



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DISCRIMINA EN CUANTO
AL DESARROLLO PROFESIONAL SEGÚN SU
CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES DE ACTIVIDADES
COMPLEMENTARIAS A LOS TRABAJADORES
AUXILIARES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y
FINANZAS - 2018**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Bach. ZUMAETA LEON RIDER RUBEN

Bach. CORAS VERA MARIA MERCEDES

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS



Dr. VICTOR RAÚL VIVAR DIAZ

JURADO EXAMINADOR

Dr. ROBLES ROSALES WALTER MAURICIO

Presidente

Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO

Secretario

Dr. FERNANDEZ MEDINA JUBENAL

Vocal

DEDICATORIA

Esta tesis la dedicamos a nuestra madre, por su apoyo incondicional.

A nuestra inspiración, que son nuestros hijos, la fuerza que nos inspiraron a terminar la carrera de derecho.

No podemos dejar de agradecer a nuestros hermanos por todo su apoyo brindado.

AGRADECIMIENTO

A Jesús y Dios Padre todo poderoso.

A nuestra familia por apoyarnos en esta hermosa carrera.

A Nuestro asesor y a nuestra alma mater la Universidad Privada TELESUP.

RESUMEN

Con nuestra investigación, buscamos hacer conocer sobre la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil y el Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual vulnera el derecho al desarrollo profesional, de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas, con una de sus clasificaciones.

La Ley del Servicio Civil, tiene cuatro (4) clasificaciones las cuales son:

- a) **Funcionario Público.** - Es el representante político o de cargo público que tiene como función, los temas de gobierno en la organización del Estado, dirigiendo y aprobando políticas públicas y normas baja la conducción de una entidad.
- b) **Directivo Público.** - Es aquel que desarrolla funciones en una entidad pública, mediante una dirección, dirección de línea, programa especial o proyecto.
- c) **Servidor Civil de Carrera.** - Es aquel que desempeña funciones principales, para SERVIR la cataloga como sustantivas, de una institución y/o entidad (pública).
- d) **Servidor de actividades complementarias.** - Es aquel que desempeña funciones secundarias, para SERVIR son consideradas complemento vinculadas a las funciones principales, que desempeñan los servidores civiles de carrera.

La ley del servicio señala como uno de sus principios; la Igualdad de oportunidades, el cual describe que las reglas del servicio civil son generales impersonales y no discrimina por origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier índole.

Este principio no se aplica en lo que corresponde a la cuarta clasificación de la Ley del Servicio civil "servidor de actividades complementarias" ya que para ellos, no se desarrolla una estructura y progresión de desarrollo profesional, como sucede con las tercera clasificación que son los "servidores Civil de carrera" como lo señala en los artículos 256, 257 y 258 del Decreto supremo N° 040-2014-PCM, que desarrolla toda una estructura y progresión, el cual le permite un desarrollo profesional.

Basándonos en esta vulneración, es que hemos revisado la normas vinculadas al Ley del Servicio Civil como son el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto

Legislativo N° 1057, Directivas y consulta a Servir, así como literatura, publicación, etc.

Mediante la aplicación del método cualitativo se ha desarrollado nuestro trabajo de investigación, el cual mediante un cuestionario de preguntas se ha podido desarrollar nuestro resultado a la problemática planteada, logrando el objetivo que se determinó, los factores que no permite el desarrollo profesional a los trabajadores auxiliares y se recomendaría se cambie la norma, unificando la clasificación tercera y cuarta, y esto permitiría tener una línea de carrera.

Palabras Clave: servidor de actividades complementarias, El tema, desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas

ABSTRACT

With our research work, we seek to make known about the Law No. 30057, Civil Service Law and Supreme Decree 040-2014-PCM, General Regulation of Law No. 30057, Civil Service Law, which violates the right to professional development of auxiliary workers of the Ministry of Economy and Finance - MEF, with one of its classifications.

The Civil Service Law has four (4) classifications which are:

- a) Public Official. - It is the political representative or public office whose function, the issues of government in the organization of the State, directing and approving public policies and rules low the conduct of an entity.
- b) Public Manager. - Is one that develops functions in a public entity, through an address, organ, organic unit, program or special project
- c) Civil Servant of Career. - Is one that performs substantive functions and internal administration of a public entity.
- d) Server of complementary activities. - Is one that performs functions indirectly linked to the fulfillment of the substantive functions and internal administration of a public entity.

The law of the service has as one of its principles the Equality of opportunities, which indicates that the civil service rules are impersonal general and does not discriminate by origin, race, sex, language, religion, opinion, economic condition or of any kind.

This principle does not apply in what corresponds to the fourth classification of the Civil Service Law "server of complementary activities" since they do not develop a structure and progression of professional development, as happens with the third classification that are the " career civil servants "as indicated in articles 256, 257 and 258 of Supreme Decree No. 040-2014-PCM, which develops a whole structure and progression, which allows professional development.

Based on this violation, we have reviewed the regulations related to the Civil Service Law such as Legislative Decree No. 276 and Legislative Decree No. 1057, Directives and Consultation to Serve, as well as literature, publication, etc.

Through the application of the qualitative method our research work has been developed, which through a questionnaire of questions has been able to develop our result to the problematic one posed, achieving the objective that was determined, the factors that the professional development does not allow to the workers auxiliary and it would be recommended to change the norm, unifying the third and fourth classification, and this would allow to have a career line.

Key Words: server of complementary activities, The theme, professional development of auxiliary workers of the Ministry of Economy and Finance

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Asesor de tesis.....	ii
Jurado examinador.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
Índice de contenido.....	X
Índice de figuras.....	XIII
Generalidades	xiv
Introducción.....	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Aproximación Temática.....	17
1.1.1 Marco Teórico.....	19
a. Marco Espacial	19
b. Marco Temporal.....	20
c. Historia.....	20
d. Política.....	22
e. Cultura	23
f. Social.....	23
1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación	24
1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	24
1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales	28
1.1.1.2. Base teóricas de las categorías	35
1.1.1.2.1. Bases Legales.....	36
1.1.1.2.2. Bases Teóricas	45
1.1.1.2.2.1 Perfil de Puesto.....	45
1.1.1.2.2.2 Difusión de la Norma	46
1.1.1.2.2.3 Pirámide de Maslow.....	47
1.- Las necesidades básicas o fisiológicas	48
2.- Necesidades de seguridad y protección.....	48
3.- Necesidades de pertenencia, afiliación y seguridad en el amor	49

4.- Necesidades de estima (reconocimiento).....	49
5.- Autorrealización.....	49
1.1.1.3. Definición de Términos Básicos	50
1.2. Formulación del Problema de Investigación	51
1.2.1. Problema General.....	51
1.2.2. Problemas Específico	51
1.3. Justificación.....	52
1.4. Relevancia	52
1.5. Contribución.....	53
1.6 Objetivos de la Investigación	53
1.6.1 Objetivo General.....	53
1.6.2 Objetivo Especifico	53
II. MARCO METODOLOGICO	54
2.1 Supuestos	54
2.1.1 Supuesto Principal.....	54
2.1.2 Supuesto Secundario.....	54
2.2. Categorías	55
2.2.1 Categoría Principal	55
2.2.2. Categoría Secundaria	55
2.3. Tipo de estudio.....	55
2.4. Diseño de Investigación	59
2.5. Escenario de estudio.....	60
2.6. Caracterización de los Sujetos.....	61
2.7. Trayectoria Metodológica.....	62
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	64
2.8.1. Técnicas de recolección de datos.....	65
2.8.2. Instrumentos de recolección de datos	66
2.9. Rigor científico	66
2.10. Aspectos éticos	67
III. RESULTADOS	68
3.1. Análisis de Resultado.....	68
IV. DISCUSIONES	71
4.1 Análisis de la discusión de resultado	71
V. CONCLUSIONES	77

5.1. Conclusiones.....	77
VI. RECOMENDACIONES.....	79
6.1. Recomendaciones.....	79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
Referencias Web.....	81
ANEXOS.....	83
ANEXO N° 1 - Matriz de Consistencia.....	84
ANEXO N° 2 – Instrumento - Guia de entrevista.....	85
ANEXO N° 3 - Informe de validación - Experto 1	86
ANEXO N° 4 - Informe de Validación - Experto 2.....	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Regímenes Laborales para servidores Público en el Perú.....	18
Figura N° 2 Planeamiento de Recursos Humanos	30
Figura N° 3 Flujo de actividades.....	45
Figura N° 4 Pirámide de Maslow	48

GENERALIDADES

Título: “LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DISCRIMINA EN CUANTO AL DESARROLLO PROFESIONAL SEGÚN SU CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS A LOS TRABAJADORES AUXILIARES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS 2018”

Autores: RIDER RUBEN ZUMAETA LEON – MARIA MERCEDES CORAS VERA

Asesor: Dr. VICTOR VIVAR DIAZ

Tipo de Investigación: Cualitativa, Básica, No experimental,

Línea de Investigación: Derecho Laboral

Localidad: Distrito de Cercado de Lima

Duración de la Investigación: 8 meses.

INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación que hemos desarrollado es sobre La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, discrimina en cuanto al Desarrollo Profesional según su Clasificación de Servidores de Actividades Complementarias a los Trabajadores Auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas 2018” nos interesó la problemática laboral, social de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas, ya que hemos identificado que esta Ley vulnera sus derechos al crecimiento profesional, discriminando al trabajador con menos recursos para poder defenderse y este trabajador a su vez, no le permitirá brindar un trabajo adecuado al ciudadano debido a que no se encontrara motivado para hacer sus labores adecuadamente.

Nuestra investigación en el segundo capítulo desarrollamos el marco metodológico en el cual se plantea los supuestos y sus respectivas categorías, el tipo de estudio, caracterización de los sujetos, la técnica e instrumentos de recolección de datos el cual podamos desarrollar nuestro problema planteados y poder llegar a nuestros objetivos propuestos.

En el tercer capítulo desarrollamos los resultados obtenidos de nuestras encuestas hechas a los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas, que serían los afectados por la cuarta clasificación servidores de actividades complementarias de La Ley del servicio Civil.

En el cuarto capítulo desarrollamos la discusión que serán luego de analizar los resultados de las encuestas y poder validar nuestros supuestos y categorías planteadas.

En el quinto y sexto capítulo concluimos la investigación y proponemos las recomendaciones para que se pueda brindar una adecuada transición de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas al régimen del Servicio Civil.

Como anexos tendremos la matriz de consistencia que es el instrumento esencial en donde se describe en columnas y filas, la problemática identificada, los objetivos los supuestos y sus categorías como la metodología utilizada, también tenemos el mapa de ubicación del Ministerio de Economía y Finanzas y una matriz

de resultados la validación de los instrumentos por tres (3) expertos. así como las encuestas elaboradas para los trabajadores auxiliares.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Aproximación Temática

Nuestra aproximación temática es la fuente de la presente investigación, el cual se desarrolla de acuerdo, al problema que hemos identificado y nuestros objetivos planteados, el cual identifica los factores que ocasionaría, La Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil.

Examinando hechos, acontecimientos que ocurran en la realidad laboral - social de los trabajadores de la administración pública y revisando libros, podemos citar a Ramos. N. C. (2014) en su libro titulado "*Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*" en donde describe que la aproximación temática, comienza sobre los problemas el cual enfocaremos nuestro objetivo, buscando un inicio sobre los hechos en los cuales enfocamos nuestros objetivos, la relevancia jurídica y así poder contribuir en la sociedad.

Por lo señalado en el párrafo precedente iniciaremos a desarrollar la presente investigación.

La investigación busca contribuir al debate sobre el desarrollo profesional de los trabajadores, iniciando este crecimiento profesional de los más vulnerados que es el trabajador que no tiene estudios y busca el reconocimiento y crecimiento profesional, esforzándose por obtener estudios superiores y así lograr mejorar en su centro de labores.

En el Perú es notorio la ineficiencia de la gestión pública por parte del estado en sus entidades públicas y el respeto en los derechos laborales del trabajador, este problema viene de décadas atrás en la historia del país sobre la gestión de recursos humanos del estado, en los últimos sesenta años no ha tenido una cabeza, un guía que lleve a cabo una organización adecuada, el estado no ha sabido tener un liderazgo en lo que corresponde a recursos humano, que es la principal herramienta de crecimiento del país.

En el país tenemos más de 400 normas referidas al servicio civil que son normas laborales y más de 15 regímenes laborales, teniendo entre generales y especiales, estos regímenes muchos de ellos son en paralelo y ocasionan una

distorsión, debido a que establecen deberes y derechos diferenciados cuando muchas veces hacen el mismo trabajo.

Ver en la publicación de servir titulado: Los Regímenes Laborales en el Perú, en el siguiente cuadro, el cual detalla los regímenes laborales para servidores públicos en el Perú.

Figura N° 1 Regímenes Laborales para servidores Público en el Perú



En Latinoamérica se ha transformado en los últimas décadas teniendo un crecimiento la clase media, el nivel de educación en general se ha elevado y las telecomunicaciones ha permitido que los ciudadanos estén conectados y a su vez mejor informados y conlleva a que exijan mejores servicios.

Nuestro país no es la excepción de este crecimiento, sin embargo, el sector público trata de adaptarse a esta exigencia de la población adecuando y tratando de mejorar constantemente, siendo unos de los principales factores a mejorar el del servicio civil.

El servicio civil en nuestro país ha tenido una evolución lenta teniendo a trabajadores descontentos, por no tener estabilidad laboral, una línea de carrera el cual le permita crecer personal y profesionalmente y sueldos de acuerdo con el crecimiento económico.

En la actualidad tenemos tres regímenes generales que con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, unificaría buscando un orden en la planilla del estado y mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos.

En el Ministerio de Economía y Finanzas se tiene 2 regímenes laborales que son: el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; del año de 1984 y cerrado en el año de 1990 en lo que corresponde al ingreso a este régimen, ocasionando un congelamiento en la progresión y su desarrollo profesional y el Decreto Legislativo N° 1057, Régimen especial de Contrataciones Administrativa de Servicios., no cuentan con mecanismos formales para una línea de carrera y cuenta con derechos básicos laborales.

1.1.1 Marco Teórico

En este punto hemos utilizado el marco legal y estudios y/o libros que nos sirven de nuestro supuesto y categorías y nos lleven a los objetivos de nuestra investigación y también se desarrolla definiciones de términos básicos, que nos ayuden a ser entendible algunas palabras o conjunto de palabras.

a. Marco Espacial

El marco espacial es el lugar o lugares geográficos, institucional, ambientales entre otros, en los que se desarrollan los hechos, por lo que nuestra investigación se llevará a cabo en el Ministerio de economía y Finanzas institución pública que forma parte del Poder Ejecutivo y se encuentra ubicado en Jirón Junín 319 – Lima. El Ministerio de Economía y Finanzas, su competencia está bajo el marco legal del Decreto Legislativo N.º 183 y sus modificatorias en el transcurso del tiempo. En su inicio se creó, con el nombre de Ministerio de Hacienda, decretado por el Libertador Don José de San Martín, considerado el protector del Perú, esto se dio

el 03 de agosto de 1821 y en el año de 1969 con el Decreto Ley N.º 1752, se aprobó la Ley orgánica del Ministerio de Hacienda, por el cual se establece su funciones y estructura.

En ese mismo año que se aprobó su estructura y funciones (1969) con Decreto Ley N.º 17703 se cambia el nombre de Ministerio de Hacienda por el Ministerio de Economía y Finanzas.

El Ministerio de Economía y Finanzas tiene como propósito el llevar a cabo el crecimiento económico sostenido en el tiempo, que le permita contribuir a mejorar la vida de todos los peruanos, el cual le permita llevar a cabo una política fiscal adecuada y responsable y le permita mantener una estabilidad económica óptima.

El Ministerio de Economía y Finanzas es considerado uno de lo más importantes Instituciones del Poder ejecutivo, por ser el que maneje la recaudación y distribución de la plata a todas las instituciones estatales, es el que emite opinión es todas las políticas de estado debido a que para ser implementada tiene que tener presupuesto o ver como se redistribuye para que se lleve a cabo.

El Primer Ministro de Economía y Finanzas fue el Hipólito Unanue, aquel entonces Ministerio de Hacienda bajo la presidencia de Don José de san Martín (Protectorado); en la actualidad el Ministro es Carlos Augusto Oliva Neyra designado por el Presidente Martín Alberto Vizcarra Cornejo.

b. Marco Temporal

El marco temporal es el tiempo en el cual se relatará los hechos, toda historia, investigación, estudio, tiene un antes y un después. Si bien es cierto se relatan, describen en el presente, estos no surgen de la nada, por lo que proceden de un antes y se puedan determinar en un después, por lo que nuestra investigación se basará en el tiempo del mes de enero al mes de diciembre del 2018, basada en los trabajadores auxiliares del MEF.

c. Historia

En la historia del país y el de otros países la vulneración al trabajador se ha venido dando sobre todo a la parte más sensible y el que tiene medios mecanismo

de defensa hacia el empleador como son los operarios, trabajadores de apoyo, auxiliares entre otras denominaciones o nombres que se da a los trabajadores, que no tienen estudios superiores o tienen estudios superiores o técnicos incompletos.

La lucha.

Esta lucha del derecho del trabajador es de años y surgió a consecuencia del abuso de los empleadores por tener el poder económico sobre el trabajador que ponía su mano de obra y el hacía trabajar en condiciones indignas y con pagos absurdos, en ese instante es donde se instaura el derecho del trabajador para que se pueda equiparar entre el ius puniendi del empleador sobre el trabajador.

Para Neves Mujica experto en derecho laboral indica que el derecho laboral se regula cuando concurre ciertas condiciones como son que sea el trabajo realizado por un humano, sea productivo, por cuenta ajena, libre y a su vez subordinado (reglas del empleador sobre el empleado) si cumple estos requisitos se verán tutelados por el derecho laboral y el derecho constitucional.

Como historia la primera constitución que incluyo el derecho laboral fue la constitución de Querétaro de México en el año de 1917 y sirvió como ejemplo de otras constituciones para los demás países.

Entre lo que señala en su artículo 123 los siguientes derechos laborales como es las 8 horas de jornada laboral por día, los descanso semanal, el salario mínimo vital, la sindicalización de trabajadores y protección frente al despido arbitrario, como estos se volvieron derechos constitucionales en automático se volvió derechos fundamentales.

En Perú no se aplicaba el derecho laboral, continua abusivo por parte del empleador incluido el empleador estatal recién a mediados del siglo XX en la constitución del año 1920 recién se incluyó algunos derechos laborales.

Sin embargo, en la constitución del año de 1979 el Perú adopta un modelo de estado social en busca de la armonía del estado peruano en dicho texto constitucional se señaló que el Perú es una república democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo.

Con la constitución del año de 1993 del expresidente Ingeniero Alberto Fujimori, le retiro derechos sociales entre ellos el laboral como era la protección al trabajador en el despido arbitrario, basado en la flexibilización del nuevo régimen laboral que tuvo como política en los años 90.

d. Política

En nuestro país la primera norma que inicia sobre el servicio civil es el Decreto ley N° 11377 Estatuto y escalafón del servicio civil publicado en el año de 1950 por el General de Brigada Manuel A. Odría, Presidente de la Junta Militar de Gobierno, el cual desarrolla cuatro clasificaciones como son los empleados de carrera, empleado a contrata, empleado adscrito y por último empleado de servicio interno, el cual tenía la opción de pasar a ser empleado de carrera.

Después en el año de 1984 se dicta el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de base de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, el cual se encarga de mejorar el servicio civil peruano, pero se queda pequeño la norma debido a que el expresidente Ingeniero Alberto Fujimori, dicta medidas de reforma política en lo concerniente a lo laboral y cierra el ingreso al DL. 276, con la Ley de presupuesto del 92, luego mediante Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral crea la norma para dar flexibilidad en lo concerniente al desarrollo económico.

De todas estas normas vinculadas al servicio civil y habiendo pasado varios gobiernos con poco éxito en lo que se refiere al manejo económico y reformas públicas como es la del servicio civil y estamos saliendo de una dictadura de más o menos diecinueve años.

Se puede decir que recién en el año 2000 se inicia un proceso de transición democrática, el cual busca, en ese proceso de mejora social, política y se crea en el año del 2008 con el Decreto Legislativo N.º 1023, Decreto Legislativo que crea La Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, luego se crea el Decreto Legislativo N.º 1057, Contrato administrativos de servicios – CAS.

Estas reformas no fueron muy certeras y teniendo como principal grupo de desconfianza a la población, debido al desprestigio en los tres (3) niveles de gobiernos y sus tres (3) poderes que son el Poder Legislativo, Judicial y Ejecutivo por lo grave niveles de corrupción del estado.

Siendo el principal tema los cambios de la administración pública, buscando la viabilidad de que el estado otorgue servicios eficaces, de calidad y de entrega inmediata a la población.

El estado inicia una reforma buscando la oportunidad de volver a tener la confianza de los ciudadanos en la administración pública mediante instituciones estatales sólidas.

Entre ellos se inició la reforma del Servicio Civil mediante la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil, el cual busca unificar a los tres (3) regímenes, buscando un personal idóneo para servir a la ciudadanía mediante la meritocracia, el desarrollo de una línea de carrera en una de sus clasificaciones y mejores derechos laborales que han sido vulnerados por el propio estado en tiempo pasados, y ahora trata de buscar el cambio, pero como todo norma no es perfecta.

e. Cultura

En lo cultural nuestra investigación abarca del respeto al trabajo mediante normas cada vez de mayor beneficio y protección para el trabajador, en nuestro país no tenemos una cultura del respeto al trabajador y también del trabajador hacia su cliente, esto es debido a deferentes factores de las normas que regulan lo laboral y su interpretación y aplicación de los áreas de Recursos Humanos, que en lo que corresponde al estado recién ha tomado en estos últimos años una iniciativa a cargo del sistema de recursos humanos a cargo de SERVIR.

f. Social

En lo que se refiere al ámbito social la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, es de importancia para la población debido a que con la idea que tiene esta reforma, es tener el personal idóneo para la Administración Pública mediante la profesionalización, dar mejoras laborales para retener al servidor público y esto se

miere reflejado a una mejor atención para la población, sin embargo no se está tomando en cuenta al trabajador en todo su aspecto como son los trabajadores servidores de actividades complementaria que no tiene línea de carrera y esto podría traer consigo malestar, desmotivación y conlleve a brindar un servicio no adecuado y posible huelgas por parte de los trabajadores del estado.

Solo se ha mirado desde la perspectiva de unificar los tres regímenes, brindar mejor servicio mediante de personal idóneo para la administración pública, basándose a la aceptación de la población y no tomando en cuenta a los trabajadores que años han servido al estado, debido que para pertenecer a esta nuevo régimen el personal tiene que postular e iniciar como personal nuevo.

1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación que hemos utilizado son tesis y publicaciones de organismos internacionales que se relacionan con nuestra investigación y nos permita llegar a nuestro objetivo planteado en la matriz de consistencia.

1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales

Meza Melgarejo. (2014) en su tesis titulada *“Influencia de la motivación y el desempeño en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNCP”*, analiza la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNCP y su rendimiento y desempeño.

En esta investigación buscaron el análisis situacional de los trabajadores administrativos de la UNCP, sobre su satisfacción laboral, buscando su efecto en los niveles de rendimiento y desempeño; en la UNCP, La estructura de la Universidad está conformada por diferentes elementos interrelacionados entre sí como son su estructura organizacional, gestión de procesos y los recursos humanos entre otros.

Consecuencia de esta interrelación es que han podido ver el desempeño laboral, permitiendo la dinámica del crecimiento, desarrollo y consolidación del apoyo de la labor administrativa de la Universidad.

Su objetivo fue el determinar el grado de influencia de la motivación y el desempeño en la satisfacción laboral del personal administrativo de la UNCP:

A nivel institucional recomendaron con la investigación se implemente nuevos métodos de gestión a cargo del área de recursos humanos, brindando incentivos, beneficios personales, académico al personal administrativo de la universidad mediante programas de actualización, especialización las cuales redundarán en su desempeño laboral.

Canepa Maceda – Ocampo Rujel. (2017) en su tesis titulada *“Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyango Tumbes 2016”*, Analiza la incidencia de la Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los trabajadores del proyecto especial binacional Puyango Tumbes.

Como objetivo de la tesis es determinar la incidencia de La Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores del Proyecto especial, buscando el comprobar la predisposición de los trabajadores, la capacitación, la compensación que tiene el régimen Ley del Servicio Civil.

Plantea como hipótesis que la Ley del Servicio Civil es beneficiosa y motiva a los servidores del proyecto especial, debido a que la Ley de Servicio Civil favorece al servidor porque les brindaría, capacitación, mejoras compensatorias, tener una línea de carrera.

Sin embargo, recomienda que difunda la Ley del Servicio Civil para los servidores en general sobre todo a los que no les parece favorable, este taller comprendería el asociar los objetivos personales con los institucionales, para que pueda tener claro que la Ley del servicio Civil en el momento de la incorporación no solo sea a favor de la institución y de la ciudadanía, sino también a favor del trabajador.

Que las instituciones cumplan con el principio de meritocracia, para que estén motivados con los ascensos y esto conlleve a mejoras salariales.

Ortega Risso (2016) en su tesis titulada *“Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil”*

Analiza el que se fortalezca el sistema de recursos humanos en el sector público, por ser pieza fundamental de la modernización de la gestión pública, debiendo llevar una adecuada planificación, selección y gestión que repercute en la atención que son los ciudadanos y valora la implementación de la Ley del Servicio Civil, por ser una ley que trata de ordenar la gestión pública del estado mediante la Autoridad Nacional del servicio Civil – SERVIR.

Concluye con varios puntos como son, que los servidores públicos deben estar a la orden del país como interés primordial y de la ciudadanía; deben ser comprendidos todos los servidores y saber que pertenecen y estarán al servicio del país, según los principios constitucionales y de la Ley del Servicio Civil, saber quiénes son los servidores que se aplicaría la Ley del Servicio Civil, que el sistema de servicio civil es importante debido a que es la conexión entre el gobierno y la población; que no se puede aplicar en la Ley del Servicio Civil, los principios de otros regímenes como son el Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 728, Decreto Legislativo N.º 1057, entre otros regímenes; que se respete la meritocracia, el cual permita mediante concurso público el ingreso de la persona idónea; que la Ley del Servicio Civil se basa en el principio de igualdad de oportunidades, siendo esencial para la incorporación y posterior progresión mediante una línea de carrera y busca la Ley del Servicio civil, un servicio eficaz competitivo y eficiente.

Recomienda el fortalecer el sistema de recursos humanos; que el estado establezca los controles el cual garanticen el descartar intromisiones que no tengan que ver con la Ley del servicio civil; El servicio civil debe buscar la forma adecuada por el cual retenga a los mejores trabajadores mediante metodologías de incentivos; Respetar el derecho constitucional de los servidores públicos; el respeto por la igualdad de los trabajadores del sector público con los del sector privado la cual se encuentra estipulado en el organismo Internacional del Trabajo; la mejora de las condiciones de trabajo de los servidores públicos.

Torres Baltazar (2016) en su tesis titulada *“La implementación de la Ley Servir durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”*, el análisis que desarrollo en esta investigación tuvo como objetivo mirar la relación existente entre las variables agrupadas en torno a las características organizacionales, normatividad y herramientas de liderazgo y el grado de avance de los ministerios en su proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil, concluyendo que el avance en los ministerios no ha sido alentador por los constantes cambios de ministros, por no tener presupuesto definido para la implementación se recomienda enfocarse a SERVIR a dar asistencia técnica al grupo de ministerios que se encuentra en la 3 etapa de 4 que tiene el proceso, el cual le permita concluir el proceso.

SERVIR debe enfocarse en brindar herramientas en esta tercera (3) etapa del proceso de tránsito a servir en los órganos de planeamiento y presupuesto y recursos humanos de los ministerios.

SERVIR debe sistematizar el nivel de avance de todos los ministerios de modo que tenga un adecuado traslado de información para el siguiente gobierno de turno y se continúe con el proceso y no tenga un retroceso.

Tener en cuenta las interrogantes que se llevan a cabo en este proceso de implementación de la ley del servicio civil, debido a la resistencia al cambio de las personas que se encuentran dentro de las instituciones públicas que laboran como servidores públicos.

La participación de la implementación a la ley del servicio civil, están a cargo de los órganos de planeamiento y presupuesto y de recursos humanos o los que hagan sus veces y estos están nombrados mediante Resoluciones Ministeriales los cuales dependen del titular del pliego, es decir del ministro y si éste cambia también cambiar a los directores encargado de la implementación ocasionando un retraso en la continuidad por ser nuevos en el cargo.

SERVIR debería simplificar sus herramientas para el tránsito, para que las entidades públicas pueden automatizado la ejecución de los lineamientos para el tránsito a la Ley de Servicio Civil.

Ante la eventual aprobación del presupuesto para los ministerios en lo que corresponde a la última fase que es la contratación mediante concurso público de los servidores públicos, se debe tener en cuenta los principios de transparencia y la meritocracia para que pueda asegurar personal idóneo y no tener procesos de selección dirigidos.

Pezo López (2017) en su tesis titulada *“Nivel de eficiencia de la implementación de la Ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto 2016”*, En su investigación analizan el nivel de eficiencia encontrado de la implementación de la Ley servir.

El objetivo de la investigación tenía el establecer la relación entre eficiencia de la implementación de la Ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE.

Concluyendo que existe relación entre el desempeño y la implementación de la Ley del Servicio Civil.

El desempeño laboral de los trabajadores del INPE, se pudo observar que el trabajador trabaja bajo supervisión y no tienen una percepción para trabajar bajo resultados, por lo que sus actividades se deben a una monotonía y no tienen iniciativa.

Y recomienda a las autoridades del INPE mejorar la comunicación de la implementación de la Ley del Servicio Servir, mediante talleres de fortalecimiento de capacidades y trabajo en equipo.

La investigación también recomienda trabajar bajo resultados para que tengan un servicio de calidad, bajo una iniciativa y voluntad del personal de Recursos Humanos, esto permitirá potenciar la organización y desarrollar mejores condiciones laborales, por el trabajo de equipo.

1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales

Ronquillo Castillo (2018) en su tesis titulada *“Análisis Del decreto número 36-2016, Ley del Servicio Civil del organismo legislativo, como regulación de los*

regímenes constitucionales” En su investigación analizan el Decreto Legislativo, para verificar si la norma regula lo instituido en la Constitución Política de la República de Guatemala, también desarrolla lo relativo a la carrera administrativa, sus modalidades de ingreso.

La relación del Poder Legislativo con su personal administrativo y técnico tiene que ser regulado por una Ley específica la cual debe contener la clasificación, regulación de sueldos temas disciplinarios y de despido entre otros.

Tiene como objeto el desarrollar las bases para el reclutamiento, nombramiento, contratación desarrollo, capacitación, inicio y termino de contrato, buscando principalmente el tener una norma que regule las relaciones de trabajo, mejor dicho laboral el cual se plantee derechos y obligaciones entre el poder legislativo y sus trabajadores.

La Tesis de Ronquillo analiza el derecho comparado internacional con los países de México, Chile y Argentina identificando similitud en lo puntos como con Norma aplicable, ingreso al servicio civil, derechos de los trabajadores, obligación de los trabajadores, capacitación y formación de los trabajadores, línea de carrera, culminación de vínculo laboral de los trabajadores.

Concluyendo en lo que corresponde a la capacitación y formación que conlleva una línea de carrera en los países como México y Chile permiten el desarrollo profesional ya que invierten en el recurso humano que es primordial para un buen funcionamiento del servidor; mientras que en Guatemala y Argentina no cuentan con reglas claras de desarrollo profesional por lo que como instituciones le es difícil avanzar teniendo un servidor motivado y apto para brindar un buen servicio al ciudadano

La estructura del Servicio Civil no cuenta con un órgano exclusivo que regule el sistema de Recursos Humanos, ya que el encargado es la junta directiva del Congreso de la República.

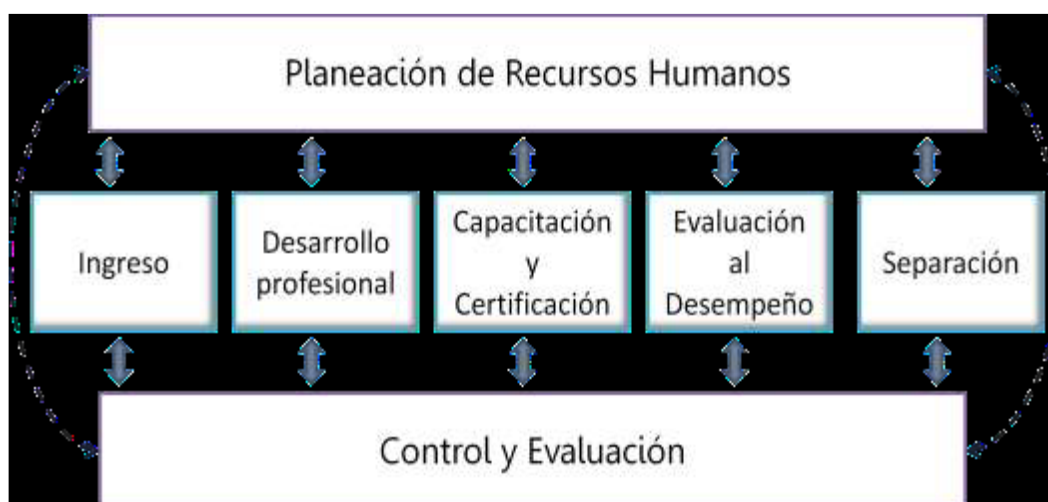
Guatemala cuenta con diversas normas del Servicio Civil para cada organismo del estado como sus entidades centralizadas, descentralizadas, y autónomas no teniendo un solo sistema de Recursos Humanos que unifique el Servicio Civil.

Espinoza Cruz (2011) de la Universidad Nacional Autónoma de México, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales en su tesis titulada *“Impacto del sistema profesional de carrera en la administración Pública, una auscultación exploratoria”* En su investigación analiza el sistema del servicio profesional de carrera, modelo actual de profesionalización para servidores públicos.

Como objetivo tiene el revisar integralmente el servicio profesional de carrera, buscando sus inicio (antecedente), normatividad y como está la gestión del profesionalismo de los servidores públicos.

Se formula como hipótesis, si el sistema del servicio profesional de carrera es un factor determinante para el ingreso del personal idóneo bajo los principios del merito e igualdad de oportunidades y si ha conllevado a una mejora de la administración del estado mexicano.

Figura N° 2 Planeamiento de Recursos Humanos



Elaborado por el tesista **Espinoza Cruz**

Este cuadro desarrolla como está, constituida el Planeamiento de recursos humanos.

El estado de México, entre sus reformas instauraron un servicio civil similar a una gestión empresarial, sin embargo, fracaso este modelo, pero el inicio de un servicio civil.

En el año 2003, se creó el servicio civil, dentro del contexto de la profesionalización del servicio público se juntaron dos términos para definir uno era el término denominado Función pública que tiene origen europeo en el país de Francia para ser exactos (*fonction publique*) y el segundo término es el anglosajón del término inglés (*civil service*).

Esta investigación concluye indicando que los servidores públicos de carrera y los organismos involucrados en el tema tienen que estar en concordancia para una correcta aplicación del servicio civil, siendo estos los que determinen la profesionalización del servicio civil.

Lacovuello M. – Chudnovsky Mariana - Documento de trabajo del Banco de Desarrollo de América Latina – CAF *“La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América latina”*, la importancia del documento es ver la capacidad del sector público para implementar políticas públicas relevantes como es el servicio civil, revisando las Constituciones, las leyes de empleo público y sus principios rectores, existencia de planificación estratégica que vincule lo que se decide políticamente con lo que se ejecuta en la administración pública, la forma como se gestiona los recursos humanos dentro de las organizaciones de la administración pública y los perfiles de los recursos humanos.

Siendo el objetivo encontrar tanto trabas como soluciones es analizar el vínculo entre el Servicio Civil y la capacidad del sector público de implementar políticas. Para ello, examina la relación del Servicio Civil con los casos se eligieron considerando dos factores:

En primer lugar, presentan diferentes niveles de desarrollo de sus servicios civiles.

En la región, existen tres grandes grupos 3:

- 1) burocracias más avanzadas, con prácticas de mérito con flexibilidad, como Brasil, Chile y, en menor medida, Costa Rica;
- 2) un nivel de desarrollo intermedio en los que coexisten islas de alta profesionalización con prácticas clientelares no erradicadas (Venezuela, México, Colombia, Uruguay, Argentina) y

3) un tercer grupo de países con burocracias que muestran escasa presencia de criterios de mérito y persistencia de decisiones clientelares (Perú, República Dominicana, Ecuador, Paraguay, Nicaragua, El Salvador, Guatemala) (Iacoviello y Zuvanic: 2011). Dentro de este último grupo, se tomaron dos casos para, a su vez, ilustrar cómo los problemas y soluciones pueden ser muy diferentes aun compartiendo un grado de desarrollo promedio similar del servicio civil. En segundo lugar, se seleccionaron casos que permitieran capturar distintas “rutas críticas” (pag 1).

El servicio civil Tiene 3 grupos de desarrollo en lo que corresponde al servicio civil, Cómo son en primer lugar el grupo de desarrollo o nivel más bajo que abarca entre 0 a 39 puntos como medición de la implementación del servicio civil el cual se ubica a Honduras con 12 puntos Ecuador con veintiún puntos Paraguay con 26 puntos pero con 29 puntos entre otros países, luego el nivel que es el intermedio o de desarrollo medio que abarca entre los 14 y 59 puntos, Tenemos a México con 41 puntos a Colombia con 52 puntos a Costa Rica con 54 puntos teniendo un cierto nivel de aplicación de incentivo al rendimiento del servidor público.

Por último, en el tercer nivel que sería el nivel más alto que abarca de 60 a 100 puntos, podemos encontrar a Brasil con 65 puntos y Chile con 67 puntos debido a que estos países, muestra mayor criterio al mérito y de flexibilidad y porque cuentan como organismos rectores de recursos humanos con capacidad política para tener una agenda de profesionalización.

Entre los años 2004 al 2013 se ha podido identificar una progresión de los 16 países evaluados de los cuales 11 presentan mayor desarrollo del servicio civil, que el evaluado en el año 2004, 4 se mantuvieron con el mismo puntaje y un país retrocedió.

Desde el año 2004, ha mejorado los subsistemas de recursos humanos, cómo son El sistema de planificación del trabajo la organización del trabajo el siguiente que aumentó o mejor o es el de la organización de las oficinas de recursos humanos o la que haga sus veces.

Lo que se revisa en el documento de trabajo es que los países de la región latinoamericana están en proceso de mejora su servicio civil, puesto que es

importante para el desarrollo de los países, la importancia de tener políticas públicas prioritarias referentes al servicio civil.

El servicio civil tiene como enemigo a la politización debido a qué, estos asignan discrecionalmente los puestos de trabajo con la sola motivación de ser parte de su grupo partidario, ocasionando debilidad y problemas en el sector público por este motivo es necesario la implementación y mejora del servicio civil en cada país.

Llano M (2014) – nota técnica del Banco Interamericano de Desarrollo - BID “*Diagnostico Institucional del servicio civil de Chile*”, en este documento analiza los resultados del servicio civil al año 2013, basada en las buenas prácticas descritas en la carta iberoamericana de la función pública (CLAD 2003) que suscribieron todos los países de América Latina, el cual debe apuntar la administración pública (...).

Este informe del BID concluye que se dio la modernización desde el año 2003, gracias a la continuidad política, el cual crearon una nueva institución del servicio civil, se dio varios factores, como son la estabilidad política y económica el bajo nivel de corrupción, todo esto permitió una reforma continua del servicio civil.

Comienza a tener injerencia la institución del servicio civil, participa de la mesa de negociación de las políticas salariales y condiciones laborales,

Las capacitaciones comienzan a enfocarse en la mejora de la calidad e impacto estratégico, estas mejoras del servicio civil han llegado en los altos niveles del gobierno y un crecimiento de confianza en la administración pública.

Entre las recomendaciones del informe del BID, indican que se debe reemplazar un sistema dual, por un único sistema (la fuente, 2013 y 2014).

Se tiene que mejorar el sistema salarial por ser demasiado confuso, siendo difícil de administrar por ser poco transparentes, estando vinculado a un sistema de desempeño que no funciona adecuadamente o mejor dicho deficiente.

En ese sentido y en la continuidad de las reformas acorde a los criterios de la OCDE se debe tener políticas de reforma de sistema remunerativo y buscar la consolidación del desarrollo de los funcionarios públicos.

Cortázar V. – Lafuente – Sanginés (2014) – Estudio (publicación) del Banco Interamericano de Desarrollo - BID *“Una década de reformas del servicio civil en América Latina, al servicio del ciudadano”* en este documento lo realiza con el apoyo de Echebarria K. Lacoviello M. Longo F. Schuster C. Strazza L. y con el apoyo de empresa consultora de modernización del estado del BID - Rojas M. Fralle A. y las consultoras externas Llano M. Iturburu M.

Analiza los resultados de una década de la reforma del servicio civil en varios países de América Latina, basándose en el mayor activo de las instituciones públicas como son las personas que trabajan para el estado, buscando la profesionalización que se articule con el gobierno central al servicio de la ciudadanía, para que tengan un servicio eficaz y eficiente.

Entre su análisis detalla el progreso obtenido varios objetivos para mejorar a futuro de una continuidad de la mejora del servicio civil como son

Mayor flexibilidad de la Gerencia de Recursos Humanos

Descentralizar y permitir a las instituciones tomar acciones que le permita retener al personal idóneo

Profesionalizar el espacio directivo

Sistematizar la información de gestión e institucionalizarlo

Mejorar las compensaciones para que sea más atractivos de atraer y retener al personal idóneo

Fomentar la capacitación y retener al personal joven para que le permita tener una línea de carrera.

Uno de los capítulos desarrolla la importancia del fortalecimiento del servicio civil como pilar de las instituciones/entidades del sector público, debido a que el servicio civil como gasto en salarios representa el 5.6 % del PBI y varios estudios demuestran que el servicio civil de profesionalización trae consigo, menor corrupción mejora en la entrega de servicios y mejora la confianza en el gobierno.

El servicio civil en América Latina comenzó a implementarse gracias a la Carta Iberoamericana de la Función pública, el cual firmaron los países de América Latina y entre los acuerdos es realizar un primer diagnóstico en el año.

También evaluó la radiografía de los avances y las oportunidades de mejora del servicio civil en América Latina, siendo los que avanzaron los subsistemas que dependen de la entidad rectora, todos los marcadores de avance indican mejoras siendo el más notorio el de Merito y le sigue el de consistencia estructural.

Estrategias para avanzar en la modernización del servicio civil en América Latina para continuar con el proceso para buscar la perfección en el camino, e indica que se tiene que mejorar en profesionalización del segmento directivo y de los servidores, mediante una de carrera, crear garantías para que no sea un tema político la reforma y mejora del servicio civil y permita una continuidad y mejorar las compensaciones, esto puede permitirse si hay comunicación entre la entidad rectora y las instituciones fiscales, priorizar la política del sistema de recursos humanos y difundir y promover el ajuste continuo de la reforma del servicio civil.

1.1.1.2. Base teóricas de las categorías

Nuestra investigación se basa en la parte normativa por ser el insumo principal para nuestros supuestos teóricos y las publicaciones de organismos cooperantes internacionales como son el BID, la CAF entre otros y publicaciones que nos lleven a validar nuestros supuestos de la investigación., los cuales se están desarrollando en varios puntos de la presente investigación

Capacitación y difusión de la Ley del Servicio Civil al trabajador auxiliar del MEF

- Si bien es cierto la capacitación y difusión de la Ley del Servicio Servir se llevó a cabo tanto en medios de comunicación como a nivel de las instituciones que se está implementando la Ley del Servicio Civil.

Este se llevó de manera general en lo que corresponde a la transición, las evaluaciones y las negociaciones colectivas, sin llegar a informar el cómo pasarían los trabajadores auxiliares del MEF en lo corresponde si pueden hacer una línea de

carrera mediante el crecimiento profesional y la meritocracia basada en el principio de igualdad de oportunidades,

- Por lo que es importante estar capacitado mediante la difusión del tránsito a la Ley del servicio Civil y se puede identificar si es uno de los factores a tomar en cuenta sobre el desarrollo profesional dentro de una institución mediante una línea de carrera.
- Proporcionaría mayor seguridad y satisfacción en el trabajo tanto para el servidor como para el funcionario y se miraría reflejado al usuario final que es la población.

1.1.1.2.1. Bases Legales

Tenemos a la Constitución Política del Perú - C.P.P. como principal norma que hace referencia a la protección del trabajador y que es base fundamental de toda normativa

En su **artículo 22 de la C.P.P.** señala que se debe proteger y fomentar el empleo indicando que el trabajo es un deber y un derecho, siendo la base del bienestar social y un medio de realización que toda persona debe tener.

Como podemos ver toda persona tiene el derecho a ser protegido del abuso y que tiene el derecho de realizarse, podemos interpretar que indica que todo trabajador tiene el derecho a un desarrollo profesional, a un crecimiento laboral, a un salario digno entre otros aspectos que le permita realizarse como persona.

En su **artículo 23** de la C.P.P en su cuarto párrafo señala que no se puede limitar los derechos constitucionales, ni rebajar o desconocer la dignidad del trabajador, en este artículo podemos decir que no se respeta al trabajador siendo el principal vulnerador de estos derechos, las instituciones públicas el mismo estado, con horarios que no se respetan y nadie que supervise la vulneración que ocasiona

En su **artículo 26 de** la C.P.P. describe los principios constitucionales, el cual uno de los principios señala sobre la Igualdad de oportunidades sin discriminación, este principio no se respeta en lo que se refiere la Ley del servicio

civil, debido que limita al trabajador, justo el más vulnerable como son los trabajadores sin estudios o estudios superior incompleto el cual los encasilla

Tenemos el Decreto Legislativo N°276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público

En su **artículo 1 (...)** señala que busca el personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurando su desarrollo y realización personal a favor del servicio público.

También se basa en principios entre ellos el de igualdad de oportunidades, igual que la Ley del Servicio Civil.

En su **artículo 9 señala sobre** los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa dividen en tres grupos como son Profesional, Técnico y Auxiliar, el primer grupo que lo conforma los “Profesionales” lo conforma los servidores públicos (...) con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.

El segundo grupo que son los “Técnicos” lo conforma los servidores públicos con (...) formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

El tercer grupo que son los “Auxiliares” lo conforma los servidores públicos que tienen (...) instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo (...).

La carrera administrativa está constituida por catorce (14) niveles, comprendiendo los ocho (8) superiores al grupo de profesionales, al grupo comprende entre el tercero y el décimo segundo y el último grupo que lo conforma los Auxiliares, comprende los siete (7) niveles inferiores, en estos niveles se puede observar que se traslapan los niveles y es una sola línea vertical, comprendido desde el nivel inferior hasta el superior, sin distinción y basándose al principio de igualdad de oportunidades.

En su **artículo 11** señala que, para la progresión en los niveles se tendrá que valorar algunos factores, siendo en primer lugar los (...) estudios de formación

general y de capacitación específica o experiencia reconocida los méritos individuales, y el tiempo de permanencia en el nivel que se encontraba.

Se tiene que realizar capacitaciones (...) para cada nivel de carrera, para mejorar el servicio público e impulsar el ascenso a un siguiente nivel del servidor.

En su artículo 20 señala que si postula a un ascenso debe ser a un nivel superior incluido si cambia de grupo ocupacional, esto le permite un desarrollo profesional y un incentivo a mejorar como servidor público.

Tenemos el **DECRETO SUPREMO N.º 005-90-PCM QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

En su **artículo 5** señala que la carrera administrativa se basa en sus principios siendo este uno de ellos el de igualdad de oportunidades el cual garantiza el desarrollo profesional y progresión al servidor, sin que la entidad lo limite.

En sus **Artículos 15 al 22** que corresponde a la estructura de la carrera administrativa señala que la estructura de la carrera administrativa es por grupos ocupacionales y niveles, (...) Los grupos ocupacionales son categorías que permiten organizar a los servidores públicos de acuerdo, a su formación, capacitación o experiencia reconocida y estos los conforman los profesional, técnico y auxiliar y los niveles vendrían a ser, los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional para la progresión del servidor en la Carrera Administrativa. .

En su **artículo 43** señala que la progresión de la carrera administrativa se lleva a cabo de dos (2) formas uno es el ascenso a un nivel superior de su mismo grupo o la segunda forma es el cambio de grupo ocupacional, llevando a cabo nuevas funciones y responsabilidades de complejidad mayor al que tenía en su anterior nivel.

En su **artículo 99** señala como derecho del servidor, el poder desarrollarse en la carrera administrativa de acuerdo a su calificación laboral.

Analizando la norma podemos afirmar que en líneas generales era beneficiosa para el servidor público, porque le brindaba estabilidad laboral, el desarrollarse profesionalmente con una línea de carrera vertical, el cual constaba

de 14 niveles y 3 grupos (profesional, técnico y auxiliar) respetando el principio de igualdad de oportunidades.

Este régimen fue cerrado (no se permitió más ingresos) en la década de los noventa, desde la Ley de Presupuesto de 1992, por el expresidente Alberto Fujimori como una de sus medidas de reforma laboral y solo se permitía los ascensos, previo concurso de méritos, cuando hay una plaza vacante en casos de renuncia, jubilación o fallecimiento de un servidor, ocasionando una disconformidad al trabajador en la actualidad por no contar con un régimen que le permita desarrollarse profesionalmente y le implique un aumento salarial.

Tenemos el DECRETO LEGISLATIVO 1057 DEL AÑO 2008 Y MODIFICADO EL AÑO 2012 por la Ley 29849 CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIO (CAS)

En su **artículo 1** (Poder Ejecutivo - Congreso de la Republica , 2008 modificado el 2012) **señala** que su finalidad es regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), y (...) tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. Y el contrato administrativo de servicios (CAS) constituye una modalidad especial de contratación laboral del estado, no encontrándose sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, teniendo solo este régimen un carácter transitorio.

La norma indica que es de aplicación a todas las entidades del estado que se rijan por el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y por otro se disponga que estos servidores no están sujetos a ella.

Por otro lado, de la propia norma señala que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, derechos regulados en el Decreto Legislativo N.º 276 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-090-PCM. Sin embargo no son tomados en cuenta dado que es una norma transitoria y no tiene una estructura la cual pueda validar merito o capacidad y sobre la igualdad de

oportunidades se podría entender a la hora que se concurse, puedan concursar todos en igualdad de condiciones, pero como se sabe este principio es de amplia interpretación salvaguardando el derecho del trabajador y no solo basándose a una parte de un proceso que culmina con la contratación del personal que gane el concurso.

Con La Ley N.º 29849 establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N.º 1057 CAS y otorga derechos laborales. En ese sentido, la Ley N.º 29849 es vigente desde el sábado 07 de abril del 2012

Finalizamos la revisión legal señalando que, desde hace dos décadas, las promociones dentro de la carrera administrativa (DL 276) están congeladas y que El régimen laboral DL 728 y el DL 1057 CAS no cuentan con un diseño de progresión. En consecuencia, no existe algún diseño de líneas de carrera transversal al servicio civil peruano.

Tenemos la LEY N.º 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL DE FECHA 04 DE JULIO DEL 2013

La ley del servicio civil tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicio al estado y como finalidad alcanzar mayor nivel de eficacia y eficiencia y esto conlleve a un mejor servicio a la ciudadanía y promover el desarrollo de los trabajadores que integren lo conformen, mantiene como uno de los principios (DL N°276) el de igualdad de oportunidades y desarrolla un principio nuevo como es el del mérito como otros principios que parte importante para el desarrollo de la norma y protección del trabajador.

La Ley N.º 30057 clasifica a los servidores civiles en cuatro (4) grupos como son los funcionario públicos, Directivo público, Servidor civil de carrera, cuenta con una estructura de línea de carrera, y el Servidor de actividades complementaria que no cuenta con una estructura para la progresión, es decir, no tiene línea de carrera.

Para lo que es formación profesional pagado por la institución en donde labore solo se aplicara para la tercera clasificación es decir para los servidores civiles de carrera y los directivos públicos que no son de confianza (gano su plaza por concurso)

En su artículo 69 señala que la progresión de los servidores civiles de carrera es mediante concurso público de mérito transversal y puede ser del mismo nivel o superior dentro de una misma familia de puesto o del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puesto y puede ser la progresión hasta en dos niveles superior del que se encuentra el servidor.

En su artículo 74 señala que los servidores de actividades complementaria realizan funciones de soporte, complemento, manuales u operativas y no las funciones sustantivas (realiza los servidores civiles de carrera) y no desarrolla un progresión.

Tenemos el DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY N.º 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL DE FECHA 13 DE JUNIO DEL 2014

En su artículo 246 señala (...) que los servidores civiles de carrera prioriza la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía, la mejora continua, correspondiéndole la responsabilidad de mejorar sus capacidades y conocimientos para el servicio que presta y el servicio civil promueve y garantiza mecanismos claros para su progresión mediante una línea de carrera, debido a que busca el servicio civil la incorporación, la profesionalización y la retención del personal competente, con este articulo deja bien claro la diferencia que hace con los servidores de actividades complementarias que no le permite una línea de carrera y menos mecanismos de retención del personal idóneo.

En su **artículo 247** señala sobre el alcance del Servicio Civil de Carrera (...) indicando que no están comprendidos en el Servicio Civil de Carrera los funcionarios públicos, los Directivos Públicos, los servidores de confianza, los servidores de actividades complementarias, las personas con una contratación temporal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 de la Ley 30057 ni los trabajadores y servidores que señala la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, dejando en claro que solo para este grupo corresponde la progresión mediante una línea de carrera.

Siendo el desarrollo previo de un concurso público de méritos puesto de igual o diferente nivel superior, obteniendo en cada puesto habilidades, conocimientos y experiencia por lo cual le deja en óptimas condiciones para postular a otro puesto el cual le permita su desarrollo profesional.

El servicio civil está conformado a parte de los 4 grupos por familia de puesto para cada grupo, con la finalidad de brindar una línea de progresión y desarrollo profesional a los servidores civiles.

En su **artículo 258** señala sobre la progresión (...) en el servicio civil de carrera puede realizarse dentro de la misma entidad pública u en otra, siendo de la siguiente manera: por cambio de puesto del servidor civil de carrera a un puesto del mismo nivel o superior dentro de una misma familia de puestos. También puede ser el cambio de puesto del servidor civil de carrera a un puesto del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puestos.

Esta progresión puede ocurrir hasta en dos (02) niveles superiores respecto del nivel en que se encuentra el servidor civil (...).

En su **Artículo 260** que señala sobre los Servidores de actividades complementarias (...) e indican que los puestos que ejecutan son de actividades de soporte y complemento, como actividades operativas o manuales, respecto de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad (...).

(Congreso de la Republica , 2014) Anexo 2 del DS N.º 040-2014-PCM (...) Los servidores civiles se organizan en Familias de puestos, según el Artículo 3 de la Ley 30057 y el Artículo 8 del Reglamento

La primera clasificación que son los funcionarios no cuenta con familia de puestos a diferencia de la segunda clasificación que es la de los Directivos que si tiene familia de puestos y se organiza en una (1) Familia de puestos, la cual es la de Dirección institucional, siendo el conjunto de puestos que ejercen dirección y gerencia organizacional en las entidades públicas.

El grupo de Servidores Civiles de Carrera se organiza en seis (6) familias de puestos como son la de Planeamiento y gestión del gasto, que abarca la parte que

realizan, la administración interna de las entidades, el planeamiento estratégico, y las funciones del ciclo de gasto como es el planeamiento operativo; la gestión presupuestal y financiera; las inversiones públicas; compras y contrataciones; como la contabilidad; y tesorería de una institución,

Luego tenemos la Gestión institucional que es el conjunto de puestos que realizan funciones asociadas a la administración interna de la entidad como son la mejora continua; la gestión de recursos humanos; TICs (Tecnologías de la Información y Comunicaciones); almacén, distribución y control patrimonial; gestión de la información y del conocimiento; funciones de administración; y control institucional

También tenemos el Asesoramiento y resolución de controversias que abarca el conjunto de puestos que brindan asesoramiento, así como los intervienen en la resolución de controversias. Como cuarta familia tenemos la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, que abarca el conjunto de puestos cuyas funciones ejecutan el ciclo de las políticas pública, que abarca la formulación, implementación y evaluación de las mismas. Como quinta familia tenemos la prestación y entrega de bienes y servicios, que abarca el conjunto de puestos que ejecutan el otorgamiento de licencias, autorizaciones y concesiones, así como la entrega de bienes y la prestación de servicios a la ciudadanía. Y como última familia la sexta es la Fiscalización, gestión tributaria y ejecución coactiva que abarca el conjunto de puestos cuyas funciones implican la fiscalización, supervisión e inspectoría; así como la gestión tributaria y la ejecución coactiva.

El cuarto y último grupo de la clasificación de la Ley del servicio civil que es el de Servidores de Actividades Complementarias se organiza en cuatro (4) Familias de puestos, inicia con la familia de Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional; mantenimiento y soporte; y choferes, abarca el conjunto de puestos que coadyuvan a la prestación y entrega directa de bienes y servicios a la ciudadanía, los que brindan servicios no exclusivos al Estado a la ciudadanía, los que ejecutan coadyuvan a las labores vinculadas a servicios para la gestión institucional; al mantenimiento y soporte; así como la conducción vehicular. La siguiente familia es el de Asistencia y apoyo, esta familia abarca el conjunto de puestos que brindan apoyo a través de funciones administrativas y secretariales; así como labores de

conserjería, mensajería y notificación. la tercera familia es la de Administración interna e implementación de proyectos, esta familia abarca el conjunto de puestos cuyas funciones son de administración interna en los proyectos, así como de implementación y seguimiento de proyectos, abarcando la entrega de bienes y prestación de servicios que se vinculen y la última familia es la de Asesoría, esta familia abarca el conjunto de puestos que brindan asesoría a la alta dirección y a otros órganos y unidades orgánicas.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, marca un hito en la reforma del servicio civil peruano. Por tratarse de una norma ambiciosa al tratar de unificar tres (3) grandes regímenes laborales como son los DL 276, DL 728 y DL 1057, que son del sector público.

Esta norma es considerada a nivel de Latinoamérica como un gran avance para el país y, por tanto, capaz de entregar mejores servicios a los ciudadanos, garantizar seguridad jurídica y de constituir un baluarte en la lucha contra la corrupción.

La ley del servicio civil es creada para mejorar el servicio público, mediante la contratación del personal idóneo para el sector público, mejorando sus niveles de ingreso y brindando una línea de carrera.

Sin embargo, esta línea de carrera no es para todo el personal que ingresa bajo este nuevo régimen, es solo para los profesionales, personal que tiene estudios universitarios concluidos (egresados) y no se ha tomado interés para el personal que no cuenta con estudios universitarios o tiene estudios universitarios incompletos o carreras técnicas (secretarías), a este grupo de trabajadores denominados para la Ley del servicio civil “servidores de actividades complementarias” ocasionando una vulneración al derecho del trabajador por limitarlo y no brindarle una línea de carrera que le permita desarrollarse profesionalmente en un futuro y pueda realizarse como persona y brindar emocionalmente un mejor servicio.

Desde este punto nuestra investigación busca ver como la norma afectaría a este grupo de trabajadores que son del nivel más bajo y es más complejo el poder surgir y desarrollarse por factores propios y ahora se le incluya un factor más que

sería la misma norma que lo limita y lo podría desmotivar como trabajador por no permitir el desarrollo profesional que todo trabajador busca dentro de su institución.

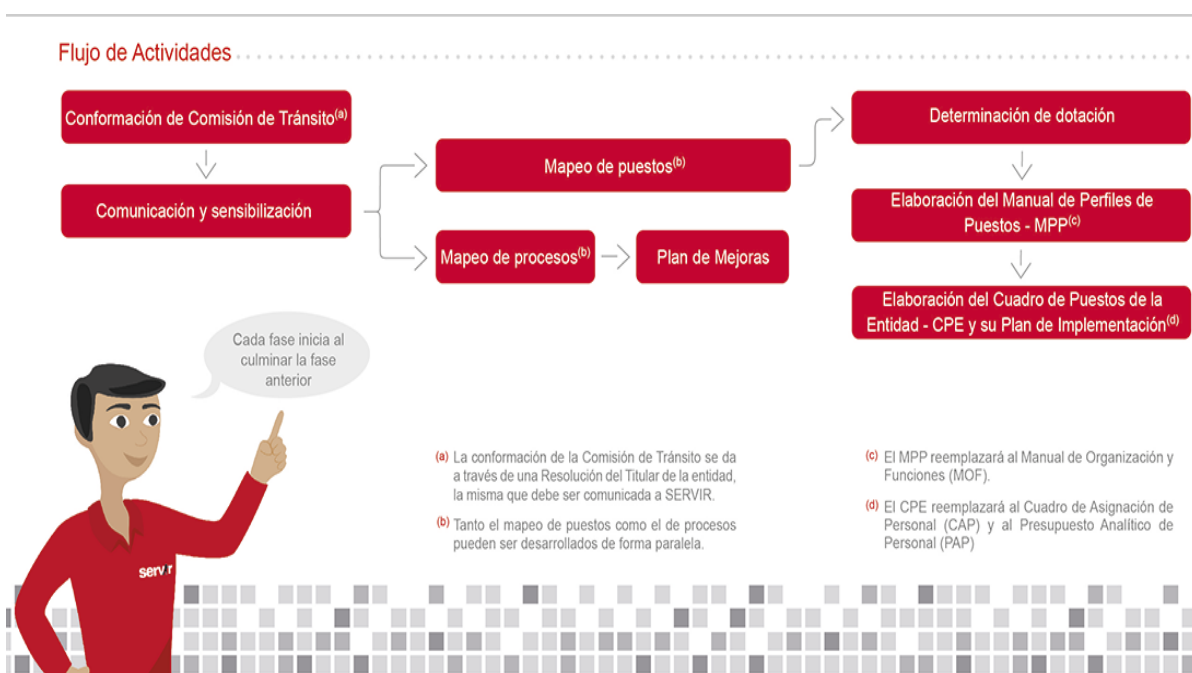
1.1.1.2.2. Bases Teóricas

1.1.1.2.2.1 Perfil de Puesto

(SERVIR, 2016) El perfil de puesto, según lo describe SERVIR en su DIRECTIVA N.º 001-2016-SERVIR/GDSRH, guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP aplicable para la Ley del Servicio Civil, señala que es la información estructural respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona puede conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto. (SERVIR, 2016).

El perfil del puesto se desarrolla en la tercera etapa del proceso de tránsito de una entidad al nuevo régimen del servicio civil que se llama “mejora interna”

Figura N° 3 Flujo de actividades



Fuente SERVIR

Entonces podemos decir que el perfil de puesto es un instrumento importante para el sistema de recursos humanos porque describe lo que se necesita para el puesto como es la formación académica, conocimientos específicos, experiencia laboral, requisitos adicionales, habilidades o competencias y las funciones, del servidor público (empleado), sin embargo el detalle está en las funciones que en algunos casos encasillan al trabajador no permitiendo desarrollar funciones adicionales que sean de un nivel superior al que postule.

1.1.1.2.2.2 Difusión de la Norma

Toda norma debe ser difundida, dado que esto permite llegar a una adecuada aplicación de la norma y se evite, sea vulnerada, por diferentes factores o conlleve a problemas sociales (huelgas, otros).

Tanto es así que, por eso, las normas de importancia a la ciudadanía, es publicada en el diario Oficial El Peruano, sin embargo, esto no es suficiente cuando se busca un cambio y se necesita la aceptación social (trabajadores) como es el caso de la Ley del Servicio Civil.

En nuestra investigación tenemos como otro factor que lleva a cabo una adecuada transición al servicio civil, lo que corresponde la difusión como punto importante, como es el desarrollo profesional dentro de la institución pública, en lo que implica a los trabajadores más vulnerable (trabajadores sin estudios o estudios incompletos o de carreras técnicas) como son los de la cuarta clasificación “Servidor de actividades complementarias” y solo difundieron de manera general, basándose a la tercera clasificación “Servidor Civil de Carrera”, vendiendo el punto importante a la ciudadanía como es el profesionalización dentro del estado y esto conlleve a un mejor servicio al ciudadano, valiéndose de la demagogia para que este sea aceptado, comprando este punto a la prensa y difundiendo a la población, con esto no se quiere decir que sea negativo, lo que queremos advertir es que se tendrá un grupo grande de trabajadores inconformes y por ende no motivados para brindar un servicio óptimo. .

Los tres (3) factores que planteamos en nuestros problemas y proponemos nuestros supuestos y categorías también serán validados con los instrumentos

como son las encuestas que se realizara a los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.

1.1.1.2.2.3 Pirámide de Maslow

Abraham Harold Maslow, fue un psicólogo estadounidense que nació el 1 de abril de 1908 en Brooklyn, Nueva York, la American Humanist Association lo nombro en 1967 como el humanista del año, dedico su vida a estudiar el comportamiento del ser humano, y la motivación personal fallece el 8 de junio de 1970 de un infarto cardiaco en california a los 63 años.

El psicólogo humanista a través de su teoría buscaba que las personas desarrollen su potencial interno hasta llegar a la autorrealización, es así que nace la Pirámide de Maslow, Es una de las teorías psicológicas de una de sus obras teorías de la motivación en el año 1943, una teoría que describe el proceso de las necesidades básicas de la persona, en cada nivel en ella exponía sus preocupaciones del ser humano en orden de importancia, y a medida que se van satisfaciendo sus necesidades surgen otras necesidades que cambian el comportamiento del mismo.

La pirámide de Maslow se divide en 5 niveles

- 1- Necesidades básicas o fisiológicas
- 2- Necesidades de seguridad y protección
- 3- Necesidades de pertenencia, afiliación y seguridad en el amor
- 4- Necesidades de la estima (reconocimiento)
- 5- Autorrealización

Figura N° 4 Pirámide de Maslow



Fuente Maslow Abraham H. Libro *Motivación y Personalidad*

1.- Las necesidades básicas o fisiológicas

Las necesidades fisiológicas nacen con la persona siendo estas básicas para su subsistencia, personal así como emocional teniendo a una de ellas el hambre, frío, respirar, descanso, si el organismo está sin satisfacer está dominado por las necesidades fisiológicas, y toda su conciencia está embargada de ella, las necesidades de un trabajo, un coche quedan sin importancia ya que no existe otro interés que el hambre, frío, si el hambre queda satisfecho van a comenzar a surgir otras necesidades, una necesidad satisfecha, libera al organismo de la necesidad dejando de ser una necesidad y van a nacer otras necesidades, es decir así si el hambre está satisfecho pierde su importancia.

2.- Necesidades de seguridad y protección

Si las necesidades básicas están cubiertas comenzaran a surgir otras como la seguridad, estabilidad, salud, como un trabajo fijo, una vivienda segura, en nuestra sociedad es lo más común el ser humano necesita una protección, ante la ley o una amenaza externa para poder sobrevivir, tranquilamente al satisfacerlas

surgen otras necesidades así mismo el ser humano comienza a cambiar de comportamiento en busca de algo más.

3.- Necesidades de pertenencia, afiliación y seguridad en el amor

Si las necesidades fisiológicas como las de seguridad están cubiertas surgirán las necesidades de amor, afecto y pertenencia, así como de dar y recibir, al sentirse insatisfecho sentirá hambre pero de relacionarse y pertenecer a un grupo familiar, y se esforzará por conseguir esta meta, cuando al principio el hambre era lo primordial, el amor era algo innecesario en esta etapa el amor es lo primordial así como la pertenencia el de pertenecer a un grupo familiar el de tener una familia, a una casa propia y pertenecer a una vecindad .

4.- Necesidades de estima (reconocimiento)

El ser humano tendrá la necesidad de estar integrado a una sociedad, valoración, respeto, acá encontraremos dos clases necesidades sociales como de satisfacción personal el logro, y el segundo el respeto ante las demás personas y su aprecio, el reconocimiento de los demás, la fama esta satisfacción desarrollará en el ser humano la autoconfianza, fuerza y autosuficiencia de sentirse útil, para el mundo estos logros se logran a través de la voluntad, la frustración conduce al sentimiento de debilidad.

5.- Autorrealización

vez cubiertas todas las necesidades anteriores, esta última fase nos lleva a la autosatisfacción emocional y personal, en ella nos sentimos realizados plenamente, el ser un buen padre, un buen trabajador, un buen ciudadano consiguiendo también la satisfacción emocional al sentirse satisfecho de sus logros. Cuando no se cumplen las necesidades de reconocimiento y autorrealización, surgen complejidades, los disgustos, la depresión hasta la invalidez emocional. Por ese motivo utilizamos como parte de insumo, el libro del psicólogo Abraham Maslow, sobre la teoría de la motivación del ser humano, desarrolla la pirámide de

Maslow y es muy didáctica y entendible para comprender las emociones de las personas.

Nuestro país el sistema de Recursos Humanos no toma interés a su principal insumo para operar adecuadamente dentro de la institución, como es el personal que labora y realiza el trabajo, se dictan normas, si bien es cierto mejorando condiciones, pero básicamente por pertenecer a grupos de países desarrollados (OCDE) o por tratados (TLC, entre otros) y se basan a las exigencias que estos solicitan.

Sin embargo, en esta Ley del servicio civil no han tomado en cuenta el brindar una progresión de desarrollo profesional mediante una línea de carrera a los servidores de actividades complementaria, no tomando en cuenta que pueden ser desmotivados emocionalmente por no tener un desarrollo dentro de la institución a la que pertenecerán.

1.1.1.3. Definición de Términos Básicos

Funcionario público.

Es un funcionario público que desempeña funciones en el gobierno.

Director Público.

Es un servidor civil, que realiza funciones en la organización

Servidor de servicio civil.

Es un servidor que realiza funciones sustantivas y administración interna de la entidad.

Servidor de actividad complementaria.

Son servidores de actividad complementaria que ingresan por concurso público y abarcan puestos de actividad de soporte y complemento también incluye actividades operativas o manuales respecto de las funciones sustantivas y administración interna de la entidad.

Servidores de confianza.

Es aquel que ingresa civil sin concurso público de méritos y no están sujetos al periodo de prueba.

Entidad Pública.

Es aquella organización que cuenta con personería jurídica que realiza

Funciones sustantivas.

Funciones sustantivas son aquellas directamente vinculadas a la formación de políticas públicas en la parte normativa de asesoría técnica y ejecución vinculadas al cumplimiento del objetivo de las entidades

Servidor civil.

Se refiere a los servidores que integran el régimen de la ley N°30057.

Progresión.

Es el cambio de puesto del servidor civil a otro puesto

Posición.

Cada uno de los ocupantes que puede tener un puesto con único perfil.

Titular de la entidad.

Es la máxima autoridad en la entidad pública

INAP.

Instituto Nacional de Administración Pública se encarga de la selección y formación de sus directivos y empleados públicos, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

1.2. Formulación del Problema de Investigación

Se detallan los siguientes problemas tanto general como específico de la investigación.

1.2.1. Problema General

¿Cuáles son los factores que influyen en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil?

1.2.2. Problemas Específico

¿Qué clasificación de La Ley del Servicio Civil, vulnera el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas?

¿Qué problemas generaría el perfil de puesto en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil?

¿Qué problemas trae consigo la falta de difusión de la Ley del Servicio Civil al trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas?

1.3. Justificación

Nuestra investigación se basa en la realidad de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas que formaran parte del marco de la Ley de Servicio Civil, que si bien es cierto, es alentadora por la mejora de los beneficios sociales, sin embargo, también tenemos que señalar la discriminación y limitación que se encuentra en la cuarta clasificación de la Ley, que es, el de servidor de actividades complementarias, el cual se observa que no tiene la opción de una línea de carrera.

Esta Investigación buscara los factores que no le permita desarrollarse profesionalmente a los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas y poder plantear propuestas adecuadas hacia el trabajador y se repite uno de los principios Constitucionales que es el de Principio de igualdad de oportunidades.

1.4. Relevancia

Nuestra investigación es relevante porque permitirá buscar mediante el análisis bibliográfico y normativo su verificación con los resultados de las encuestas que se realice, conocer la situación de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas-MEF, en lo que corresponde su desarrollo profesional en el marco de la Ley del Servicio Civil.

Siendo necesario que los trabajadores auxiliar del MEF conozca sus beneficios, ventajas de la Ley del Servicio Civil y sepa que uno de sus principios, es el de igualdad de oportunidades y uno de los ejes que se basa la reforma del servicio civil que es la meritocracia, que es el mérito al crecimiento personal y

profesional, se aplique adecuadamente y así mejorar el clima laboral y que los servidores sientan que es un orgullo trabajar para el estado.

1.5. Contribución

La investigación busca contribuir el debate, en una de las clasificaciones del servidor público en el marco de la Ley del Servicio Civil, y permita recoger los insumos planteados.

Por lo tanto, nuestra investigación aporta a un adecuado transición y respeto al trabajador el cual permita un crecimiento profesional a los servidores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas y este pueda tener el orgullo de trabajar para el estado y brindar un buen servicio al ciudadano.

Esta investigación podrá servir de insumo a la gestión del empleo público y al derecho laboral, ya que, de manera específica sobre el crecimiento profesional mediante una línea de carrera, en lo que corresponde al servidor público no se tiene mucha información de estudios en nuestro país.

1.6 Objetivos de la Investigación

Se detallan los siguientes objetivos tanto general como específico de la investigación.

1.6.1 Objetivo General

Determinar los factores que influyen en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil.

1.6.2 Objetivo Especifico

Identificar que clasificación de La Ley del Servicio Civil, vulnera el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas.

Identificar los problemas que generaría el perfil de puesto en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil.

Establecer los problemas que generaría la falta de difusión de la Ley del Servicio Civil al servidor Público auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas.

II. MARCO METODOLOGICO

2.1 Supuestos

Nuestros supuestos son soluciones tentativas, la cual se validará con información empírica, mejor dicho, nos basaremos en la revisión de la observación de los hechos.

2.1.1 Supuesto Principal

La Clasificación de la Ley del Servicio Civil, el perfil de puesto y la difusión de la Ley del servicio civil, son factores que determinan en una adecuada implementación del desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de economía y Finanzas y contribuyen a mejorar la calidad del servicio al ciudadano.

2.1.2 Supuesto Secundario

Tener una línea de carrera de progresión en la clasificación de la Ley del Servicio Civil, permite el desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.

La adecuada aplicación del perfil del puesto evita los problemas en el servidor Público auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del servicio Civil.

La falta de difusión de la Ley del Servicio Civil, a los servidores públicos genera problemas al servidor público auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas.

2.2. Categorías

2.2.1 Categoría Principal

Normas que regulan la Ley del Servicio civil como La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, Reglamento General de la ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y la Normas vigentes que rigen como el Decreto Legislativo 276 Ley de base de la Carrera administrativa y el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el Régimen especial de contratación administrativa de servicio.

Perfil de puesto y difusión de la Ley del Servicio Civil a los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas.

2.2.2. Categoría Secundaria

Elementos normativos y doctrinarios relacionados a la implementación al desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.

Perfil de puesto que permita el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas.

Difusión de la Ley del Servicio Civil a los servidores públicos auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.

2.3. Tipo de estudio

Nuestra investigación mostrará una investigación cualitativa ya que tiene como objetivo proporcionar profundidad a los datos que nos permita interpretar y contextualizar el entorno, los detalles y las experiencias únicas aportando un punto de vista de los fenómenos así como la flexibilidad de la interpretación.

Como afirma Hernandez Sampieri R. (2014) en su libro titulado “Metodología de la investigación”, el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito del investigador es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados.

Siguiendo al autor, el estudio cualitativo nos permitirá conocer los diversos puntos de vista de los trabajadores auxiliares de Ministerio de Economía y Finanzas, respecto a los problemas acontecidos antes y durante el proceso de implementación en lo que se refiere el desarrollo profesional, en el Marco de la Ley del Servicio Civil, y a partir de ello, plantear propuestas para una adecuada implementación y mejorar la calidad del servicio al ciudadano.

Mediante el enfoque cualitativo, definiremos conceptos, recopilaremos datos de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes, a fin de analizar las categorías de nuestra investigación y fortalecer nuestros supuestos.

Los estudios cualitativos permiten comprender las subjetividades de los individuos en su contexto cotidiano o laboral. En este sentido, es “la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.” (Taylor y Bodgan, 1986).

Para Denzin y Lincon (2012) la investigación cualitativa es “una actividad situada, que ubica al observador en el mundo. Consiste en una serie de prácticas materiales e interpretativas que hacen visible el mundo y lo transforman, lo convierten en una serie de representaciones que incluyen las notas de campo, las entrevistas, las conversaciones, las fotografías, las grabaciones y las notas para el investigador” (p. 48).

Es así que, durante la presente investigación, definiremos conceptos, recopilaremos datos de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes, a fin de analizar las categorías y fortalecer nuestros supuestos.

Strauss y Corbin (2002) definen la investigación cualitativa como “la investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación. Puede tratarse de investigaciones sobre la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos, así como el funcionamiento

organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales y la interacción entre naciones” (p. 12).

En síntesis, entendemos la investigación cualitativa como la comprensión del significado y sentido construido en base a las ideas, pensamientos y creencias de los sujetos, así como de las acciones que realizan en los diferentes entornos de pertenencia. Implica un acercamiento del investigador a dichas subjetividades, para interpretar las descripciones que los individuos realizan de su ser y estar en el mundo.

Taylor y Bodgan (1986) plantean las siguientes características que nos permite entender los aspectos centrales que la distinguen:

- a) Es inductiva, desarrolla conceptos a partir de los datos y no a la inversa, en que los datos permiten comprobar teorías.
- b) Visión como un todo, estudiando a los sujetos temporalmente y en su contexto.
- c) El investigador influye en la investigación aunque no sea su finalidad.
- d) Es comprensiva del actuar de los sujetos y sus descripciones.
- e) El investigador debe estar abierto a la información generada en la investigación.
- f) Busca dar voz a todos los sujetos de la situación a investigar.
- g) Es humanista, su interés está centrado en las personas.
- h) Es importante la validez con base en lo expresado por la gente y no a la confiabilidad y reproducibilidad.

El papel del investigador se centra en ubicar los fenómenos en un espacio físico y temporal determinado. Tiene la posibilidad de ampliar su visión mientras investiga. El empleo de métodos y técnicas cualitativos le permiten la inducción a partir de la comprensión de las descripciones realizadas por los sujetos con base al contexto de pertenencia, favoreciendo su análisis y generación de teoría.

El investigador también debe de contar con la flexibilidad necesaria para recurrir a diversas disciplinas, métodos y técnicas para que desde diferentes visiones pueda acercarse a su objeto de estudio. En palabras de DENZIN y LINCON, (2012) el investigador es un ensamblador de diversos elementos para

construir una obra, en este caso una investigación, a partir de los sujetos, contextos, técnicas, métodos, experiencia del investigador y las interpretaciones que realice.

Flick U. (2012) en su libro “Introducción a la investigación cualitativa” señala que “(...) el análisis del investigador está presente en el proceso de investigación. Existe una relación directa entre los sujetos en su contexto y el investigador, quien permanentemente está analizando” (p. 54).

Para el autor, las reflexiones de los investigadores sobre sus acciones y observaciones en el campo, sus impresiones, accesos de irritación, sentimientos etc., se convierten en datos de propio derecho, formando parte de la interpretación, y documentación en diarios de investigación, a diferencia de las investigaciones cuantitativas, las cuales plantean neutralidad y objetividad del investigador manteniendo al margen su subjetividad.

Según Hernández Sampieri, R. (2014) en su libro titulado “Metodología de la investigación”, existen cuatro tipos de investigación: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Asimismo, define que la investigación descriptiva es aquella que busca especificar las características, y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En ese sentido, determinamos que la presente investigación será de tipo No experimental - descriptiva, ya que analizaremos los puntos de vista de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas. Mediante la descripción y la aplicación de instrumentos de recolección de datos, identificaremos las relaciones que existen entre las categorías. De igual forma, recogeremos los datos sobre la base de las teorías y los antecedentes, exponiendo y resumiendo la información de manera cuidadosa, para luego analizar minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan a mejorar la calidad laboral del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas y le permita un adecuado desarrollo profesional y este a su vez implicaría la calidad del servicio al ciudadano.

Según Tamayo y Tamayo M. (1997) en su libro “Proceso de Investigación Científica”, señala que la investigación descriptiva comprende la descripción,

registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. Es decir, los datos recopilados son un enfoque que se hace respecto al criterio y puntos de vista de las personas involucradas en el fenómeno.

Sabino C. (1992) en su libro titulado “El proceso de investigación” afirma que “la investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. (p. 51). Mediante la investigación descriptiva, entonces, podemos descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener planteamientos y teorías que caracterizan a la realidad estudiada.

2.4. Diseño de Investigación

Para Miller y Crabtree (1992) el diseño es una aproximación al supuesto, asimismo, Denzin y Lincoln (2005) definen que el diseño metodológico es la estrategia de indagación dentro del cual se realizan las actividades como la recolección de los datos, análisis de los datos y generación de teoría.

Hernández Sampioeri R. (2014), en su libro titulado “Metodología de la investigación” nos presenta una clasificación de los diseños básicos de la investigación cualitativa: a) teoría fundamentada, b) diseños etnográficos, c) diseños narrativos, d) diseños fenomenológicos, e) diseños de investigación-acción y g) estudios de caso cualitativos.

De lo antes expuesto consideramos la teoría fundamentada, es el diseño que más se adapta a nuestro objeto de investigación. Hernández Sampieri señala que el planteamiento básico de la teoría fundamentada es que las proposiciones teóricas surgen de los datos obtenidos en la investigación, más que de los estudios previos.

Asimismo, propone que es un diseño de investigación cualitativa mediante el cual el investigador produce una explicación general o teoría respecto a un

fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes.

De lo antes expuesto, podemos afirmar que este método será relevante para nuestra investigación, puesto que buscaremos diversas percepciones y puntos de vista (teorías), mediante la recolección de datos cualitativos, con el propósito de describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas como son los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.

Para Corbin y Strauss (2007) este diseño provee un sentido de comprensión sólido, porque emana de la investigación y recolección de datos durante el estudio, se trabaja de manera práctica y es sensible a las expresiones de los individuos de la muestra considerada. De otro lado, permite que los investigadores se orienten a descubrir teorías, conceptos y proposiciones partiendo directamente de los datos y no de los supuestos a priori de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes.

Este método no persigue producir teorías formales, sino más bien teorizar sobre problemas muy concretos que podrán adquirir categoría superior en la medida en que se le agreguen nuevos estudios de otras áreas sustanciales. Dicho de otro modo, el investigador no pretenderá probar sus ideas al generar teoría fundamentada, sino sólo validar que los supuestos son plausibles.

2.5. Escenario de estudio

El escenario es el lugar donde los sujetos investigados o cuestionados interactúan, y es elegido con el fin de evaluar in situ aquellos problemas y objetivos que se han planteado en nuestra investigación.

Un buen escenario se caracteriza por ser accesible, es decir que es posible que se pueda penetrar y obtener la información y porque las fuentes de información reúnen las condiciones que la investigación necesita.

En ese sentido, el escenario que se ha considerado en la presente investigación es el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, Institución pública dentro del poder ejecutivo, ubicado en Jirón Junín 319 – Lima.

Como un poco de historia sobre el Ministerio de Economía y Finanzas, se describe lo siguiente; El 03 de agosto de 1821, en el gobierno de José de San Martín, protector del Perú, Decreto la creación del Ministerio de Hacienda y Mediante Decreto Ley N.º 17703 del 13 de junio de 1969 se modificó la denominación del Ministerio de Hacienda por la de Ministerio de Economía y Finanzas.

Con la finalidad de identificar los problemas en lo que se refiere en la transición de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de la Ley del Servicio Civil, en lo que se refiere al desarrollo profesional, se realizara, encuestas a los trabajadores auxiliares, quienes responderán una serie de preguntas vinculadas a sus propias experiencias y conocimientos para ser desarrolladas y apuntar propuestas de recomendaciones de posibles soluciones.

2.6. Caracterización de los Sujetos

En la investigación de enfoque cualitativo, los sujetos de investigación resultan elementos necesarios, los sujetos aportan la mayor parte de información esencial sobre el problema de investigación. Ya que a ellos son los que se busca una solución al problema que hemos identificado, siendo las personas a quienes con más frecuencia se observa su accionar, se les pregunta o solicita información por escrito. Con ello se obtiene la información que permite a nosotros como investigadores comprender el problema y realizar oportunas conclusiones y proponer recomendaciones.

Los sujetos de nuestra investigación serán los trabajadores auxiliares y podemos tener como segunda fuente los trabajadores que se desarrollaron profesionalmente mediante una línea de carrera.

En el Ministerio de Economía de Finanzas cuenta con un aproximado de 1500 trabajadores de los cuales unos 300 son trabajadores son auxiliares o técnicos que le afectaría el proceso de tránsito a La Ley del Servicio Civil, ya que estos se encontrarían dentro de la clasificación servidor de actividades complementaria por como son las secretarias, conserjes, apoyo administrativo,

choferes, conserjes, apoyo en archivo, notificadores entre otros cargos que no cuentan con estudios superiores.

Sin embargo una gran parte de estos trabajadores están estudiando en la universidad porque desean mejorar y superarse y desarrollarse profesionalmente en futuro a media plazo, el cual no podrían, si se implementa la Ley del servicio civil como esta, porque en esta los encasillan y no le permite un desarrollo profesional, por ello tomaremos una muestra de un promedio de 30 trabajadores que puedan apoyar con responder unas preguntas de la encuesta que elaboraremos y nos permita validar nuestros supuestos, categorías y fortificar nuestras conclusiones y recomendaciones.

Se podrá revisar nuestros supuestos que el trabajador que no tiene un desarrollo profesional no se encuentra motivado para trabajar y brindar un servicio óptimo, esto perjudicaría uno de los ejes del servicio civil como es el de brindar un servicio eficiente al ciudadano.

2.7. Trayectoria Metodológica

Para desarrollar la presente investigación, seguiremos el siguiente trayecto, a fin de llegar al análisis de los resultados:

1. Determinar el tipo de investigación a realizar.
2. Recabar las fuentes de información para los antecedentes.
3. Elegir el diseño de investigación a realizar.
4. Elaborar la encuesta a los trabajadores como instrumento de recolección de datos
5. Recoger los datos obtenidos
6. Interpretar y analizar los datos.

Nuestra investigación, la hemos desarrollaremos mediante una metodología básica, debido que no será de aplicación inmediata, si no que buscaremos ampliar y profundizar nuestro saber respecto a la implementación del desarrollo profesional, mediante una línea de carrera para los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio civil y poder brindar un insumo valioso desde la perspectiva del mismo trabajador.

Cuando se utiliza este tipo metodología, como es la básica, es que se busca no ser utilizado inmediatamente, sino que se buscamos brindar insumos para el descubrimiento de una adecuada transición de la Ley del Servicio Civil con la revisión de la misma norma, doctrina, tesis entre otras herramientas, el cual constituyen el punto de ayuda en la solución de alternativas laborales, sociales, en nuestro investigación, nuestro objetivo es validar nuestros supuestos para brindar el respeto, la no discriminación al trabajador desde el nivel más bajo que este se inicie dentro de una entidad u institución.

La investigación básica tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

En nuestro caso se realizará una investigación de toda la información referida al desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de la Ley del Servicio Civil y sus normas vinculantes, así como la revisión de los regímenes laborales en el cual pertenece previas a la transición de La Ley del Servicio Civil, haciendo énfasis en lo que se entiende por ello y que actos la comprenden.

Luego de ello procederemos, mediante el análisis de dicha información a argumentar y elaborar recomendaciones que permitan mejorar el desarrollo profesional en la transición de la Ley del Servicio Civil.

Dávila G. (2006) en su artículo titulado “El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales” señala que el método inductivo se fundamenta en la observación y en la experiencia que por sí misma proporciona hechos particulares, para concluir de ellos en una verdad general; parte de la observación y análisis de los hechos o casos particulares para establecer generalizaciones a fin de rebasar el ámbito reducido en que se inicia el estudio.

El método inductivo conduce a las investigaciones cualitativas que comienzan con ciertas observaciones del caso a estudiar planteado en la problemática de nuestra investigación, de las cuales inductivamente se desglosan

ciertas cualidades de las personas que serán estudiadas y que por consiguiente nos brindara una idea acerca del fenómeno social que se está estudiando.

La utilización de este método será muy importante en el estudio de campo que realizaremos, ya que este revelará información sobre el fenómeno estudiado.

De esta manera, buscaremos acercarnos al argumento al cual se desplegará la investigación a fin de recoger información identificando los problemas que se suscitan respecto al desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de la Ley del Servicio Civil.

Posteriormente analizaremos la información obtenida en base a los objetivos previamente definidos. Dentro del estudio seleccionaremos una serie de supuestos y categorías para de esta manera concluir y poder brindar recomendaciones al problema planteado.

2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para nuestra investigación utilizaremos el instrumento de recolección de datos. Nos basaremos a lo aprendido del libro de Sampieri Mitología de la investigación su quinta edición donde señala que se debe buscar bibliografía e historias de los mismos posibles afectados o vulnerados para realizar una entrevista u encuesta esta técnica en la que una persona solicita información de otra o de un grupo de personas que nuestra investigación son los trabajadores auxiliares, para obtener datos sobre un problema identificado en nuestra matriz de consistencia.

Por consiguiente, lo que buscamos con la entrevista no es contrastar una idea, sino acercarnos a las ideas y supuestos.

Por consiguiente, mediante la guía de entrevistas u encuestas, plantearemos ocho interrogantes a 30 trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas que nos permita identificar su punto de vista respecto a la implementación de la Ley del Servicio Civil, en lo que corresponde el desarrollo profesional, vinculado a la clasificación de servidores de actividades complementaria. Para ello desarrollaremos las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Conoce usted sobre La Ley del Servicio Civil?
- 2- ¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil, permite desarrollarse profesionalmente al trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas?
- 3- ¿Usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a las clasificaciones y grupos de familia?
- 4- ¿Usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a la clasificación “servidores de actividades complementarias”?
- 5- ¿Usted cree importante el desarrollo profesional dentro de su Institución?
- 6- ¿Usted conoce que es un perfil de puesto en el marco de la Ley del Servicio Civil?
- 7- ¿Considera usted, que la norma de la implementación de la Ley del Servicio Civil debe ser difundida a los servidores públicos, sobre todo, en lo que se refiere al desarrollo profesional y su progresión dentro de su institución?
- 8- Sabía usted, que la Ley del Servicio Civil en su “clasificación de servidores de actividades complementaria” no tiene una línea de progresión que permita desarrollarse profesionalmente ¿qué opina usted de esta pregunta?

Con estas preguntas a los trabajadores auxiliares del MEF, podremos ver que los factores que planteamos en el problema de la investigación y los objetivos tiene sentido y pueda validar nuestros supuestos y categorías una vez que se analice los resultados y nos permita concluir y brindar nuestras recomendaciones.

2.8.1. Técnicas de recolección de datos

Para la nuestra investigación se ha utilizado como insumo principal la Ley del Servicio Civil entre normas vinculadas a temas laborales, libros de psicólogos que permitan validar en lo que se refiere al estado emocional de un trabajador en lo que corresponde el desarrollo profesional dentro de una institución, tesis, estudios sobre el servicio Civil, publicaciones de organismos internacionales toda

esta información nos permite recopilar información para desarrollar la presente investigación.

2.8.2. Instrumentos de recolección de datos

La investigación mediante encuestas es el proceso que permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos.

En ese sentido, la técnica a utilizar será realizar una encuestas que conste de 8 preguntas, siete (7) cerradas y una (1) pregunta abierta y se aplicara a treinta (30) trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas que realizan labores como son de apoyo administrativo, secretarial, entre otros labores que van de acuerdo a la clasificación servidores de actividades complementaria, a fin de conocer sus puntos de vista y validar nuestros supuestos y categorías planteadas en la matriz de consistencia, esta encuestas nos permitirá llegar a nuestros objetivos y poder brindar una investigación que permita una adecuada implementación del se la Ley del Servicio Civil.

Según Álvarez J. (2005), los métodos de análisis de los datos cualitativos recogidos deben seguir una secuencia y un orden.

A medida que se avanza en el análisis de los datos recogidos gracias a los instrumentos cualitativos, esos temas y conceptos se tejen en una explicación más amplia de importancia teórica o práctica.

2.9. Rigor científico

Nuestra investigación se basa en recolectar información teórica, doctrinaria y normativa, el cual nos permita analizar bajo el enfoque cualitativo, la búsqueda de información la hemos obtenido del repositorio de SUNEDU, búsqueda de publicaciones de organismos internacional sobre Servicio Civil, de la misma página institucional de SERVIR y del MEF como cuestionario de preguntas a los

trabajadores auxiliares del MEF entre otros instrumentos, documentos y la metodología que ha permitido un rigor científico adecuado para la presente investigación.

2.10. Aspectos éticos

Para nosotros la Ética profesional es un conjunto de normas básicas, el cual estudia los actos de las personas, debido a que las personas la controlan conscientemente y por ello se regulan el comportamiento y el actuar de un grupo de personas, sean profesionales o no.

En ese sentido nuestra investigación será desarrollada dentro del ámbito del Derecho, ya que somos bachilleres de derecho, por lo que tomaremos en cuenta las normas éticas del Colegio de Abogado del Perú, respetando la normas y no realizar actos que puedan atentar en contra de las normas de ética.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de Resultado

Sobre nuestra tesis para poder llegar a nuestro objetivo planteado en la matriz de consistencia, se utilizó como instrumento un cuestionario de 8 preguntas, 7 de ellas, preguntas cerradas, y la última pregunta abierta, el cual permita desarrollar su opinión al encuestado, en esta última pregunta.

El cuestionario se realizó, con el fin de validar nuestros supuestos, y contando con el apoyo de 30 trabajadores contratados bajo los regímenes Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 1057 - CAS, del Ministerio de Economía y Finanzas, los cuales en su mayoría son auxiliares de oficina, esto es debido a que ellos serían los afectados directos.

Pregunta número uno (1), se hizo la siguiente pregunta

¿Conoce usted sobre La Ley del Servicio Civil?

De los cuáles, de los 30 trabajadores encuestados, 22 trabajadores indicaron que si conocen la ley del Servicio Civil y 8 que no conocen la Ley del Servicio Civil, que corresponde a un 73.3% que afirman que conocen la Ley del Servicio Civil.

Pregunta número dos (2), se hizo la siguiente pregunta

¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil, permite desarrollarse profesionalmente al trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas?

De los cuáles de los 30 trabajadores encuestados, 5 indicaron que, si permite desarrollarse profesionalmente y 25 que no permite desarrollarse profesionalmente, esto corresponde a un 16.5% que afirman que si permite desarrollarse profesionalmente al trabajador auxiliar.

Pregunta número tres (3,) se hizo la siguiente pregunta

¿Usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a la clasificaciones y grupos de familia?

De los cuáles de los 30 trabajadores encuestados, 4 indicaron que si conoce la normativa en lo que se refiere a la clasificación y grupo de familia y 26 que no conoce la normativa a lo que se refiere a la clasificaciones y grupos de familia, esto corresponde a un 13% que afirma que si conoce la normativa en lo que se refiere a la clasificaciones y grupo de familia.

La pregunta número cuatro (4) se hizo la siguiente pregunta

¿Usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a la clasificación servidores de actividades complementarias?

De los cuáles de los 30 trabajadores encuestados, 6 indicaron que si conoce la normativa en lo que se refiere a la clasificación servidores de actividades complementarias y 24 que no conocen la normativa, esto corresponde a un 20% que afirma que si conoce la normativa en lo que se refiere a la clasificación servidores de actividades complementaria.

La pregunta número cinco (5) se hizo la siguiente pregunta

¿Usted cree importante el desarrollo profesional dentro de su Institución?

De los cuáles de los 30 trabajadores encuestados, 30 pusieron que, si es importante el desarrollo profesional, esto corresponde al 100% de los trabajadores que afirman que si es importante el desarrollo profesional.

La pregunta número seis (6) se hizo la siguiente pregunta

¿Usted conoce que es un perfil de puesto en el marco de la Ley del Servicio Civil?

De los cuáles de los 30 trabajadores encuestados, 11 indicaron que, si conoce el perfil de puesto y 19 que no conoce el perfil de puesto, esto corresponde a un 36.5% que afirman que conoce el perfil de puesto.

La pregunta número siete (7) se hizo la siguiente pregunta

¿Considera usted, que la norma de la implementación de la Ley del Servicio Civil debe ser difundida a los servidores públicos, sobre todo, en lo que se refiere al desarrollo profesional y su progresión dentro de su institución?

De los cuáles de los 30 trabajadores encuestados, 29 indicaron que, si debe ser difundida la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere al desarrollo profesional y un (1) encuestado que no se debe difundir, esto corresponde a un 97% que afirma que se debe difundir la Ley del Servicio Civil.

La pregunta número ocho (8) se hizo la siguiente pregunta

sabía usted, que la Ley del Servicio Civil en su “clasificación de servidores de actividades complementaria” no tiene una línea de progresión que permita desarrollarse profesionalmente ¿qué opina usted de esta pregunta?

De los cuáles de los 30 trabajadores encuestados, 19 opinaron que La Ley del Servicio Civil, discrimina al trabajador, en lo que se refiere al desarrollo profesional, siendo una norma que se debe observar, ya que esta crearía un clima laboral negativo y 11 que no opinaron, esto corresponde a un 60% que esta de desacuerdo con la Ley del Servicio civil, en lo que se refiere a la clasificación de servidor de actividades complementarias.

IV. DISCUSIONES

4.1 Análisis de la discusión de resultado

Nuestra investigación como objetivo busca determinar los factores que influyen en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de la Ley del Servicio Civil.

Entre los objetivos específicos, tenemos si las clasificaciones de la Ley del Servicio Civil no permiten el desarrollo profesional; identificar los problemas que generaría el perfil de puestos en el desarrollo profesional y por último establecer los problemas debido a la falta de difusión de la Ley del Servicio Civil.

Con estos objetivos y basándonos en los supuestos se elaboró el cuestionario que consta de ocho (8) preguntas, este instrumento que tiene la participación de 30 trabajadores auxiliares y técnico contratados por los regímenes Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 1057, que serían los afectados directos, si se lleva a cabo la última fase de la implementación de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Conoce usted sobre La Ley del Servicio Civil?

La primera (1) pregunta se realiza básicamente de manera general, para que los trabajadores contesten, si conocen La Ley del Servicio Civil, esto nos permite ver si la norma ha sido difundida y nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, el 73.3 % si conoce la Ley del Servicio Civil y el 26.7 % indico que no conoce la Ley del Servicio Civil.

En esta pregunta podemos decir que la norma la conocen y ha sido difundida adecuadamente, debido que el 73 % de los trabajadores encuestados si conoce La Ley del Servicio Civil, pero de manera general.

2.- ¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil, permite desarrollarse profesionalmente al trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas?

La segunda (2) pregunta se realizó buscando, la percepción y el conocimiento de los trabajadores encuestados, sobre si la Ley del Servicio Civil le permite desarrollarse profesionalmente y nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, el 16.5 % indico que si permite desarrollarse profesionalmente y el 83.5 % tiene el conocimiento y la percepción, que La Ley del Servicio Civil, no permite desarrollarse profesionalmente

En esta pregunta nos permite validar uno de los factores y supuestos que la Ley del Servicio civil es la que afecta al desarrollo profesional del trabajador auxiliar para desarrollarse profesionalmente, ya que los trabajadores encuestados, no tienen confianza en la Ley del Servicio civil y es por falta de difusión de la norma.

3.- ¿Usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a la clasificaciones y grupos de familia?

La tercera (3) pregunta se realizó buscando, si conocen la norma, Ley del servicio Civil en lo que corresponde a las clasificaciones y los grupos de familia, y nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, el 13 % indica que si conoce las clasificaciones y los grupos de familia y el 87% indica que no conoce la clasificaciones y los grupos de familia.

En esta pregunta podemos seguir validando que el trabajador auxiliar en su mayoría no conoce la norma en lo que le correspondería su clasificación y al grupo de familia que pasaría a pertenecer una vez culminado el proceso de implementación, esto es debido a la falta de difusión en la parte especifica de la norma ya que solo se difundió en lo que corresponde de manera general.

4.- ¿Usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a la clasificación servidores de actividades complementarias?

La cuarta (4) pregunta se realizó buscando, si conocen de manera específica

La Ley del Servicio Civil en una de sus clasificaciones, como es la cuarta clasificación denominada “servidores de actividades complementarias”, ya que esta es la clasificación materia de nuestra investigación, para saber que tanto conocen de la clasificación de la cual pasarían a formar parte, y nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, el 20 % si conoce la normativa que se refiere la clasificación servidores de actividades complementarias y el 80% que no conoce la clasificación servidores de actividades complementarias.

En esta pregunta podemos seguir validando que el trabajador auxiliar en su mayoría no conoce la norma en lo que le correspondería su clasificación servidores de actividades complementaria, que sería la clasificación que pasaría a pertenecer una vez culminado el proceso de implementación, esto es debido a la falta de difusión en la parte específica de la norma ya que solo se difundió en lo que corresponde de manera general.

5.- ¿Usted cree importante el desarrollo profesional dentro de su Institución?

La quinta (5) pregunta se realizó buscando, su percepción de importancia (motivación) del desarrollo profesional dentro de su institución donde labora, esta pregunta nos permite validar la vulneración que generaría la norma Ley del Servicio Civil, y nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, el 100% afirma que es importante el desarrollo profesional dentro de su institución.

En esta pregunta podemos validar el nivel de importancia para el trabajador auxiliar del desarrollarse profesionalmente y luego de revisar la Ley del Servicio Civil y su reglamento y validar con los instrumentos como son la doctrina y la encuesta podemos indicar que la norma vulnera el derecho del trabajador a desarrollarse

profesionalmente y esto podría ocasionar un trabajador desmotivado y conllevaría a un mal servicio a la población y hasta una posible huelga.

6.- ¿Usted conoce que es un perfil de puesto en el marco de la Ley del Servicio Civil?

La sexta (6) pregunta se realizó buscando, si conocen que es el perfil de puesto en el marco de la Ley del Servicio Civil, esta pregunta nos permitirá validar si el trabajador conoce, que es un el perfil de puesto, ya que es uno de los factores que hemos identificado que permita el desarrollo profesional del trabajador auxiliar, debido que en este se describe la formación académica, conocimientos, experiencia laboral, habilidades y características del puesto el cual se desarrolla las funciones, y nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, el 36.5 % afirma conocer el perfil del puesto en el marco de la Ley del Servicio Civil y el 63.5 % no conoce el perfil del puesto.

En esta pregunta podemos validar el nivel de importancia que es conocer el perfil del puesto para el trabajador auxiliar, ya que al conocer el perfil se puede identificar que el trabajador auxiliar sería encasillado en funciones que no le permita realizar como mínimo un función superior al nivel que se encuentre y le permita de alguna forma desarrollarse profesionalmente, y como se puede ver en el resultado el 63.5 % no conoce que es un perfil de puesto, esto puede ocasionar a un trabajador que no genere conocimientos superiores del que ya está apto, implicando un encasillamiento en sus funciones y posiblemente una monotonía que lo llevara a ser un trabajador desmotivado.

7.- ¿Considera usted, que la norma de la implementación de la Ley del Servicio Civil debe ser difundida a los servidores públicos, sobre todo, en lo que se refiere al desarrollo profesional y su progresión dentro de su institución?

La séptima (7) pregunta se realizó buscando la percepción de los trabajadores de la importancia (motivación) de la difusión de saber si la Ley del Servicio Civil, le permite el desarrollo profesional, así ellos puedan decidir, si postulan o no a la Ley en mención y no ser sorprendidos causando malestar y mal servicio al ciudadano de esta pregunta nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, el 97 % afirma que la norma de la implementación de la Ley del Servicio Civil debe ser difundida a los servidores públicos.

En esta pregunta podemos validar el nivel de importancia que se debe difundir la norma de la implementación de la Ley del Servicio Civil, sobre todo en lo que se refiere al desarrollo profesional y su progresión dentro de su institución para el trabajador auxiliar, ya que al conocer la norma el trabajador podrá elegir si postula a ser parte de la Ley del Servicio Civil o buscar otras alternativas, que le permita el desarrollarse profesionalmente.

8.- sabía usted, que la Ley del Servicio Civil en su “clasificación de servidores de actividades complementaria” no tiene una línea de progresión que permita desarrollarse profesionalmente ¿qué opina usted de esta pregunta?

La octava (8) pregunta se realizó buscando su opinión de los trabajadores sobre la Ley del Servicio Civil, en su cuarta clasificación de servidores de actividades complementaria el cual no permite desarrollarse profesionalmente, debido a que no tiene una línea de carrera y nos dio como resultado que de los treinta (30) trabajadores encuestados, opinaron el 60 % que es una norma que vulnera al trabajador y el 40 % no opino sobre la pregunta.

En esta pregunta podemos validar el nivel de importancia de contar con una línea de carrera en la estructura de la cuarta clasificación servidores de actividades complementaria, ya que el 60 % de trabajadores encuestados sabe la importancia de que un trabajador tenga una norma que le permita desarrollarse profesionalmente, esto es debido a que todo trabajador busca mejorar en su centro

de trabajo como parte de su incentivo personal el desarrollarse profesionalmente y esto le permita obtener mejor remuneración.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

El Ministerio de Economía y Finanzas se encuentra finalizando la tercera etapa del proceso de implementación llamada Mejora Interna, siendo el equivalente del 50 % faltante del 100 % para culminar el proceso de tránsito y pasar a la 4 etapa que sería, la implementación, que se basa en la organización para los concursos internos y si no cubren las plazas se lanza a concurso público y se culminaría con el proceso de tránsito progresivo al régimen de La Ley N.º 30057, Ley de Servicio Civil.

La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, es una norma que busca tener mejores trabajadores o mejor dicho mejores servidores públicos, el cual permita brindar y servir al ciudadano de forma óptima, estos servidores serán incorporados mediante concurso público y teniendo definido los perfiles de puesto y el cuadro de puesto de la entidad – CPE (etapa 3, mejora interna).

La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, a los servidores públicos le permitiría tener oportunidades de crecimiento personal como profesional, pero solo en su tercera (3) clasificación denominados servidores civil de carrera; a la cuarta (4) clasificación denominado servidor de actividades complementarias no tiene una línea de progresión profesional.

Por lo que podemos concluir que los factores que influyen en el desarrollo profesional del servidor civil (trabajador auxiliar) en el marco de La Ley del servicio Civil en su cuarta clasificación denominado “servidor de actividades complementaria” no le permite tener una línea de carrera para su desarrollo profesional.

El otro factor es el perfil de puesto que solo describe la parte que hará acorde con sus funciones del puesto y no le permite tener por lo menos una función que le permita desarrollar funciones de un puesto superior.

Y por último tenemos el factor de difusión de la Ley del Servicio Civil, que no es conocida por los servidores civiles (trabajador auxiliar).

Estos factores ocasionarían, tener trabajadores desmotivados por no tener una línea de carrera, que le permita el crecimiento profesional y esto llevaría a brindar un mal servicio al ciudadano.

Posible huelga debido a la vulneración del trabajador con menos capacidad para defender sus derechos, como son los trabajadores de la cuarta (4) clasificación “servidores de actividades complementaria”, para ser precisos del grupo de familia operadores, mantenimiento y soporte, choferes, secretaria, asistencia y apoyo administrativo, que es una gran cantidad de trabajadores que estarían afectados. Finalizamos indicando que La Clasificación de la Ley del Servicio Civil, el perfil de puestos y la difusión a los servidores públicos, son factores que determinan una adecuada implementación del desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de economía y Finanzas y contribuyen a mejorar la calidad del servicio al ciudadano.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones

Se recomienda se modifique la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el reglamento general de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, en lo que corresponde a la cuarta (4) clasificación denominada “servidor de actividades complementaria” permitiéndole que tenga una línea de carrera.

Unificar la tercera (3) clasificación denominada “servidor civil de carrera” con la cuarta clasificación denominada “servidor de actividades complementaria”.

Los perfiles de puestos deberían tener adicional de las funciones del puesto al que corresponde, como mínimo una función superior, esto permitiría aprender nuevas funciones, sin afectar su función principal y así pueda mejorar su experiencia laboral, y pueda ser complementada con estudios superiores.

La Ley del Servicio Civil, debe ser constantemente difundida en todas sus niveles, sobre todo al trabajador más vulnerable (por diferentes factores) como son los trabajadores auxiliares.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, como rector de la Gestión del Sistema de Recursos Humanos debería velar por la protección del trabajador, mediante el correcto sentido de los principios como son el Principio de igualdad de oportunidades y la meritocracia, e incentivar, motivar a los trabajadores en todos los niveles que se encuentren y así sea un orgullo trabajar para el estado.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Meza Melgarejo – Vilma Graciela (2014) “Influencia de la motivación y el desempeño en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNCP”

Canepa Maceda – Ocampo Rujel. (2017) en su tesis titulada “Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyango Tumbes 2016”

Ortega Risso (2016) en su tesis titulada “Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil”

Torres Baltazar (2016) en su tesis titulada “La implementación de la Ley Servir durante el periodo 2013 – 201: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de transito de los ministerios”

Pezo López (2017) e n su tesis titulada “Nivel de eficiencia de la implementación de la Ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto 2016”

Lacovuello M. – Chudnovsky Mariana - Documento de trabajo del Banco de Desarrollo de América Latina – CAF “La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América latina”

Álvarez-Gayou, J.L. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.

Hernández Sampieri, Roberto (2014) *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores.

Kvale, S. (2011) *Las entrevistas en investigación cualitativa*. España: Morata.

Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes*. Lima: Jurista Editores.

Rodríguez Gómez, G. y otros (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Madrid: Aljibe.

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999) *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Ediciones Aljibe.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002) *Bases de la investigación cualitativa*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquía.

Tamayo y Tamayo, Mario. *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.1997.

Taylor, S. y Bogdan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. México: Paidós.

Vara Horna A. (2010) *7 pasos para una tesis exitosa, desde la idea inicial hasta la sustentación*

Maslow Abraham H. Libro *Motivación y Personalidad (Teoría y comportamiento organizativos)*

Ramos Nuñez, C.(2007) cuarta edición *Libro Cómo Hacer una tesis de Derecho y no envejecer en el intento*.

Hernández Sampieri R. Fernández Collado C. Baptista Lucio P. (2010) quinta edición *Metodología de la Investigación*.

REFERENCIAS WEB

Proceso de tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil

<https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil/proceso-de-transito-a-la-ley-del-servicio-civil-de-las-entidades-publicas/>

Dávila G. (2006) *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Revista de Educación, Año 12, Número Extraordinario. En:
<http://www.redalyc.org/html/761/76109911/>

Portillo, Rojas, Hernández 2014 Investigación Cualitativa: Una reflexión desde la educación como hecho social
revistas.udenar.edu.co/index.php/duniversitaria/article/view/2192/pdf_34

Monografía sobre recolección de datos cualitativos. En:
<http://www.monografias.com/trabajos93/recoleccion-datos-cualitativos/recoleccion-datos-cualitativos.shtml#ixzz5FpMBcryT>
<https://www.redalyc.org/html/283/28334309/>

A N E X O S

ANEXO Nº 1 - Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
La Ley del Servicio Civil discrimina en cuanto al desarrollo profesional según su clasificación, servidores de actividades complementarias a los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas - 2018	<p>Problema General</p> <p>¿Cuáles son los factores que influyen en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los factores que influyen en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil.</p>	<p>Supuesto General</p> <p>La Clasificación de la Ley del Servicio Civil, el perfil de puesto y la difusión de la Ley del servicio civil, son factores que determinan en una adecuada implementación del desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de economía y Finanzas y contribuyen a mejorar la calidad del servicio al ciudadano.</p>	<p>Categorías</p> <p>Normas que regulan la Ley del Servicio civil como La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y la Normas vigentes que rigen como el Decreto Legislativo 276 Ley de base de la Carrera administrativa y el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen especial de contratación administrativa de servicio.</p> <p>Perfil de puesto y difusión de la Ley del Servicio Civil a los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas.</p>	<p>Metodología</p> <p>Enfoque Cualitativo, ya que buscaremos analizar la forma en que los individuos de una población experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista.</p> <p>Diseño Teoría Fundamentada, dado que las nuevas teorías que se formulan partirán de los resultados obtenidos.</p> <p>Tipo Básica, debido que no será de aplicación inmediata.</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Método Inductivo, ya que se pretende obtener conclusiones generales a partir de puntos de vista particulares del análisis en la materia.</p>
	<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué clasificación de La Ley del Servicio Civil, vulnera el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas?</p> <p>¿Qué problemas generaría el perfil de puesto en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil?</p> <p>¿Qué problemas trae consigo la falta de difusión de la Ley del Servicio Civil al trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas ?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar que clasificación de La Ley del Servicio Civil, vulnera el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas.</p> <p>Identificar los problemas que generaría el perfil de puesto en el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del Servicio Civil</p> <p>Establecer los problemas que generaría la falta de difusión de la Ley del Servicio Civil al servidor Público auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas.</p>	<p>Supuestos Específicos</p> <p>Tener una línea de carrera de progresión en la clasificación de la Ley del Servicio Civil, permite el desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.</p> <p>La adecuada aplicación del perfil del puesto evita los problemas en el servidor Público auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas en el Marco de la Ley del servicio Civil</p> <p>La difusión de la Ley del Servicio Civil, a los servidores públicos es primordial para una adecuada implementación del desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.</p>	<p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> Elementos normativos y doctrinarios relacionados a la implementación al desarrollo profesional de los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas. Perfil de puesto que permita el desarrollo profesional del trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas. La falta de difusión de la Ley del Servicio Civil, a los servidores públicos genera problemas al servidor público auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas. 	<p>Técnica</p> <p>1.- Encuesta, a través de preguntas que contestaran, los trabajadores auxiliares del Ministerio de Economía y Finanzas.</p> <p>2.-Análisis documental, porque se consultará material bibliográfico y virtual relacionado a la materia.</p> <p>Población Trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y finanzas.</p> <p>Instrumento Encuesta para los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas.</p>

ANEXO N° 2 – Instrumento - Guia de entrevista

Questionario sobre la Ley de Servicio Civil

TESIS: "LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DISCRIMINA EN CUANTO AL DESARROLLO PROFESIONAL SEGÚN SU CLASIFICACIÓN, SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS A LOS TRABAJADORES AUXILIARES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS - 2018".

Nombre y apellido:

Cargo:

Modalidad de contratación:

Marcar con una x "SI" u "NO"

	DIMENSIÓN /ÍTEMS	SI	NO
1	¿Conoce usted sobre La Ley del Servicio Civil?		
2	¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil, permite desarrollarse profesionalmente al trabajador auxiliar del Ministerio de Economía y Finanzas?		
3	¿usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a la clasificaciones y grupos de familia?		
4	¿Usted conoce la normativa de la Ley del Servicio Civil en lo que se refiere a la clasificación "servidores de actividades complementarias?		
5	¿Usted cree importante el desarrollo profesional dentro de su Institución?		
6	¿Usted conoce que es un perfil de puesto en el marco de la Ley del Servicio Civil?		
7	¿Considera usted, que la norma de la implementación de la Ley del Servicio Civil debe ser difundida a los servidores públicos, sobre todo, en lo que se refiere al desarrollo profesional y su progresión dentro de su institución?		
8	Sabía usted, que la Ley del Servicio Civil en su "clasificación de servidores de actividades complementaria" no tiene una línea de progresión que permita desarrollarse profesionalmente ¿qué opina usted de esta pregunta?		

Respuesta de la pregunta 8

ANEXO N° 3 - Informe de validación - Experto 1

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: DRA. ESCOBAR DELGADO, LUISA DOMÍNGA
- 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: CUESTIONARIO
- 1.4 Autor del Instrumento: RIDER RUBÉN ZUMAETA LEÓN Y MARÍA MERCEDES CORAS VERA
- 1.5 Título de la investigación: "LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DISCRIMINA EN CUANTO AL DESARROLLO PROFESIONAL SEGÚN SU CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS A LOS TRABAJADORES AUXILIARES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS - 2018"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		0	5	11	16	20	6	26	31	36	41	45	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		0	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																						/			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																						/			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						/			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						/			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						/			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																						/			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																						/			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																						/			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						/			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																						/			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA: LIMA, 05 DE AGOSTO 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 10527264 TEL: 988880051

ANEXO N° 4 - Informe de Validación - Experto 2

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: MA NUÑEZ ZUJETA, ARNOLD WALTER
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
 1.3 Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: CUESTIONARIOS
 1.4 Autor del Instrumento: RIDER RUBEN ZUMAETA LEON Y MARÍA MERCEDES CORAS VERA
 1.5 Título de la Investigación: ... "LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DISCRIMINA EN CUANTO AL DESARROLLO PROFESIONAL SEGÚN SU CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS A LOS TRABAJADORES AUXILIARES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS – 2018"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	5	11	16	0	5	11	16	0	5	11	16	0	5	11	16	0	5	11	16		
1. CLARIDAD	Esté formulado con lenguaje apropiado																					X	
2. OBJETIVIDAD	Esté expresado en conductas observables																						X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																						X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																						X
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																						X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																						X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96,0%

LUGAR Y FECHA : LIMA, 05 DE AGOSTO DEL 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 16691233 TEL: 943057310