo individual debido a la cantidad de personal. En el caso que hubiese un desempeño regular en las funciones, se debería implementar capacitaciones, a cargo de las entidades de apoyo como son la DIGEMIT, la DIVIAC, SUNAT, a efectos de que el personal tenga conocimientos especiales de investigación.

N°	Preguntas	Entrevistado 2 – Fiscal Superior de las Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	La importancia reside en que el personal administrativo, es necesario en el correcto desempeño de labores del despacho, toda vez que, el Fiscal por si solo no puede encargarse de realizar las labores de fondo y a la vez de forma. Por lo que, es resulta necesario que resulta importante las labores que realiza el asistente administrativo como son notificar, proveer, anexar foliar, sacar copia, ya que, dichas labores materiales indispensables para materializar las Disposiciones que emite el Fiscal.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	La Fiscalía Anticorrupción, por los casos tan complejos y de grave afectación que investiga, necesita asistentes de dominio especial en materia de corrupción, tanto en el ámbito procesal como sustantivo; de otro lado, en razón al estado de emergencia, es necesario priorizar las competencias del trabajo en equipo, la gestión de conflictos y la interrelación personal, a fin de que en el trabajo interdiario que realizan puedan cumplir con las funciones que le son asignadas; de otro lado, cuando el personal es nuevo es necesario que se adapte lo más rápido posible al ritmo en el que se desenvuelve el equipo, de lo contrario retrasará el normal avance en las investigaciones.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	Considero que hay una gran diferencia entre los contratos 728 y 1057, principalmente en los beneficios laborales, mientras que el trabajador 728, goza de una remuneración mayor, CTS, gratificación, bonos de escolaridad, productividad entre otros; mientras el trabajador Cas, que también goza de remuneración (menor), vacaciones aguinaldo, Essalud y derechos pensionarios. Esta situación genera ciertas diferencias que inciden en la motivación del personal; es por ello, la exigencia, que el régimen CAS sea incorporado al régimen 728; para que a raíz de un incremento laboral; pueda proseguir enfocado en sus labores sin preocupaciones laborales.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	El Proceso de selección en el Ministerio Público, se realiza en el Contrato 728, a raíz de determinados pasos, la prueba de conocimientos, psicotécnica y psicológica, luego de ello se evalúa el curriculum con las exigencias generales del área de potencial humano y posteriormente en la etapa de entrevista el Fiscal Provincial de la Fiscalía usuaria junto con dos evaluadores realizan preguntas relacionadas al conocimiento penal y procesal penal del área usuaria; particularmente considero, que es necesario preguntar respecto a las competencias de trabajo en equipo y adaptabilidad, lo cual muchas veces no se hace; ello repercutiría en la elección del personal adecuado.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	Considero que el examen que se da en el régimen 1057, debería ser de la misma manera que el régimen 728, darse tres evaluaciones, conocimiento, psicológico y psicotécnico, ya que ello, incidiría en la elección del personal adecuado, que no solamente tenga conocimientos en materia penal, sino además que se permita evaluar las competencias o habilidades blandas.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Los indicadores de desempeño se encuentran detallados en los formatos de evaluación personal; los cuales son trabajo en equipo, participación, resolución de conflictos, liderazgo, compromiso, entre otros factores, que sumados en su totalidad suman un total de 100 puntos dentro de la evaluación para la renovación del personal, el cual es calificado por el jefe del despacho; dichos indicadores influyen en la productividad del personal del personal, el cual se realiza cada mes en el personal menor de 1 año; mientras que en los trabajadores, que superan el año de labores se le toma la evaluación una vez cada año; cabe señalar que los instrumentos en los desarrollados en los indicadores se deberían aplicar criterios de confiabilidad, participación oportunidad y simplicidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 3 – Fiscal Provincial, del Primer Despacho de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	Es importante en la labor Fiscal, que exista un equipo administrativo, debidamente preparado y capacitado, para coadyubar en el desarrollo de las funciones propias del despacho; sin embargo, la importancia radica esencialmente en las funciones que desempeña el personal, el cual se encarga de notificar, proveer, descargar las Disposiciones y documentos que ingresan al sistema, lo que repercute en el orden material de la carpeta fiscal, donde el Fiscal puede tomar conocimiento de los actos de investigación que ha realizado, de las solicitudes y argumentos de defensa presentadas por las partes.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	Considero que debe existir mucho compromiso, el personal debe sentirse identificado con la institución, debe tener habilidades de trabajo en equipo y conocimiento en materia procesal penal, teoría del delito y en el área de Corrupción de Funcionarios contrataciones del Estado. Puntualizo además que es necesario que el personal tenga conocimiento del proceso penal, cada una de las etapas, todo este conocimiento, debe confluirse con el trabajo en equipo compromiso e identificación con la institución, enfatizo que el conocimiento especializado se puede adquirir con el tiempo, siendo lo más importante el compromiso y la identificación con la institución.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	Existe una diferencia en las escalas económicas en el Contrato Cas 1057 y 728, considero que en el personal Cas es de una manera más simple toda vez que solo se solicita curriculum y entrevista; es necesario que en la comisión que elige al personal tiene que estar un miembro del área usuaria, a efectos de realizar preguntas especializadas, así como preguntas orientadas al área de las habilidades blandas o competencias, la forma de evaluar debería darse respecto al procedimiento mediante preguntas mixtas, tanto objetivas como de concepto, esta última a través de casos y como el postulante puede resolverlo, es ahí donde se visualiza la experiencia, el conocimiento y la adaptabilidad que puede tener el postulante.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	Considero que se debe evaluar el aspecto psicológico y psicotécnico aparte del conocimiento; ya que las investigaciones en los casos de corrupción, demanda de mucho estrés, por la abundante presión de las partes, la prensa, es por ello que el conocimiento no es suficiente, ya que se ha contado con algunos trabajadores que han renunciado, debido a que no han podido con la presión laboral. Asimismo, siempre ha exigido la especial dificultad en seleccionar adecuadamente al personal, debido a que muchas veces se adjudican competencias y compromiso, que cuando están ejerciendo el cargo no lo realizan, por ello es que considero que se debería hacer un seguimiento en el historial laboral, a efecto de saber los logros o cumplimiento de funciones en los trabajos anteriores.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	Considero que el examen que se da en el régimen 1057, debería ser de la misma manera que el régimen 728, darse tres evaluaciones, conocimiento, psicológico y psicotécnico, ya que ello, incidiría en la elección del personal adecuado, que no solamente tenga conocimientos en materia penal, sino además que se permita evaluar las competencias o habilidades blandas.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Respecto a los indicadores de desempeño, considero que se debería dar durante la entrevista, a fin de poder seleccionar adecuadamente al personal administrativo; asimismo, durante la evaluación por el jefe del área usuaria, se debe evaluar la participación que tiene el personal dentro del despacho, asimismo, se debe realizar reuniones de despacho generando la unidad de los trabajadores, a fin de realizar un trabajo en equipo y superar los problemas de comunicación y optimizar la potencialidad de cada uno de los miembros en post del objetivo común, brindar un adecuado servicio de justicia a la sociedad.

N°	Preguntas	Entrevistado 4 – Fiscal Provincial, del Segundo Despacho de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	La importancia de contratar personal en el Ministerio Público, siempre ha sido un eje principal dentro de la institución porque el personal administrativo, es el motor que impulsa el registro de la información, el impulso de casos, la entrega de la documentación que los Fiscales vienen realizando, de acuerdo a las labores propiamente del cargo, entonces es un aspecto medular el reforzamiento del recurso humano, que muchas veces son escasos en la Administración Pública y el Ministerio no es ajeno a ello.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	Primero los principios del código de ética, la transparencia, honestidad y confiabilidad, sobre todo conocer la institución para poder solucionar las diferentes cosas que se presentan, por lo que, el perfil que debería tener el personal es de proactividad, eficiencia, eficacia y eficiencia. Se necesita además una proactividad en el conocimiento, ello a raíz de que el derecho es cambiante; por lo que, se necesita una preparación constante. En el personal a cargo se debe impartir una adecuada inducción, a efectos de que se pueda adaptar con rapidez al desempeño de labores, por lo que se debe impartir conocimiento en la regulación de la carpeta fiscal, notificaciones, sistema de gestión fiscal entre otros. De otra manera el trabajo corporativo, requiere de toda la integración del personal "peritos, asistentes y fiscales, a efectos de que los casos se concluyan en base a la verdad de los hechos.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	El Estado como defensor de las normas laborales es el primero que vulnera los derechos laborales; sobre el contrato CAS existe mucha polémica y existen propuestas a modificarse y que pase al régimen de la actividad privada 728, a efectos de que estos trabajadores, tengan mayores beneficios y situaciones de comodidad, ya que el trabajador al no estar cómodo por lo que aspira a su desarrollo personal y profesional y sobre todo a la dignidad humana, no va a poder producir conforme lo espera la Institución. Ello es un factor que la Gestión pública debe tomar interés, ya que la felicidad y comodidad de los trabajadores repercute en el resultado de sus funciones.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	Se dan dos etapas en el proceso CAS una etapa de evaluación curricular y otra a través de la entrevista básicamente, a mi consideración se debería evaluar la redacción de proyectos o en el caso de personal mesa de partes la atención al usuario. De otro lado, también se tiene que analizar el manejo de las emociones por parte del personal; generándose durante la entrevista preguntas orientadas al manejo de emociones, es la forma en la que se puede identificar que el personal elegido tenga predisposición al trabajo en equipo; asimismo se necesita evaluar el asertividad, colaboración y la cooperación y descartar la agresividad.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	Por ejemplo, se deberían ponderar los estudios de informática, argumentación, redacción, oratoria y la gerencia del tiempo del postulante; puesto que, en la actividad privada se desarrolla, puntualizando que el usuario en la Fiscalía exige una pronta respuesta de su situación jurídica; asimismo, es necesario que dentro de los evaluadores, se encuentren representantes el área usuaria, que sepan las necesidades del despacho fiscal a contratar, en este caso de corrupción de funcionarios, ello con la finalidad que a través de preguntas vinculadas a las funciones, se elija al personal más apto.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Uno de los indicadores que acreditan la escala de productividad es la estadística: asimismo, otro indicador que se puntualiza es el compromiso del asistente que se queda hasta más tarde cuando hay operativos, asimismo se cuenta con el indicador de registro interno de todas las diligencias que se llevan a cabo en el despacho fiscal; también se tiene un indicador de testigos protegidos o de la cantidad de medidas de protección establecidas; los indicadores de confiabilidad se maximizan a través del acercamiento a la población y de la exposición de un plan de trabajo que nos ayuda a avanzar año tras año.

## Anexo 4: Matriz de codificación de la entrevista

Nº	Preguntas	Entrevistado 1 – Fiscal Coordinador Nacional de las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción de Funcionarios	Entrevista 1 Codificada
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	La importancia reside en la selección del personal adecuado para la presentación del servicio, para lo cual se debe tener en cuenta los requerimientos por el área usuaria para elaborar el perfil. Puntualizando que, en el caso de las Fiscalías Especializadas en Corrupción, no se requiere un perfil general; debido a que esta Fiscalía es una institución que ve temas especializados; por el contrario, se requiere un abogado o un estudiante de los últimos ciclos de derecho, que tenga conocimiento en procesos y contrataciones con el Estado, de los flujos de la parte administrativa donde va a laborar; es decir, que venga con un interés por la materia en la cual vamos a desempeñarnos.	La importancia reside en la selección del personal adecuado para el área usuaria, por lo que se requiere un postulante con conocimiento en procesos, contrataciones con el Estado, dominio de la parte administrativa e interés en la materia donde se va a desempeñar.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	El perfil de un personal que labora en la Fiscalía siempre ha sido de un estudiante de derecho o de un abogado: sin embargo, se requiere de otras competencias, propias de la economía, criminología, estadística, contrataciones con el Estado, logística y tesorería, lo que ayudaría a saber dónde se encuentra la documentación a incautar durante una intervención fiscal; siendo necesario el compromiso del personal administrativo con la institución, sobre todo en estos tiempos de pandemia donde la Corrupción ha tenido mayor incidencia en el sector salud y el sector policial; así como, un dominio del procedimiento. De otro lado, considera que el liderazgo lo realiza el jefe del despacho para guiar al personal, hacia el logro de un objetivo, mientras que el gestor va a poder medir y controlar las acciones realizables y controlar los resultados a través de determinados indicadores.	Las competencias a parte del conocimiento penal que se requieren son propias de la economía, criminología, estadística, contrataciones con el Estado, logística y tesorería, que ayudaría a tener mayor conocimiento de la información relevante durante las diligencias; asimismo, se prioriza como fundamental el compromiso del personal frente a la institución.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	La actual regulación de los regímenes 728 y 1057, trae consigo ciertas diferencias entre los trabajadores, la diferencia principal versa en la vinculación laboral y la remuneración, pese a que ambos realizan un mismo trabajo, lo que genera insatisfacción laboral, ello repercute en las funciones del personal, que se ve reflejado a su vez, en la cantidad de proyectos de disposiciones, requerimientos y providencias que realiza; asimismo, genera que el personal opte por mejores puestos de trabajo en otras entidades públicas o privadas, donde tendrían menor estrés, menor carga de labores y mayor sueldo, lo que afecta al equipo fiscal que tendría menos colaboradores, optándose nuevamente a contratar, proceso que demora un tiempo prolongado en ejecutarse.	La actual regulación laboral tiene una diferencia en el vínculo laboral y remunerativo, lo que genera insatisfacción laboral en el trabajador frente a un mismo trabajo.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	La meritocracia es un proceso muy importante, las recomendaciones afecta al desempeño de la institución, el proceso de selección es la parte fundamental para captar un adecuado personal; se debería implementar un programa de captación laboral en las universidades, ofreciéndoles los beneficios de la institución, actualmente se cuenta con un programa denominado el Voluntariado, el cual, se encuentra destinado a captar personal, capacitarlos en las labores que se realizan en el Ministerio Público.	El proceso de selección es la parte fundamental, por ello es necesario implementar un adecuado programa de captación laboral en las universidades, asimismo, el Ministerio cuenta con un programa de Voluntariado el cual brinda beneficios y capacitaciones a los estudiantes y abogados que optan por la Fiscalía.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	El examen de conocimiento, debería darse, evaluando no solo los conocimientos en materia penal y procesal penal (habilidades duras), sino también las competencias, como lo son el trabajo en equipo, la adaptabilidad, las actitudes: siendo que, a mi consideración, el trabajo en equipo constituye la competencia, más apreciable, ya que sus efectos se extienden a las demás competencias y suplen los vacíos de conocimiento.	La evaluación debería versar no solo en los conocimientos en penal y procesal, sino que además debe versar sobre las competencias como las actitudes, adaptabilidad y trabajo en equipo, siendo esta última relevante, para suplir los vacíos de conocimiento y sus efectos se extienden a las demás competencias.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Se debería evaluar de acuerdo a los indicadores de desempeño de una manera integral como equipo; mientras que la medición individualizada debería realizarse por el jefe del Despacho, advirtiendo que, no es posible medir con exactitud el desarrollo individual debido a la cantidad de personal. En el caso que hubiese un desempeño regular en las funciones, se debería implementar capacitaciones, a cargo de las entidades de apoyo como son la DIGEMIT, la DIVIAC, SUNAT, a efectos de que el personal tenga conocimientos especiales de investigación.	Los indicadores de desempeño se deben medir de manera integral; ya que, no es posible medir con exactitud, el trabajo individual por la cantidad extensa de personal, asimismo, ante deficiencias en las funciones es necesario implementar capacitaciones por los órganos de apoyo como la DIGEMIT, DIVIAC y SUNAT a fin de superar las falencias advertidas.

N	Preguntas	Entrevistado 2 – Fiscal Superior de las Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte	Entrevista 2 Codificada
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	La importancia reside en que el personal administrativo, es necesario en el correcto desempeño de labores del despacho, toda vez que, el Fiscal por si solo no puede encargarse de realizar las labores de fondo y a la vez de forma. Por lo que, es resulta necesario que resulta importante las labores que realiza el asistente administrativo como son notificar, proveer, anexar foliar, sacar copia, ya que, dichas labores materiales indispensables para materializar las Disposiciones que emite el Fiscal.	Resulta importante las labores que realiza el asistente administrativo como son notificar, proveer, anexar, foliar, sacar copias; ya que, dichas labores materializan las Disposiciones que emite el Fiscal.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	La Fiscalía Anticorrupción, por los casos tan complejos y de grave afectación que investiga, necesita asistentes de dominio especial en materia de corrupción, tanto en el ámbito procesal como sustantivo; de otro lado, en razón al estado de emergencia, es necesario priorizar las competencias del trabajo en equipo, la gestión de conflictos y la interrelación personal, a fin de que en el trabajo interdiario que realizan puedan cumplir con las funciones que le son asignadas; de otro lado, cuando el personal es nuevo es necesario que se adapte lo más rápido posible al ritmo en el que se desenvuelve el equipo, de lo contrario retrasará el normal avance en las investigaciones.	Se necesita asistentes con dominio en materia de corrupción, procesal y sustantivo; priorizándose las competencias de trabajo en equipo, la gestión de conflictos y la interrelación personal; asimismo cuando el personal es nuevo es necesario que priorizar la adaptabilidad.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	Considero que hay una gran diferencia entre los contratos 728 y 1057, principalmente en los beneficios laborales, mientras que el trabajador 728, goza de una remuneración mayor, CTS, gratificación, bonos de escolaridad, productividad entre otros; mientras el trabajador Cas, que también goza de remuneración (menor), vacaciones agualdo, Essalud y derechos pensionarios. Esta situación genera ciertas diferencias que inciden en la motivación del personal; es por ello, la exigencia, que el régimen CAS sea incorporado al régimen 728; para que a raíz de un incremento laboral; pueda proseguir enfocado en sus labores sin preocupaciones laborales.	Hay una gran diferencia entre cada régimen laboral, dentro de la remuneración, bonos de productividad, escolaridad gratificación y CTS, situación que incide en la motivación del personal, por lo que es necesario un incremento de beneficios laborales en el trabajador CAS a efecto de que pueda seguir desempeñando óptimamente sus labores.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	El Proceso de selección en el Ministerio Público, se realiza en el Contrato 728, a raíz de determinados pasos, la prueba de conocimientos, psicotécnica y psicológica, luego de ello se evalúa el curriculum con las exigencias generales del área de potencial humano y posteriormente en la etapa de entrevista el Fiscal Provincial de la Fiscalía usuaria junto con dos evaluadores realizan preguntas relacionadas al conocimiento penal y procesal penal del área usuaria; particularmente considero, que es necesario preguntar respecto a las competencias de trabajo en equipo y adaptabilidad, lo cual muchas veces no se hace; ello repercutiría en la elección del personal adecuado.	El proceso de selección en el régimen 728 primeramente se sigue el proceso de evaluación psicológica, psicotécnica y examen de conocimiento, luego de ello se evalúa el curriculum del postulante caso similar que pasa con el contrato cas donde solo es prueba curricular y entrevista; asimismo, es necesario durante la entrevista realizar preguntas relacionadas respecto al conocimiento penal especializado para el área usuaria, asimismo, es necesario preguntar respecto a las competencias de trabajo en equipo y adaptabilidad, lo que repercutiría en la elección del personal adecuado.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	Considero que el examen que se da en el régimen 1057, debería ser de la misma manera que el régimen 728, darse tres evaluaciones, conocimiento, psicológico y psicotécnico, ya que ello, incidiría en la elección del personal adecuado, que no solamente tenga conocimientos en materia penal, sino además que se permita evaluar las competencias o habilidades blandas.	El régimen 1057 debería tener los exámenes de conocimiento, psicológico y psicotécnico del 728, a efectos de incidir en la elección del personal adecuado, evaluando adicionalmente las competencias o habilidades blandas.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Los indicadores de desempeño se encuentran detallados en los formatos de evaluación personal; los cuales son trabajo en equipo, participación, resolución de conflictos, liderazgo, compromiso, entre otros factores, que sumados en su totalidad suman un total de 100 puntos dentro de la evaluación para la renovación del personal, el cual es calificado por el jefe del despacho; dichos indicadores influyen en la productividad del personal del personal, el cual se realiza cada mes en el personal menor de 1 año; mientras que en los trabajadores, que superan el año de labores se le toma la evaluación una vez cada año; cabe señalar que los instrumentos en los desarrollados en los indicadores se deberían aplicar criterios de confiabilidad, participación oportunidad y simplicidad.	En los formatos de evaluación personal, se evalúan el trabajo en equipo, la participación, resolución de conflictos, liderazgo y compromiso, entre otros factores sobre un total de 100 puntos, dicha evaluación se realiza mensualmente o anual dependiendo del tiempo de labores del personal, a fin de que sea renovado en su puesto de trabajo, siendo necesario, evaluar los indicadores en base a criterios de confiabilidad, participación oportunidad y simplicidad.

N	Preguntas	Entrevistado 3 – Fiscal Provincial, del Primer Despacho de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte	Entrevista 3 Codificada
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	Es importante en la labor Fiscal, que exista un equipo administrativo, debidamente preparado y capacitado, para coadyubar en el desarrollo de las funciones propias del despacho; sin embargo, la importancia radica esencialmente en las funciones que desempeña el personal, el cual se encarga de notificar, proveer, descargar las Disposiciones y documentos que ingresan al sistema, lo que repercute en el orden material de la carpeta fiscal, donde el Fiscal puede tomar conocimiento de los actos de investigación que ha realizado, de las solicitudes y argumentos de defensa presentadas por las partes.	La importancia se centra en el equipo administrativo que debidamente capacitado y preparado coadyuva en el desarrollo de las funciones propias del despacho.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	Considero que debe existir mucho compromiso, el personal debe sentirse identificado con la institución, debe tener habilidades de trabajo en equipo y conocimiento en materia procesal penal, teoría del delito y en el área de Corrupción de Funcionarios contrataciones del Estado. Puntualizo además que es necesario que el personal tenga conocimiento del proceso penal, cada una de las etapas, todo este conocimiento, debe confluirse con el trabajo en equipo compromiso e identificación con la institución, énfasis que el conocimiento especializado se puede adquirir con el tiempo, siendo lo más importante el compromiso y la identificación con la institución.	El personal administrativo debe tener compromiso con la institución, asimismo, debe de realizar trabajo en equipo ya que si bien es cierto en conocimiento en materia penal es relevante, ello se puede ir adquiriendo con el tiempo; dichas competencias generarían una mejora en las labores propias de la institución.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	Existe una diferencia en las escalas económicas en el Contrato Cas 1057 y 728, considero que en el personal Cas es de una manera más simple toda vez que solo se solicita curriculum y entrevista; es necesario que en la comisión que elige al personal tiene que estar un miembro del área usuaria, a efectos de realizar preguntas especializadas, así como preguntas orientadas al área de las habilidades blandas o competencias, la forma de evaluar debería darse respecto al procedimiento mediante preguntas mixtas, tanto objetivas como de concepto, esta última a través de casos y como el postulante puede resolverlo, es ahí donde se visualiza la experiencia, el conocimiento y la adaptabilidad que puede tener el postulante.	Existe una diferencia remunerativa entre los contratos 1057 y 728; sin embargo dicha diferencia también se plasma en la evaluación más sencilla que reciben en la contratación cas, por lo que, las evaluaciones deben aparejarse priorizando las habilidades blandas mediante preguntas mixtas, tanto objetivas como subjetivas de resolución de casos, ello nos permitiría evaluar si el trabajador se puede adaptar a la institución.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	Considero que se debe evaluar el aspecto psicológico y psicotécnico aparte del conocimiento; ya que las investigaciones en los casos de corrupción, demanda de mucho estrés, por la abundante presión de las partes, la prensa, es por ello que el conocimiento no es suficiente, ya que se ha contado con algunos trabajadores que han renunciado, debido a que no han podido con la presión laboral. Asimismo, siempre ha existido la especial dificultad en seleccionar adecuadamente al personal, debido a que muchas veces se adjudican competencias y compromiso, que cuando están ejerciendo el cargo no lo realizan, por ello es que considero que se debería hacer un seguimiento en el historial laboral, a efecto de saber los logros o cumplimiento de funciones en los trabajos anteriores.	El proceso de selección se da a través de 3 evaluaciones psicológicas, psicotécnicas y de conocimiento; sin embargo, debido a la presión por las partes y la prensa muchos trabajadores renuncian, por lo que se debería hacer un seguimiento al historial laboral, a efecto de saber los logros y cumplimiento de funciones del personal en trabajos anteriores, ello coadyubaría a dilucidar de manera adecuada el perfil que tiene el postulante.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	Considero que el examen que se da en el régimen 1057, debería ser de la misma manera que el régimen 728, darse tres evaluaciones, conocimiento, psicológico y psicotécnico, ya que ello, incidiría en la elección del personal adecuado, que no solamente tenga conocimientos en materia penal, sino además que se permita evaluar las competencias o habilidades blandas.	La evaluación debería comprender en ambos regímenes los exámenes psicológicos, psicotécnicos y de conocimiento, ello con la finalidad de apreciar el adecuado nivel en materia penal del postulante y las competencias o habilidades blandas que posee.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Respecto a los indicadores de desempeño, considero que se debería dar durante la entrevista, a fin de poder seleccionar adecuadamente al personal administrativo; asimismo, durante la evaluación por el jefe del área usuaria, se debe evaluar la participación que tiene el personal dentro del despacho, asimismo, se debe realizar reuniones de despacho generando la unidad de los trabajadores, a fin de realizar un trabajo en equipo y superar los problemas de comunicación y optimizar la potencialidad de cada uno de los miembros en post del objetivo común, brindar un adecuado servicio de justicia a la sociedad.	Como indicadores de desempeño se deberían realizar reuniones de despacho, generando la unidad de los trabajadores, a fin de realizar un trabajo en equipo y superar los problemas de comunicación y optimizar la potencialidad de cada uno de los miembros, a fin de brindar un adecuado servicio de justicia a la sociedad.

N°	Preguntas	Entrevistado 4 – Fiscal Provincial, del Segundo Despacho de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte	Entrevista 4 Codificada
1	¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	La importancia de contratar personal en el Ministerio Público, siempre ha sido un eje principal dentro de la institución porque el personal administrativo, es el motor que impulsa el registro de la información, el impulso de casos, la entrega de la documentación que los Fiscales vienen realizando, de acuerdo a las labores propiamente del cargo, entonces es un aspecto medular el reforzamiento del recurso humano, que muchas veces son escasos en la Administración Pública y el Ministerio no es ajeno a ello.	La importancia de contratar reside en que el personal administrativo es el motor que impulsa el registro de información, impulso de los casos, entrega de documentación que los Fiscales vienen realizando, recurso laboral que es escaso dentro de la administración pública.
2	¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	Primero los principios del código de ética, la transparencia, honestidad y confiabilidad, sobre todo conocer la institución para poder solucionar las diferentes cosas que se presentan, por lo que, el perfil que debería tener el personal es de proactividad, eficiencia, eficacia y eficiencia. Se necesita además una proactividad en el conocimiento, ello a raíz de que el derecho es cambiante; por lo que, se necesita una preparación constante. En el personal a cargo se debe impartir una adecuada inducción, a efectos de que se pueda adaptar con rapidez al desempeño de labores, por lo que se debe impartir conocimiento en la regulación de la carpeta fiscal, notificaciones, sistema de gestión fiscal entre otros. De otra manera el trabajo corporativo, requiere de toda la integración del personal “peritos, asistentes y fiscales, a efectos de que los casos se concluyan en base a la verdad de los hechos.	Se requiere los principios propios del código de ética, la transparencia, honestidad y confiabilidad, conocimiento del desarrollo de la institución, asimismo es necesario que el personal sea proactivo, a fin de que genere efectividad en sus funciones, de igual forma es necesario el proceso de inducción ante una carencia de conocimientos; asimismo resulta necesario el trabajo corporativo, a efectos de que los casos concluyan en base a la verdad de los hechos.
3	¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?	El Estado como defensor de las normas laborales es el primero que vulnera los derechos laborales; sobre el contrato CAS existe mucha polémica y existen propuestas a modificarse y que pase al régimen de la actividad privada 728, a efectos de que estos trabajadores, tengan mayores beneficios y situaciones de comodidad, ya que el trabajador al no estar cómodo por lo que aspira a su desarrollo personal y profesional y sobre todo a la dignidad humana, no va a poder producir conforme lo espera la Institución. Ello es un factor que la Gestión pública debe tomar interés, ya que la felicidad y comodidad de los trabajadores repercute en el resultado de sus funciones.	El Estado como defensor de las normas laborales es el primero en vulnerarlas; respecto al contrato Cas, existen propuestas para modificarla y que dicho personal pase al régimen 728 de la contratación privada, a efecto de que tengan mayores beneficios y situaciones de comodidad en su desarrollo personal y profesional, así como la dignidad humana; ello es un factor a tomar en cuenta por la Gestión Pública, ya que la felicidad y comodidad del personal, repercute en el resultado de las funciones que la institución espera.
4	¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?	Se dan dos etapas en el proceso CAS una etapa de evaluación curricular y otra a través de la entrevista básicamente, a mi consideración se debería evaluar la redacción de proyectos o en el caso de personal mesa de partes la atención al usuario. De otro lado, también se tiene que analizar el manejo de las emociones por parte del personal; generándose durante la entrevista preguntas orientadas al manejo de emociones, es la forma en la que se puede identificar que el personal elegido tenga predisposición al trabajo en equipo; asimismo se necesita evaluar el asertividad, colaboración y la cooperación y descartar la agresividad.	En los contratos Cas, se da en dos etapas, evaluación curricular y entrevista, por lo que resulta necesario en la entrevista evaluar la redacción de proyectos o la atención al público; asimismo es necesario analizar el manejo de las emociones por parte del personal, formulando preguntas respecto a ello; asimismo, es necesario identificar que el personal tenga predisposición de trabajar en equipo, con los factores de asertividad, colaboración y cooperación descartando la agresividad.
5	¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?	Por ejemplo, se deberían ponderar los estudios de informática, argumentación, redacción, oratoria y la gerencia del tiempo del postulante; puesto que, en la actividad privada se desarrolla, puntualizando que el usuario en la Fiscalía exige una pronta respuesta de su situación jurídica; asimismo, es necesario que dentro de los evaluadores, se encuentren representantes el área usuaria, que sepan las necesidades del despacho fiscal a contratar, en este caso de corrupción de funcionarios, ello con la finalidad que a través de preguntas vinculadas a las funciones, se elija al personal más apto.	En el examen de conocimiento se debería priorizar los estudios de informática, redacción, oratoria y la gerencia del tiempo, como se viene dando en la actividad privada, puntualizando que el usuario requiere una pronta respuesta a su situación jurídica.
6	¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	Uno de los indicadores que acreditan la escala de productividad es la estadística: asimismo, otro indicador que se puntualiza es el compromiso del asistente que se queda hasta más tarde cuando hay operativos, asimismo se cuenta con el indicador de registro interno de todas las diligencias que se llevan a cabo en el despacho fiscal; también se tiene un indicador de testigos protegidos o de la cantidad de medidas de protección establecidas; los indicadores de confiabilidad se maximizan a través del acercamiento a la población y de la exposición de un plan de trabajo que nos ayuda a avanzar año tras año.	La estadística, es un indicador que utilizamos para medir la efectividad del personal, de otro lado se evalúa el compromiso del asistente; asimismo, el registro interno de todas las diligencias que se lleva a cabo en sede fiscal, así como los indicadores de cuantos testigos se tiene por caso y finalmente la confiabilidad la maximizamos a través de los programas de acercamiento social.

Anexo 5:

**Ficha de Análisis documental**

Institución	Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte
Ubicación	Los Olivos
Área	Usuaría
Observador	Augusto López Loaiza
<p>Para este instrumento, se evaluó los requerimientos realizados por el área usuaria; así como, la ponencia del Licenciado Rodríguez (2020), dictado en la Escuela de Capacitación y Actualización Profesional (ENCAP).</p> <p><b>(1) Etapa Preparatoria:</b> Es aquella etapa relacionada al proceso de convocatoria antes de realizarlo:</p> <p><b>(2)</b> De los documentos revisados, se advirtió que primero el área usuaria, realiza un requerimiento al área de recursos humanos; siendo esta área verifica que el perfil solicitado, se encuentre completamente especificado y que la necesidad del servicio esté sustentada; es decir que, el personal que se requiera sea por necesidad de servicio y/o carga laboral entre otros temas.</p> <p><b>(3)</b> El área de Potencial Humano, tiene que trabajar con el área de presupuesto, llamada planeamiento y presupuesto, debido a que esta entidad, valida que se cuenta con presupuesto suficiente para pagar al trabajador de manera anual.</p> <p><b>(4)</b> De otro lado, si bien es cierto Servir Emite las Bases para el proceso de convocatoria, sin embargo, cada entidad maneja sus propias bases, siempre y cuando no trasgreda lo señalado por SERVIR.</p> <p><b>(5)</b> Luego El área de Presupuesto lo remite a la Secretaría General y si esta lo autoriza remite al área de potencial humano para que realice la convocatoria, siendo esta entidad quien publica la convocatoria en dos</p>	

sitios webs, el portal de talento Perú y la página web institucional del Ministerio Público, siendo que la convocatoria, debe de estar 10 días hábiles en las plataformas antes señaladas, caso contrario podrían ser motivo de objeción.

**(6) Etapa de Reclutamiento**, posterior al plazo de 10 días, se realiza la postulación,

**(7) Etapa de Selección** se realizan todas las pruebas a la convocatoria, siendo en total 4 pruebas, 2 opcionales y 2 obligatorias, a efectos de que el área usuaria y de recursos humanos puedan verificar al personal idóneo que cumpla con el perfil mínimo requerido; la etapa de evaluación curricular es una etapa obligatoria, que consiste en verificar que el curriculum vitae cumple con los requisitos mínimos exigidos en para puesto, la misma se da de manera digital (por la pandemia) conforme a los indicaciones de SERVIR, hasta que culmine el Estado de Emergencia Sanitaria; mientras que la evaluación de conocimiento y psicológica es de manera opcional, siempre que el área usuaria o de recursos humanos lo solicite; siendo que en al mayoría de casos no se realiza ello porque la convocatoria demoraría más tiempo. Caso contrario sucede en las convocatorias 728, donde si es obligatorio los exámenes de conocimientos, psicotécnicos y psicológicos. Después de la sub etapa de evaluación, prosigue la sub etapa de entrevista, donde el área de potencial humano y un representante del área usuaria, evalúan al postulante, generalmente la evaluación consiste en preguntas de conocimiento en nuestro caso de materia penal y procesal.

**(8) Etapa de suscripción y registro del Contrato:** Mediante Página web, después de aprobar el proceso de selección presentará los documentos solicitados que sustenten su curriculum, ello se da dentro del plazo de 5 días, caso contrario se le llama al accesitario, para que asuma el lugar de ganador

**(9)** Asimismo, el Registro correspondiente del contrato, que corresponde a la oficina de recursos humanos realizarlo a través de la plataforma de la entidad y del registro ante la SUNAT.

## Anexo 5 Matriz de triangulación de datos

¿Cuál es la importancia de contratar personal administrativo en el Ministerio Público de Lima Norte 2020?	<i>Fiscal Coordinador Nacional Sujeto 1</i>	<i>Fiscal Superior Sujeto 2</i>	<i>Fiscal Provincial Primer Despacho Sujeto 3</i>	<i>Fiscal Provincial Segundo Despacho Sujeto 4</i>
	La importancia reside en la selección del personal adecuado para el área usuaria, por lo que se requiere un postulante con conocimiento en procesos, contrataciones con el Estado, dominio de la parte administrativa e interés en la materia donde se va a desempeñar.	Resulta importante las labores que realiza el asistente administrativo como son notificar, proveer, anexar, foliar, sacar copias; ya que, dichas labores materializan las Disposiciones que emite el Fiscal.	La importancia se centra en el equipo administrativo que debidamente capacitado y preparado coadyuva en el desarrollo de las funciones propias del despacho.	La importancia de contratar reside en que el personal administrativo es el motor que impulsa el registro de información, impulso de los casos, entrega de documentación que los Fiscales vienen realizando, recurso laboral que es escaso dentro de la administración pública.
<b>Conclusión</b>	<b>El Fiscal Coordinador y Fiscal Superior</b> , consideraron que, la importancia de la contratación reside en el conocimiento de habilidades duras sobre contrataciones y partes administrativas que tenga el personal administrativo, situación que coadyuvaría aún mejor desempeño en las funciones; mientras que los <b>Fiscales Provinciales</b> , consideraron que la importancia, no necesariamente radicaría en su bagaje de conocimientos del personal administrativo al momento de ingresar, sino, en las actividades o funciones que cada uno desempeña, como son los impulsos de casos, labores de notificación, entrega de documentación; etc, que coadyuvan al desarrollo del Despacho Fiscal, además que el conocimiento se perfecciona progresivamente.			

¿Qué competencias son requeridas en el personal administrativo, durante los procesos de contratación del Ministerio Público de Lima Norte, 2020?	<b>Fiscal Coordinador Nacional Sujeto 1</b>	<b>Fiscal Superior Sujeto 2</b>	<b>Fiscal Provincial Primer Despacho Sujeto 3</b>	<b>Fiscal Provincial Segundo Despacho Sujeto 4</b>
	Las competencias a parte del conocimiento penal que se requieren son propias de la economía, criminología, estadística, contrataciones con el Estado, logística y tesorería, que ayudaría a tener mayor conocimiento de la información relevante durante las diligencias; asimismo, se prioriza como fundamental el compromiso del personal frente a la institución.	Se necesita asistentes con dominio en materia de corrupción, procesal y sustantivo; priorizándose las competencias de trabajo en equipo, la gestión de conflictos y la interrelación personal; asimismo cuando el personal es nuevo es necesario que priorizar la adaptabilidad.	El personal administrativo debe tener compromiso con la institución, asimismo, debe de realizar trabajo en equipo ya que si bien es cierto en conocimiento en materia penal es relevante, ello se puede ir adquiriendo con el tiempo; dichas competencias generarían una mejora en las labores propias de la institución.	Se requiere los principios propios del código de ética, la transparencia, honestidad y confiabilidad, conocimiento del desarrollo de la institución, asimismo es necesario que el personal sea proactivo, a fin de que genere efectividad en sus funciones, de igual forma es necesario el proceso de inducción ante una carencia de conocimientos; asimismo resulta necesario el trabajo corporativo, a efectos de que los casos concluyan en base a la verdad de los hechos.
<b>Conclusión</b>	<b>El Fiscal Coordinador</b> considera que el personal administrativo, debe requerir necesariamente con competencias (instrumentales) propias del derecho penal, así como un dominio en materias adicionales como la economía, estadística y criminología, priorizando el dentro de las competencias interpersonales al compromiso con la institución; de otro lado, la Fiscal Superior, priorizó además la necesidad de contar con profesionales con el conocimiento especializado en Corrupción y procesal penal; asimismo, puntualizó que es necesario que el personal administrativo realice trabajo en equipo, efectúe una adecuada gestión de conflictos e tenga una buena interrelación personal, siendo esencial para el personal recién contratado la adaptabilidad, por otro lado, el Fiscal Provincial del 1er Despacho, consideró que el conocimiento procesal y penal se puede adquirir con el tiempo, siendo para el importante el compromiso con la institución, a fin de tener una mejora en las labores; por otro lado, el Fiscal Provincial del 2do Despacho, consideró necesario que el personal cuente con principios ético morales como la transparencia, honestidad y confiabilidad, a fin de que se realice una correcta realización de funciones, priorizando además la necesidad del trabajo en equipo a fin de superar los problemas de conocimiento práctico y teórico.			

<b>¿Qué opinión le merece la actual regulación normativa de las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público?</b>	<b>Fiscal Coordinador Nacional Sujeto 1</b>	<b>Fiscal Superior Sujeto 2</b>	<b>Fiscal Provincial Primer Despacho Sujeto 3</b>	<b>Fiscal Provincial Segundo Despacho Sujeto 4</b>
	<p>La actual regulación laboral tiene una diferencia en el vínculo laboral y remunerativo, lo que genera insatisfacción laboral en el trabajador frente a un mismo trabajo.</p>	<p>Hay una gran diferencia entre cada régimen laboral, dentro de la remuneración, bonos de productividad, escolaridad gratificación y CTS, situación que incide en la motivación del personal, por lo que es necesario un incremento de beneficios laborales en el trabajador CAS a efecto de que pueda seguir desempeñando óptimamente sus labores.</p>	<p>Existe una diferencia remunerativa entre los contratos 1057 y 728; sin embargo, dicha diferencia también se plasma en la evaluación más sencilla que reciben en la contratación cas, por lo que, las evaluaciones deben aparejarse priorizando las habilidades blandas mediante preguntas mixtas, tanto objetivas como subjetivas de resolución de casos, ello nos permitiría evaluar si el trabajador se puede adaptar a la institución.</p>	<p>El Estado como defensor de las normas laborales es el primero en vulnerarlas; respecto al contrato Cas, existen propuestas para modificarla y que dicho personal pase al régimen 728 de la contratación privada, a efecto de que tengan mayores beneficios y situaciones de comodidad en su desarrollo personal y profesional, así como la dignidad humana; ello es un factor a tomar en cuenta por la Gestión Pública, ya que la felicidad y comodidad del personal, repercute en el resultado de las funciones que la institución espera.</p>
<b>Conclusión</b>	<p><b>El Fiscal Coordinador</b> concluyó que la regulación laboral actual genera una diferencia en el vínculo laboral y remunerativo del personal de los regímenes 1057 y 728, lo que genera insatisfacción laboral del trabajador frente a la institución; por su parte, la Fiscal Superior, precisó ante la diferencia remunerativa, que se debería generar un incremento en los beneficios laborales, ello con la finalidad de que el personal Cas 1057 (que son la mayoría de personal contratado), realice óptimamente sus funciones: desde otra perspectiva el Fiscal Provincial del 1er Despacho, analizó la diferencia de evaluaciones que presenta los regímenes 1057 y 728, mientras el primero requiere solo entrevista y curricular, el segundo necesita tres evaluaciones psicológicas, psicotécnica y de conocimiento, posterior deviene la evacuación del curriculum; por lo que, considera que es necesario la evaluación psicológica y psicotécnica, siendo esta última en la que se aplican las habilidades blandas; de otro lado, el Fiscal del 2do Despacho, consideró que el Estado debe tomar en cuenta la gestión pública, a efectos de realizar los cambios necesarios a la normativa laboral, ya que de procurar felicidad y comodidad salarial en el personal, ello repercutirá en el resultado de las funciones que la institución espera.</p>			

<b>¿Cómo se da el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público Lima Norte?</b>	<b>Fiscal Coordinador Nacional Sujeto 1</b>	<b>Fiscal Superior Sujeto 2</b>	<b>Fiscal Provincial Primer Despacho Sujeto 3</b>	<b>Fiscal Provincial Segundo Despacho Sujeto 4</b>
	<p>El proceso de selección es la parte fundamental, por ello es necesario implementar un adecuado programa de captación laboral en las universidades, asimismo, el Ministerio cuenta con un programa de Voluntariado el cual brinda beneficios y capacitaciones a los estudiantes y abogados que optan por la Fiscalía.</p>	<p>El proceso de selección en el régimen 728 primeramente se sigue el proceso de evaluación psicológica, psicotécnica y examen de conocimiento, luego de ello se evalúa el curriculum del postulante caso similar que pasa con el contrato cas donde solo es prueba curricular y entrevista; asimismo, es necesario durante la entrevista realizar preguntas relacionadas respecto al conocimiento penal especializado para el área usuaria, asimismo, es necesario preguntar respecto a las competencias de trabajo en equipo y adaptabilidad, lo que repercutiría en la elección del personal adecuado.</p>	<p>El proceso de selección se da a través de 3 evaluaciones psicológicas, psicotécnicas y de conocimiento; sin embargo, debido a la presión por las partes y la prensa muchos trabajadores renuncian, por lo que se debería hacer un seguimiento al historial laboral, a efecto de saber los logros y cumplimiento de funciones del personal en trabajos anteriores, ello coadyubaría a dilucidar de manera adecuada el perfil que tiene el postulante.</p>	<p>En los contratos Cas, se da en dos etapas, evaluación curricular y entrevista, por lo que resulta necesario en la entrevista evaluar la redacción de proyectos o la atención al público; asimismo es necesario analizar el manejo de las emociones por parte del personal, formulando preguntas respecto a ello; asimismo, es necesario identificar que el personal tenga predisposición de trabajar en el equipo, con los factores de asertividad, colaboración y cooperación descartando la agresividad.</p>
<b>Conclusión</b>	<p>El Fiscal Coordinador precisó la necesidad de implementar un programa adecuado de captación laboral, ello con la finalidad de seleccionar a los mejores profesionales de las diversas universidades, asimismo, indicó que el Ministerio Público actualmente cuenta con un sistema de captación denominado el Voluntariado, donde se capacita al estudiante y se enseña las funciones que se realizan en la institución; la Fiscal Superior, por su lado, señaló que el proceso de selección de personal se da en la etapa de entrevista fundamentalmente, siendo que el régimen 1057, solo existe etapa de evaluación curricular y entrevista; mientras que en el régimen 728, existe 3 evaluaciones conocimientos, psicotécnico y psicológico adicionalmente a la entrevista y evaluación curricular; razón por lo cual, ante la carencia del la evaluación de conocimientos, psicológico y psicotécnico, es necesario en las entrevistas cas, incorporar preguntas relacionadas al aspecto penal, que sean propios del área usuaria a postular si es una Fiscalía de Corrupción; asimismo concluyó que es necesario implementar preguntas vinculadas a las competencias de trabajo en equipo y adaptabilidad; El Fiscal Provincial del 1er Despacho, consideró que es necesario realizar, un seguimiento al historial laboral del personal a postular, a efecto de saber los logros y cumplimiento de funciones en trabajos anteriores, ello coadyubaría a dilucidar de manera adecuada el perfil que tiene el postulante; por otro lado, El Fiscal del 2do Despacho, señaló la necesidad de analizar el manejo de las emociones por parte del personal, formulando preguntas respecto a ello; asimismo, es necesario identificar que el personal tenga predisposición de trabajar en el equipo, con los factores de asertividad, colaboración y cooperación descartando la agresividad.</p>			

<b>¿Cómo debería darse el examen de conocimiento en el proceso de selección de personal administrativo en el Ministerio Público?</b>	<b>Fiscal Coordinador Nacional Sujeto 1</b>	<b>Fiscal Superior Sujeto 2</b>	<b>Fiscal Provincial Primer Despacho Sujeto 3</b>	<b>Fiscal Provincial Segundo Despacho Sujeto 4</b>
	<p>El examen de conocimiento, debería darse, evaluando no solo los conocimientos en materia penal y procesal penal (habilidades duras), sino también las competencias, como lo son el trabajo en equipo, la adaptabilidad, las actitudes: siendo que, a mi consideración, el trabajo en equipo constituye la competencia, mas apreciable, ya que sus efectos se extienden a las demás competencias y suplen los vacíos de conocimiento.</p>	<p>Considero que el examen que se da en el régimen 1057, debería ser de la misma manera que el régimen 728, darse tres evaluaciones, conocimiento, psicológico y psicotécnico, ya que ello, incidiría en la elección del personal adecuado, que no solamente tenga conocimientos en materia penal, sino además que se permita evaluar las competencias o habilidades blandas.</p>	<p>Considero que el examen que se da en el régimen 1057, debería ser de la misma manera que el régimen 728, darse tres evaluaciones, conocimiento, psicológico y psicotécnico, ya que ello, incidiría en la elección del personal adecuado, que no solamente tenga conocimientos en materia penal, sino además que se permita evaluar las competencias o habilidades blandas.</p>	<p>En el examen de conocimiento se debería priorizar los estudios de informática, redacción, oratoria y la gerencia del tiempo, como se viene dando en la actividad privada, puntualizando que el usuario requiere una pronta respuesta a su situación jurídica.</p>
<b>Conclusión</b>	<p>El Fiscal Coordinador, precisó que la evaluación debería versar no solo en los conocimientos en penal y procesal, sino que además debe versar sobre las competencias como las actitudes, adaptabilidad y trabajo en equipo, siendo esta última relevante, para suplir los vacíos de conocimiento y sus efectos se extienden a las demás competencias; mientras que la Fiscal Superior, detalló que en el régimen 1057 debería tener los exámenes de conocimiento, psicológico y psicotécnico del 728, a efectos de incidir en la elección del personal adecuado, evaluando adicionalmente las competencias o habilidades blandas; del mismo modo, el Fiscal Provincial del 1er Despacho, señaló que la evaluación debería comprender en ambos regímenes los exámenes psicológicos, psicotécnicos y de conocimiento, ello con la finalidad de apreciar el adecuado nivel en materia penal del postulante y las competencias o habilidades blandas que posee; finalmente el Fiscal Provincial del 2do Despacho precisó, que durante el examen de conocimiento se debería priorizar los estudios de informática, redacción,</p>			

¿Qué indicadores de desempeño, debería alcanzar el personal administrativo para lograr un desarrollo efectivo de sus funciones?	<b>Fiscal Coordinador Nacional Sujeto 1</b>	<b>Fiscal Superior Sujeto 2</b>	<b>Fiscal Provincial Primer Despacho Sujeto 3</b>	<b>Fiscal Provincial Segundo Despacho Sujeto 4</b>
	<p>Los indicadores de desempeño se deben medir de manera integral; ya que, no es posible medir con exactitud, el trabajo individual por la cantidad extensa de personal, asimismo, ante deficiencias en las funciones es necesario implementar capacitaciones por los órganos de apoyo como la DIGEMIT, DIVIAC y SUNAT a fin de superar las falencias advertidas.</p>	<p>En los formatos de evaluación personal, se evalúan el trabajo en equipo, la participación, resolución de conflictos, liderazgo y compromiso, entre otros factores sobre un total de 100 puntos, dicha evaluación se realiza mensualmente o anual dependiendo del tiempo de labores del personal, a fin de que sea renovado en su puesto de trabajo, siendo necesario, evaluar los indicadores en base a criterios de confiabilidad, participación oportunidad y simplicidad.</p>	<p>Como indicadores de desempeño se deberían realizar reuniones de despacho, generando la unidad de los trabajadores, a fin de realizar un trabajo en equipo y superar los problemas de comunicación y optimizar la potencialidad de cada uno de los miembros, a fin de brindar un adecuado servicio de justicia a la sociedad.</p>	<p>La estadística, es un indicador que utilizamos para medir la efectividad del personal, de otro lado se evalúa el compromiso del asistente; asimismo, el registro interno de todas las diligencias que se lleva a cabo en sede fiscal, así como los indicadores de cuantos testigos se tiene por caso y finalmente la confiabilidad la maximizamos a través de los programas de acercamiento social.</p>
<p><b>Conclusión</b></p>	<p>El Fiscal coordinador, concluyó que los indicadores de desempeño se deben medir de manera integral; ya que, no es posible medir con exactitud, el trabajo individual por la cantidad extensa de personal, asimismo, ante deficiencias en las funciones es necesario implementar capacitaciones por los órganos de apoyo como la DIGEMIT, DIVIAC y SUNAT a fin de superar las falencias advertidas.</p> <p>del mismo modo, la Fiscalía Superior, detalló que en los formatos de evaluación personal, se evalúan el trabajo en equipo, la participación, resolución de conflictos, liderazgo y compromiso, entre otros factores sobre un total de 100 puntos, dicha evaluación se realiza mensualmente o anual dependiendo del tiempo de labores del personal, a fin de que sea renovado en su puesto de trabajo, siendo necesario, evaluar los indicadores en base a criterios de confiabilidad, participación oportunidad y simplicidad; mientras que el Fiscal Provincial del 1er Despacho, señaló que, como indicadores de desempeño se deberían realizar reuniones de despacho, generando la unidad de los trabajadores, a fin de realizar un trabajo en equipo y superar los problemas de comunicación y optimizar la potencialidad de cada uno de los miembros, a fin de brindar un adecuado servicio de justicia a la sociedad; finalmente el Fiscal Provincial del 2 Do Despacho, señaló que la estadística, es un indicador que utilizamos para medir la efectividad del personal, de otro lado se evalúa el compromiso del asistente; asimismo, el registro interno de todas las diligencias que se lleva a cabo en sede fiscal, así como los indicadores de cuantos testigos se tiene por caso y finalmente la confiabilidad la maximizamos a través de los programas de acercamiento social.</p>			