



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Capacitación en proceso inmediato y su influencia en la productividad
laboral del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de
San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. John Hemingway García Navarro

ASESOR

MBA. Enrique López Rengifo

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

TARAPOTO - PERÚ

2016



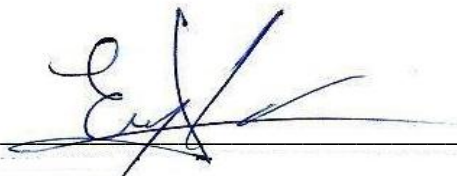
Dr. Gustavo Ramírez García

Presidente



Dr. Ludwin Villanueva García

Secretario



MBA. Enrique López Rengifo

Vocal

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis padres Edrulfo y Elda, quienes han sido un pilar muy importante en mi formación como profesional, debido a que siempre me apoyaron incondicionalmente, y gracias a ellos les debo todo lo que tengo y lo que soy en esta vida.

John Hemingway

Agradecimiento

A Dios:

Por concederme de fuerza física y espiritual en esta vida, por haberme bendecido con una familia maravillosa, quienes creen en mí, dándome ejemplo de perseverancia, humildad y sacrificio, fomentando en mí el deseo de superación y triunfo.

A mi mejor amiga y futura compañera de vida:

Quien ha sido mi mano derecha durante todo este tiempo, que, gracias a su amor, paciencia, comprensión y confianza, he alcanzado un objetivo más en mi vida.

John Hemingway

Declaratoria de autenticidad

Yo, John Hemingwey García Navarro, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 70161702, con la tesis titulada “Capacitación en proceso inmediato y su influencia en la productividad laboral del personal jurisdiccional de la corte superior de justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Tarapoto, setiembre del 2016



Br. John Hemingwey García Navarro

DNI N° 70161702

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Capacitación en proceso inmediato y su influencia en la productividad laboral del personal jurisdiccional de la corte superior de justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016”, con la finalidad de determinar en qué medida la capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influyó en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas y gráficos	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.3. Teorías Relacionados al Tema.....	16
1.4. Formulación del Problema.....	34
1.5. Justificación del Estudio	35
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos	36
1.7.1. Objetivo general:	36
1.7.2. Objetivos específicos:	36
II. MÉTODO	37
2.1. Diseño de Investigación	37
2.2. Variables, Operacionalización	38
2.3. Metodología.....	39
2.4. Población y Muestra	39
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39

2.6. Métodos de Análisis de Datos	39
III. RESULTADOS.....	41
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIÓN	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIA	55
ANEXOS	57
Anexo N° 01. Matriz de consistencia.....	58
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección	60
Anexo N° 03: Validación de instrumentos	66
Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumentos	78
Anexo N° 05: Evidencias Fotográficas	79

Índice de tablas y gráficos

Tabla 3.1.1: Nivel de Conocimiento sobre Proceso Inmediato:	41
Tabla 3.2.1: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato al 29/02/2016:	42
GRAFICO N°02: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato :	43
Tabla 3.4.1: Nivel de Conocimiento sobre Proceso Inmediato:	44
GRAFICO N°03: Nivel de Conocimiento sobre Proceso Inmediato.....	44
Tabla 3.5.1: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato al 24/05/2016:	45
GRAFICO N°04: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato a:	46
Tabla 3.7.1: Nivel de variación de la productividad sobre Proceso Inmediato:	47
Tabla 3.7.2: Prueba T de Muestras relacionadas.....	48
Tabla N° 3.7.2: Validación de hipótesis.....	48
Gráfico N°06: Campana de Gauss – T de Student.....	48

Resumen

En la presente investigación titulada “Capacitación en proceso inmediato y su influencia en la productividad laboral del personal jurisdiccional de la corte superior de justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016”. Cuyo objetivo general es determinar en qué medida la capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influyó en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016. Contando con una muestra de 29 trabajadores jurisdiccionales. Se llegó a las siguientes conclusiones.

El nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” el personal jurisdiccional presenta falencias en cuanto al conocimiento de los objetivos institucionales debido a que el 41% muestra un nivel malo, y solo el 14% presente un nivel Excelente. El nivel de conocimiento después de la aplicación de la capacitación muestra un aumento considerable de que el 31% de los trabajadores muestran un nivel excelente, acompañado de un 18% en nivel bueno y adecuado. Se concluye en base a la prueba T de Student, la T calculada el cual valor es 11.814 es mayor a la T tabular, el cual su valor es 1.701, se puede determinar que al encontrarse en la región de rechazo de la H₀. Dado ese caso se puede aceptar la hipótesis de investigación la cual planteada que H₁: La capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influye significativamente en la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016.

Palabras Clave: Productividad Laboral, Capacitación en proceso inmediato

Abstract

In the present investigation titled "Training in immediate process and its influence in the labor productivity of the jurisdictional personnel of the superior court of justice of San Martín, soothes Moyobamba, from January to July of the 2016". Its general objective is to determine the extent to which the training of judicial staff in "Immediate Process" influenced the productivity of the Supreme Court of Justice of San Martín, Moyobamba, from January to July 2016. With a sample of 29 workers Jurisdiction. The following conclusions were reached.

The level of knowledge about "Immediate Process", the jurisdictional personnel present shortcomings in the knowledge of the institutional objectives because 41% shows a bad level, and only 14% present an Excellent level. The level of knowledge after the implementation of the training shows a considerable increase that 31% of the workers show an excellent level, accompanied by 18% in good and adequate level. It is concluded on the basis of the Student's T test, the T calculate which value is 11.814 is greater than the T tabular, which its value is 1.701, can be determined to be in the rejection region of the H0. Given that case, it is possible to accept the hypothesis of investigation which raised that Hi: The training to the judicial personnel in "Immediate Process", influences significantly in the labor productivity of the Superior Court of Justice of San Martín, seat Moyobamba, from January to July 2016.

Keywords: Labor productivity, Capacitation in immediate process

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El Proceso Inmediato es un proceso especial regulado por el Código Procesal Penal. Este proceso especial ha sido diseñado para darle celeridad a los procesos penales, sin embargo no era muy utilizado por los operadores de justicia, en especial los representantes del Ministerio Público, hasta antes de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1194, publicado el 30 de agosto del año 2015, en cumplimiento de la Ley N° 30336, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la Facultad de legislar en materia de Seguridad Ciudadana, Fortalecer la Lucha contra la Delincuencia y el Crimen Organizado. El Decreto Legislativo en mención tiene como objeto fundamental regular el proceso inmediato en casos de flagrancia, modificando la Sección I del Libro Quinto del Código Procesal Penal.

Es por ello que el Decreto Legislativo mencionado ut supra, en su artículo 2, inciso 1; como supuesto de aplicación estableció que el fiscal debe de solicitar la incoación del proceso inmediato, bajo responsabilidad, cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:

- a) El imputado ha sido sorprendido y detenido en flagrante delito, en cualquiera de los supuestos del artículo 259 del Código Procesal Penal.
- b) El imputado ha confesado la comisión del delito, en los términos del artículo 160; o
- c) Los elementos de convicción acumulados durante las diligencias preliminares, y previo interrogatorio del imputado, sean evidentes.

En ese mismo orden de ideas el Decreto Legislativo N° 1194, estableció además en el inciso 4, de su Artículo 2, que independientemente de lo señalado en los numerales anteriores, el Fiscal también deberá solicitar la incoación del proceso inmediato para

los delitos de omisión de asistencia familiar y los de conducción en estado de ebriedad o drogadicción (...).

Presupuestos antes mencionados que a partir de los 90 días de publicado el decreto legislativo N° 1194, esto es a partir del 30 de noviembre del 2015, se convirtieron en presupuesto de aplicación obligatoria, para la incoación del proceso especial de proceso inmediato, que antes de su entrada en vigencia era potestad facultativa del fiscal la incoación o no del mencionado proceso especial.

Circunstancia Legal antes mencionada que obligó la reorganización laboral de todas las instituciones públicas involucradas en garantizar el efectivo cumplimiento de los plazos establecidos por el decreto legislativo N° 1194, para la obtención de sentencias inmediatas que no superen el plazo de 3 días, siendo las instituciones más representativas el Ministerio Público, Poder Judicial y la Policía Nacional del Perú.

Bajo esa perspectiva, mediante la resolución administrativa expedida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 347-2015-CE-PJ, se decretó las medidas administrativas que señalan y nivelan los procedimientos y formas de trabajo en todas las Cortes Superiores de Justicia del País, para reorganizar y disminuir la carga procesal, creándose los Juzgados de Flagrancia Delictiva, Omisión a la Asistencia Familiar y Conducción en estado de Ebriedad o Drogadicción, dentro de las Corte Superiores de Justicia del País, entre ellas la Corte Superior de Justicia del Departamento de San Martín.

Esta medida, tuvo como principal eje la designación de entre todos los Juzgados de Investigación Preparatoria y Juzgados Penales Unipersonales existentes, la designación a nivel nacional de los Juzgados de Investigación Preparatoria de flagrancia y Juzgados Penales Unipersonales de Flagrancia a dedicación exclusiva.

En la Corte Superior de Justicia de San Martín, se designaron los Juzgados de Investigación Preparatoria y Juzgados Penales Unipersonales de Flagrancia solamente en las Provincias de San Martín y Moyobamba, y en las demás provincias los juzgados existentes asumieron el rol establecido por el Decreto Legislativo N° 1194 en adición a sus funciones, circunstancias que exigieron una rigurosa y constante capacitación para todos los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia en mención.

Es por ello que en la sede de Moyobamba de la Corte Superior de Justicia de San Martín, desde la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1194, hasta el 20 de mayo del año en curso, se registraron un total de 248 procesos inmediatos, de los cuales 157 están concluidos y 91 se encuentran en trámite. Del total de casos concluidos 49 casos han concluido con terminación anticipada, 1 desistido, 4 con reserva de fallo condenatorio y 1 con sentencia. Circunstancia antes referida mediante el Informe N° 014-2016-A-NCPP-CSJSM/PJ, dirigido al presidente de la Corte Superior de Justicia de San Martín, por parte de la Administración del Nuevo Código Procesal Penal, se publicó que la sede de Moyobamba es la sede judicial de todo el Distrito Judicial de San Martín, con mayor cantidad de procesos inmediatos instaurados.

Por las circunstancias antes señaladas, en la Corte Superior de Justicia de San Martín, a través de su Administradora del Código Procesal Penal, se decidieron establecer capacitaciones constantes y periódicas sobre la aplicación del proceso inmediato, motivo por el cual resulta de vital importancia establecer si existiría una influencia significativa o no de los talleres de capacitación en proceso inmediato con la productividad laboral de los trabajadores jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia.

1.2. Trabajos Previos

Oblitas (2014). *Efecto del Plan de Capacitación a cuidadoras en la calidad de servicio de atención a niños del Programa Nacional Cuna Más.*(Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Moyobamba, Perú. Se planteó como objetivo estudiar el efecto del plan de capacitación en la calidad de servicio de atención del programa Cuna Más. Llegando a las siguientes conclusiones. La eficacia de servicio a los niños del Programa Nacional Cuna Más después del programa de capacitación es conveniente, puesto que el 44.80 % de los padres de familia así lo ostentan, y el 17.17% declaran que la calidad de servicio es regular, todo esto se debe a que revelaron que las instalaciones mejoraron haciéndose más atractivo y colorido para los niños, las cuidadoras mostraron interés por solucionar los problemas de los niños llegando a darles buen trato, comunicando de ésta manera al padre acerca del desarrollo de su hijo, así mismo los padres mencionaron que sienten más confianza en dejar a sus niños en el Programa, al considerar que las cuidadoras ya poseen ciertos conocimientos que son indispensables para el desarrollo de las habilidades cognitivas, sociales y emocionales de los niños.

Fuentes (2012). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango". (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Se planteó las siguientes conclusiones. La estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que median para que los trabajadores estén satisfechos. Según la apreciación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el ambiente de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les ofrece el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les

brinda los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

Benítez (2010). "Principio de oportunidad y proceso de terminación anticipada en el Código Procesal Penal de 2004 y su aplicación en el distrito judicial de Huaura". (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Alcanzó las siguientes conclusiones. El nuevo código procesal penal es un código moderno conteniendo una serie de dispositivos como los se trató en el trabajo de investigación para el excelente desarrollo del proceso; es decir que es un código excelente; empero, no por eso deja de ser creación humana; lo que corresponde contribuir con aportes para lograr un mejor proceso penal. Los mecanismos de celeridad procesal constituyen herramientas brindadas por el NCPP para lograr un proceso penal con mucha celeridad respetando las garantías y principios que inspiran un sistema acusatorio garantista. Su aplicación en el distrito Judicial de Huaura ha dado muy buenos resultados que se ven manifestados en la significativa disminución de la carga procesal, en el descongestionamiento del Establecimiento Penitenciario de Carquín, demostrando sobre todo que la ciudadanía puede confiar en el nuevo sistema penal; por ello su aplicación debe darse en todos los distritos judiciales.

1.3. Teorías Relacionados al Tema

CAPACITACIÓN:

La capacitación y el desarrollo son imprescindibles para conseguirlo. Las empresas más famosas invierten mucho en capacitación de sus trabajadores para adquirir un rendimiento totalmente garantizado. Para dichas empresas, la capacitación no es un gasto, sino una inversión, sea en la empresa o en los trabajadores. Generando grandes beneficios directos para los clientes. (Chiavenato, 2009, p. 370).

Para lograr el éxito en una organización o empresa se debe de contar con individuos prácticos, rápidos, empeñosos y dispuestos a correr riesgos, ya que hacen que las cosas sucedan, dirigiendo los negocios, elaborando los productos y prestando los servicios de forma original.

a) Concepto de Capacitación:

La capacitación viene a ser el proceso mediante el cual se prepara a los trabajadores para que se desempeñen a la perfección con los trabajos específicos que le fueron encomendados en el puesto que ocupa. (Chiavenato, 2009, p. 371).

La Capacitación, o desarrollo del personal, es un proceso por el que se desenvuelven las capacidades de los trabajadores para que sean fructíferas, creativas e innovadoras, a fin de contribuir eficazmente a los objetivos de la empresa para volverse más ventajosas, convirtiéndose en una fuente beneficiosa, porque va a permitir a los empleados favorecer satisfactoriamente en los resultados de la empresa.

b) Enfoque de la capacitación:

El enfoque de la capacitación se encuentra diseñado con el único objetivo de proveer a los trabajadores el conocimiento y las destrezas que la empresa necesita en sus diversas áreas de servicio. (Chiavenato, 2009, p. 375).

Por tanto, viene a ser uno de los procesos más trascendentales en la administración de los recursos humanos.

c) Proceso de capacitación:

Para Idalberto Chiavenato en su libro de Recursos Humanos, p. 498; la capacitación es un proceso persistente y continuo que pasa por cuatro etapas:

1. El análisis radica en efectuar una relación de las carencias de capacitación que necesita el personal urgentemente para ser resueltas. Dichas carencias pueden ser pasadas, presentes o futuras.

2. El proyecto radica en elaborar un esquema de capacitación para satisfacer las carencias fijadas.

3. La fundación es elaborar y administrar el evento de capacitación.

4. La valoración se fundamenta en examinar las conclusiones obtenidos con el plan de capacitación.

d) Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación:

Una insuficiencia de capacitación es un espacio de información o de habilidades que el trabajador o trabajadores necesitan desarrollar para perfeccionar o desarrollar su eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo. Cuando la capacitación se enfoque en estas necesidades y carencias eliminándolas totalmente, entonces será benéfica para los trabajadores, empresa y, sobre todo, para el usuario. Dicho lo contrario, simbolizará un desperdicio y una pérdida de tiempo. (Chiavenato, 2009, p. 378).

La capacitación de los trabajadores de una empresa debe ser una acción permanente, firme e ininterrumpida, a pesar de que los individuos presenten un buen trabajo en el desempeño de sus funciones, debiéndose siempre establecer o estimular algún proyecto para la mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores.

e) Diseño del programa de capacitación

El esquema del proyecto de capacitación es la subalterna etapa del proceso. Se trata de la programación de las tareas de capacitación debiendo tener un objetivo específico; para atenuar esas insuficiencias en un programa completo y relacionado. (Chiavenato, 2009, p. 379).

f) Ejecución del programa de capacitación

La dirección, organización y realización del programa es la tercera etapa del proceso. Para la ejecución existe una amplia gama de conjunto de técnicas para la capacitación. Asimismo, existen múltiples métodos para transferir la información precisa y necesaria a fin de ampliar las destrezas requeridas en el programa de capacitación. (Chiavenato, 2009, p. 381).

g) Tipos de capacitación

La capacitación se puede desarrollar de varias formas, pudiendo ser en la empresa u organización o en el aula, mediante móvil o teléfono, a través de la computadora o por satélite. Pudiendo ser los medios muy variados, pero todos con un mismo fin que es la capacitación. (Chiavenato, 2009, p. 383).

h) Técnicas de capacitación

Existen varias técnicas de capacitación, que se debe de tener en cuenta, de las cuales encontramos a las siguientes:

- **Lecturas.** Es la más utilizada ya que es un medio de comunicación, en la cual un tutor presenta oralmente información a un grupo de oyentes.
- **Instrucción programada.** Es una técnica útil de aprendizaje programado aplicable sin la presencia ni la intervención de un instructor humano.
- **Capacitación en clase.** Es el entrenamiento fuera del centro laboral, específicamente se realiza en un aula con la ayuda de un profesor que transmite el contenido del programa de capacitación.
- **Capacitación por computadora** Es la práctica con el auxilio de la tecnología de la información (TI), que puede ser por medio de CD o DVD y con la ayuda de gráficos multimedia como animación, películas, audio y video.
- **E-learning.** Es la capacitación basada en el uso de tecnologías de la web para entregar una gran variedad de soluciones que incrementan el desempeño y el conocimiento de los individuos. También conocida como capacitación en línea y tiene tres fundamentos: 1. Es una red capaz de actualizar, acumular, distribuir y compartir próximamente el contenido de la instrucción o la información. 2. Se puede adjudicar al usuario final mediante la tecnología estándar del internet a través de

la computadora 3. Se enfoca en un aspecto mucho más amplio de la instrucción cambiando los paradigmas tradicionales de capacitación.

i) Evaluación del programa de capacitación:

Aspecto de la capacitación que es inevitable, en el sentido que se necesita conocer si se alcanzó los objetivos del programa. Etapa final para conocer su eficacia, en otras palabras, saber si la capacitación que se ejecutó satisfizo todos los requerimientos de la empresa, de las personas y sobre todo de los clientes.

j) Plan de capacitación:

Para Pico, J. (2008). El Plan de Capacitación se da con el fin de dar claridad a la orientación sugiriéndose instaurar la prelación que debe tener la organización incluyéndolos a las personas que la direccionan y administran, convirtiéndose estos dos grupos en foco de especial proceso pedagógico.

Al elaborar el plan de capacitación es bastante significativo tener en cuenta los recursos necesarios para la ejecución, teniendo que ver con los siguientes aspectos:

- Lugar de realización de los diversos programas de capacitación.
- Material pedagógico solicitado.
- Dispositivos y soportes audiovisuales.
- Aperitivos y provisiones.
- Hospedaje.
- Traslado de capacitadores y asistentes.
- Preparación de manuales y material didáctico.

Aspectos que tiene que ser considerados en los principales costos que se obtengan en los presupuestos del plan.

Objetivos:

- Promover la autenticidad, la apertura y la seguridad.
- Optimizar el trato entre empleador y empleado.
- Elaborar guías para el desempeño laboral.
- Aligerar los fallos y la pronta determinación de conflictos.

- Iniciar el crecimiento con miras al fomento laboral.
- Favorecer a la enseñanza de los directivos.
- Ampliar la productividad con calidad del trabajo.
- Sembrar la comunicación en toda la organización.
- Disminuir la tensión y facilitar la conducción de áreas conflictivas.

Estrategias:

- Adiestramiento formal en destrezas para negocios, servicio al cliente y experiencias gerenciales que posibiliten el conocimiento y desarrollo de metodologías conforme a las necesidades de los servidores y de la empresa.
- Instrucción formal en habilidades de negociación interna y externa para el cumplimiento de las metas sean estas propios, grupales y la empresa.
- Formación de habilidades gerenciales, en la cual el empleado trabaje en equipo, tenga una muy buena comunicación, administre muy bien su tiempo, efectividad en la toma de sus decisiones, etc.
- Perfeccionamiento del programa de maestro (coach) a fin de permitir visualizar los avances a cada integrante del equipo en el aprovechamiento de las técnicas y conocimientos asociadas al manejo de las habilidades comerciales y gerenciales.

Talleres:

Referido a que todas aquellas habilidades presentes en los funcionarios se sitúan básicamente al fortalecimiento del desarrollo humano, permitiéndoles de esa manera al crecimiento e interiorización de capacidades humanas en el trabajo que diariamente se realiza en el puesto laboral, todo ello direccionando al aumento de la productividad.

CAPACITACION DE “PROCESO INMEDIATO”

II. OBJETIVOS

1. Objetivo General:

Capacitar a los señores magistrados de la especialidad penal para el mejor entendimiento y aplicación del Decreto Legislativo N° 1194, así como mejorar la destreza en la determinación de la pena.

2. Objetivos específicos:

- a. Lograr la mayor participación de los magistrados de la especialidad, presencial y a través de video – conferencia.
- b. Lograr la descentralización de los lugares de realización de los eventos de capacitación.
- c. Mantener vigente la capacitación en el proceso de Reforma Procesal Penal.
- d. Contribuir a la reflexión y debate sobre los problemas y búsqueda de solución en la aplicación del Derecho Legislativo N° 1194 y la determinación de la pena.
- e. Aprovechar la experiencia en el ejercicio de la función jurisdiccional de los expositores.

III. PUBLICO OBJETIVO

El presente Taller está dirigido a jueces y fiscales de la especialidad penal de todo el Distrito Judicial de San Martín.

La participación de los magistrados de Moyobamba, Rioja y Nueva Cajamarca será presencial.

La participación de los magistrados de las sedes de Tarapoto, Yurimaguas, Juanjui y Tocache será a través de video – conferencia.

IV. VIGENCIA DEL TALLER

- El presente plan de capacitación se ejecutará durante los días jueves 10 y viernes 11 de marzo de 2016.

V. DISEÑO DEL TALLER

Para la ejecución del Plan de Capacitación se ha previsto las siguientes actividades académicas:

- **Taller:** Mediante la exposición de casos prácticos, encontrar la solución a los problemas que ha suscitado la vigencia del Derecho Legislativo N° 1194 así como la determinación de la pena.

VI. CRONOGRAMA DEL TALLER

EVENTO	CONTENIDO	LUGAR	FECHA	PARTICIPACIÓN	H.
--------	-----------	-------	-------	---------------	----

Taller D.L. N°1194		Moyobamba	10-03-16	50 participantes	
	03				

Taller determinación de la pena		Moyobamba	11-03-16	50 participantes	
	03				

VII. METODOLOGÍA DEL TALLER

Para alcanzar los objetivos propuestos en el presente Plan, la propuesta metodológica en el Taller, se dividirá en:

- Fase motivacional
- Fase teórica
- Fase práctica

VIII. PLANA DOCENTE:

La plana docente estará integrada por los siguientes magistrados del Poder Judicial

- ✓ Dr. Juan Guillermo Piscocoya, Juez Superior (T), presidente de la Segunda Sala de Apelaciones del Distrito Judicial de Lambayeque.
- ✓ Dr. Oscar Manuel Burga Zamora, Juez Superior (T), integrante de la Primera Sala de Apelaciones del Distrito Judicial de Lambayeque.

IX. ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

Estará a cargo de la Corte Superior de Justicia de San Martín, en coordinación con la Comisión de Capacitación de Magistrados.

X. PRESUPUESTO ESTIMADO

El presupuesto estimado, por las actividades de capacitación es:

N° MAGISTRADOS	CONCEPTOS	SUB – TOTAL
Magistrado 1	Pasajes ida – retorno	S/.200.00
	Alojamiento 01 noche	S/.100.00
	Alojamiento 02 días	S/.160.00
Magistrado 2	Pasajes ida – retorno	S/.200.00
	Alojamiento 01 noche	S/.100.00
	Alojamiento 02 días	S/.160.00
Presentes	Artesanía local	S/.150.00
	Certificados	S/.100.00
	TOTAL	S/.1170.00

XI. FINANCIAMIENTO

Los costos de la ejecución que genere el presente Taller de Capacitación, serán asumidos por la Corte Superior de Justicia de San Martín, con cargo al presupuesto asignado por la Institución.

A. PRODUCTIVIDAD LABORAL:

La productividad es la relación existente entre los materiales producidos en cierto tiempo con consideración en la calidad, se entiende como la relación entre la cuantía de bienes y servicios elaborados y el monto de materia utilizados. Fietman (1994), sostiene que los factores que perturban a la productividad en las entidades se establecen por los Recursos Humanos, al ser de vital influencia ya que éste gobierna a los demás factores.

Lo que se busca con la productividad laboral es alcanzar una mayor competitividad laboral, es decir se va definir como la producción

promedio por trabajador en un periodo de tiempo, que podrá ser medido en los bienes y servicios producidos, derivándose de mejorar los procesos fructíferos y los indicadores de gestión de los empleados, así como la entrada de innovaciones que fortifiquen los aumentos en el valor agregado.

a. Beneficios de la productividad.

Resulta ser un instrumento comparativo para la empresa; en el sentido que coteja la realización en varios tipos de escalas financieras con los recursos producidos y consumidos. Asimismo, para desarrollar el beneficio de la producción es necesario el uso de diversos procedimientos o técnicas, el análisis de tiempos y un régimen de estipendio de acorde a lo producido.

b. Medición de la productividad.

Gaither y Frazier (2000), precisaron el concepto de productividad, al desarrollar a la cuantía de productos y utilidad ejecutados desde la cantidad de productos y servicios utilizados proponiendo la siguiente tabla.

Productividad = Cantidad de productos o servicios realizados -
Cantidad de recursos utilizados.

La medición del trabajo comprende la obtención de objetivos y el equilibrio entre el beneficio de resultados y las materias solicitadas para obtenerlos.

c. Indicadores de productividad.

Koontz y Weihrich (2004), señalaron que concurren tres razonamientos usualmente apreciados en la ocupación de un sistema, que están interrelacionados con el rendimiento laboral, siendo los siguientes:

❖ Eficiencia.-

Está relacionado entre los recursos o cumplimientos de metas, con la cantidad de medios consumidos y la cuantía de medios dispuestos, con el nivel que se benefician los recursos utilizados para transformarse en productos.

❖ Efectividad. -

Está relacionado con los resultados obtenidos y las consecuencias planteados, que permite calcular el nivel de desempeño de los objetivos planeados.

❖ Eficacia. -

Valora el impacto del resultado respecto al producto o servicio que se brinda, buscando satisfacer al cliente impactando en el mercado, tanto con la calidad y la cantidad del servicio que se brinda.

d. Factores que influyen en la productividad.

Según Schroeder (2002), los factores que intervienen en la productividad son; la investigación, el desarrollo y la inversión de capital, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Existen cuatro principales factores en la productividad en las empresas, los cuales se pasa a detallar a continuación:

 **El entorno.**

Es el área mediante el cual individuo se desarrollará de acuerdo a los valores y actitudes que presente en su entorno, convirtiéndose muchas de ellas en incontrolables debido a los constantes cambios que enfrentan las personas a nivel social, tecnológico o económico.

 **Características del trabajo.**

La cultura organizacional, interviene en las personas, a través de su conducta en el trabajo, en el cumplimiento de la meta laboral y la confianza de otorga la empresa.

e. Factores para mejorar la productividad.

Según Bain (2003), señala que existen dos factores que contribuyen al aumento y desarrollo del rendimiento, siendo los siguientes:

1. Factores internos.

Son factores susceptibles de cambiarse sencillamente a diferencia de otros, pudiendo clasificarse en dos grupos, duros y blandos.

- **Factores duros:** Incluyen productos, tecnología, el equipo y en general las materias primas.

Producto.- Es el fruto que satisface los requerimientos del cliente; pudiéndose perfeccionar mediante un desarrollo del proyecto inicial y las descripciones técnicas del mismo.

Planta y equipo. - Se refiere a la inversión en la modernización, por intermedio del costo, para un equipo producido internamente, la manutención y el esparcimiento de la capacidad, la vigilancia de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología. - Con la tecnología se logra un perfeccionamiento de la calidad del producto logrando mayor rendimiento en bienes y servicios, por ser una fuente importante de extensión de la productividad.

Materiales y energía. - Referente al consumo de materias primas y los materiales indirectos y energía produciéndose valiosos resultados.

- **Factores blandos:** Son factores respecto a la mano de obra, sistemas y procedimiento de la empresa, las formas de dirección y las técnicas de trabajo.

Persona. - Referido al rendimiento a través de la estimulación, de la creación de un conjunto de valores prósperos a la extensión de la productividad a través del desempeño laboral, con un apropiado sueldo y salario, con una buena formación, educación, y programas de seguridad salud e higiene en el trabajo.

Organización y sistemas. - Responde a los cambios en el mercado de valores, estando pendientes de las innovaciones tecnológicas, de constantes capacidades de mano de obra, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo. - Se refiere a la investigación sistemática de las técnicas actuales, eliminando el trabajo innecesario para lograr un trabajo con más eficacia y celeridad.

Estilos de dirección. - Está relacionado al eficaz uso de los recursos sometidos a disposición de la empresa, encontrando en ellas la intervención en el diseño organizacional, en las políticas de personal, en los lineamientos del puesto de trabajo, en la planificación y control operacional, en las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos entre otros.

2. Factores externos.

Las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del incremento o de la depreciación de la productividad, debido a que el rendimiento es un factor externo que interviene directamente con los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población.

f. Términos relacionados con la Satisfacción y Productividad

La complacencia laboral es el acumulado de cualidades frecuentes del trabajador para con su empleo, en consecuencia, si el trabajador está feliz con el cargo que ocupa tendrá actitudes efectivas hacia éste y se desenvolverá exitosamente.

Motivación.

Según Chiavenato (2000), la motivación es la cualidad del empleado frente a su empleador, dicha actitud está basada en los valores que desarrolla.

g. Teorías motivacionales.

Las teorías motivacionales se fundan en la idea de que, determinadas oportunidades y con los apremios apropiados, los empleados que trabajan con mucha efectividad y eficacia. Existiendo apremios o fuerzas motivacionales, siendo una de ellas la jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría de dos factores de Herzberg, Teoría motivacional de la expectativa, Teoría de los impulsos motivacionales de McClelland, Teoría X y la Teoría Y de McGregor, Teoría X y Teoría Y. (Fuentes Silvia, 2012, pág. 458).

h. Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional, en el nivel organizacional, se refiere a que los individuos están en la necesidad de adecuarse constantemente a una gran variedad de escenarios para compensar sus necesidades y mantenerse equilibradamente emocional.

Se define como una necesidad continua de adaptación, la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización en una empresa, no refiriéndose solamente a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad. (Fuentes, Silvia, 2012, pág. 369).

i. Compensaciones.

Werther y Davis (2003), refieren que las prestaciones (sueldos, salarios, prestaciones, incentivos, beneficios, etc.) son la indemnización que los trabajadores perciben a cambio de su desempeño laboral.

Es decir, la compensación sería todo aquello que la empresa otorga a sus trabajadores para resarcir el desgaste o perjuicio que les ocasiona el desarrollo de su trabajo, por lo que se deberá llegar a la complacencia con la prestación lograda y la capacidad competidora a nivel empresarial.

B. PROCESO INMEDIATO:

a. Definición:

El proceso inmediato de conformidad con los artículos 446 al 448 del Nuevo Código Procesal Penal, está diseñado para sentenciar de manera muy rápida, es por ello que puede definirse como aquel proceso especial en el que se culmina con celeridad un proceso penal, en otras palabras, se simplifica el proceso penal, saltándose de la actuación de las diligencias preliminares al juicio oral, obviándose efectuar las etapas de investigación preparatoria e intermedia de un proceso común.

b. Naturaleza jurídica

Con el Proceso Inmediato se emitirá sentencia en el más breve plazo en los delitos flagrantes y en los demás supuestos que se encuentran establecidos en el Código Procesal Penal del 2004, cuyo trámite es el siguiente:

- a) Recepción del informe policial o realización de las diligencias preliminares (diligencias inaplazables de investigación inicial).
- b) El requerimiento fiscal de incoación del proceso inmediato.
- c) La decisión del juez de investigación preparatoria sobre la aplicación del proceso inmediato.
- d) La acusación fiscal.
- e) Auto de enjuiciamiento y auto de citación a juicio.
- f) El juicio oral.
- g) La sentencia. Todo esto de una manera oral y, por lo tanto, mucho más rápida.

Lo que se investiga con estas etapas procesales antes mencionadas, es que nuestro sistema jurisdiccional de rápida solución a los conflictos que nacen de determinados delitos, para así distribuir la carga procesal de las dependencias fiscales y judiciales, en definitiva, solo ingrese a juicio aquellos casos que sean precisamente necesarios en función de su gravedad y relevancia social.

c. Normativa aplicable en el proceso inmediato

Referente a la normativa aplicable al proceso inmediato se tiene los artículos 446 (supuestos de procedencia del proceso inmediato), 447 (requerimiento fiscal) y 448 (resolución judicial) del Código Procesal Penal.

Si bien es cierto este proceso permite simplificar el proceso penal, sin embargo, no frena que el delito sea materia de juzgamiento aplicándose las normativas señaladas para esta etapa, las mismas que

se estipulan en los artículos 356 al 391 del Código Procesal Penal; artículos 392 al 403 (sentencia) y 404 y siguientes del referido código (impugnación).

Para la interposición no se necesita la aprobación del imputado, solo que el Representante del Ministerio Público, y sólo él, solicite este procedimiento al Juez de Investigación preparatoria, siendo necesario que se cumplan dos presupuestos:

1. Alternativamente:

(i) Flagrancia Delictiva. - El Código Procesal Penal en su artículo 259, lo define legalmente: *“La Policía Nacional del Perú detiene, sin mandato judicial, a quien sorprenda en flagrante delito. Existe flagrancia cuando:*

1. El agente es descubierto en la realización del hecho punible.

2. El agente acaba de cometer el hecho punible y es descubierto.

3. El agente ha huido y ha sido identificado durante o inmediatamente después de la perpetración del hecho punible, sea por el agraviado o por otra persona que haya presenciado el hecho, o por medio audiovisual, dispositivos o equipos con cuya tecnología se haya registrado su imagen, y es encontrado dentro de las veinticuatro (24) horas de producido el hecho punible.

4. El agente es encontrado dentro de las veinticuatro (24) horas después de la perpetración del delito con efectos o instrumentos procedentes de aquel o que hubieren sido empleados para cometerlo o con señales en sí mismo o en su vestido que indiquen su probable autoría o participación en el hecho delictuoso.”

(ii) Confesión. - El artículo 160 del CPP, define legalmente lo que significa la confesión sincera, debiendo concebirse como la afirmación del acusado en la participación del hecho delictivo, dicho testimonio debe ser prestado libremente, sin coacción alguna y con el normal estado de las facultades psíquicas del acusado ante el representante del Ministerio Público con la presencia de su defensa técnica.

(iii) Evidencia Delictiva Propiamente dicha. - Se refiere a que debe existir a parte de los supuestos de flagrancia y confesión, datos concretos que ocasionen convencimiento razonable de la realización del hecho delictivo y de la vinculación del imputado con su comisión u omisión.

Una vez realizado la investigación preliminar recabándose los elementos incriminatorios sustentatorios se sustenta la acusación fiscal. El dispositivo legal precisa, que los elementos de convicción deben ser “evidentes”, y que debe haberse interrogado previamente al imputado, no debiendo existir dudas de su responsabilidad.

2. Declaración del Imputado: Es el acto de defensa material, en el que se proporciona los datos probatorios, estando siempre presente en la confesión y en los procesos de flagrancia delictiva. Asimismo, el Código Procesal Penal reconoce como derecho fundamental la libertad de declaración y por ende tiene el derecho al silencio.

d. Proceso Inmediato y causas con pluralidad de imputados.

Cuando se trata de procedimiento con pluralidad de imputados se procede de acuerdo al artículo 446 inciso del CPP, debiéndose tener en cuenta una de las situaciones previstas anteriormente que son: flagrancia común, confesión o evidencia delictiva, todos los imputados pueden estar incurso en alguno de los tres supuestos o en uno de ellos.

e. Incoación del Procedimiento inmediato

• El Ministerio Público y el inicio del proceso inmediato:

Según lo establecido por el artículo 447 del Código Procesal Penal, el representante del Ministerio Público requerirá el inicio de proceso inmediato al juez de investigación preparatoria, sin existir inexorables formalidades para este tipo de proceso, teniendo solamente la

sindicación de que se encuentre en alguno de los supuestos del proceso inmediato.

Sin embargo el requerimiento fiscal deberá estar garantizado con los actuados que obran en la carpeta fiscal, así lo establece el código procesal penal, por consiguiente se deberá acreditar la detención del imputado en flagrancia delictiva, con su confesión o otras diligencias de investigación, las que deberán estar acompañadas con la declaración del acusado, indiquen la presencia de suficientes elementos de convicción que hagan innecesaria la continuación de las investigaciones, y, manifiestan, en consecuencia, que la fiscalía se encuentra competente para formular el requerimiento de acusación.

- **En el inicio del proceso inmediato se puede acompañar la solicitud de imposición de una medida de coerción:**

En ese sentido el artículo 447, admite que el Representante del Ministerio Público al momento de solicitar la apertura del proceso inmediato, puede solicitar alguna de las medidas de coerción en contra del investigado.

- **Tiempo procesal para presentar el requerimiento de inicio del proceso inmediato:**

El artículo mencionado ut supra, señala también que el requerimiento se tiene que presentar una vez culminada las diligencias primarias o, en todo caso, antes de los treinta días de formalizada la investigación preparatoria.

f. Características del Proceso Inmediato

Una vez que se haya emitido el auto que dispone el inicio del proceso inmediato, el Representante del Ministerio Público formulará acusación, la misma que será remitida por el Juez de Investigación Preparatoria al Juez Penal (órgano unipersonal o colegiado según corresponda), quien dictará conjuntamente el auto de enjuiciamiento con el auto de citación a juicio oral. Por tanto, la característica esencial que define este tipo de proceso es su celeridad y su simplicidad práctica.

g. Desaprobación del Requerimiento Fiscal de Proceso Inmediato

El requerimiento de proceso inmediato puede ser rechazado por el Juez de Investigación Preparatoria o través del recurso de apelación defensivo, cuando lo solicite el propio imputado y la Sala Penal Superior expida resolución desaprobando el pedido. (San Martín, C. 2015. Pág. 589.)

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿En qué medida la capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influiría en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel productividad del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín antes de la aplicación de la capacitación?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre el proceso inmediato del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín antes de la aplicación de la capacitación?
- ¿Cómo se aplicó la capacitación de “proceso inmediato” en el personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín?
- ¿Cuál es el nivel productividad del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín después de la aplicación de la capacitación?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre la proceso inmediato del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín después de la aplicación de la capacitación?

1.5. Justificación del Estudio

- a). **Relevancia Social:** Los resultados de la presente investigación serán de gran utilidad y trascendencia para la población, ya que ayudará a identificar cuál es el nivel de influencia del Plan de Capacitación en “Proceso Inmediato”, en la Productividad Laboral de los trabajadores del Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, con el único propósito de acelerar la resolución de conflictos penales para mejorar del servicio de administración de justicia en la Región de San Martín.

- b). **Relevancia Administrativa:** La importancia del presente estudio, es la problemática administrativa, que incide fundamentalmente en la organización y manejo del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, para la distribución equitativa del trabajo de “Procesos Inmediatos”, sin que esto signifique dejar de lado el trámite procesal de los casos ordinarios.

- c). **Relevancia Metodológica:** El desarrollo de la presente Investigación, permitirá conocer a profundidad cuales son las carencias del personal jurisdiccional del Nuevo Código Procesal Penal, en la Provincia de Moyobamba, que se encuentran involucrados en la aplicación del Decreto Legislativo N° 1194, además permitirá desarrollar las soluciones prácticas para la correcta ejecución del decreto legislativo en mención.

1.6. Hipótesis

La capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influye significativamente en la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar en qué medida la capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influyó en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016.

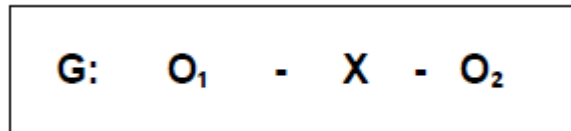
1.7.2. Objetivos específicos:

- Evaluar el nivel de productividad del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sobre “Proceso Inmediato” en la sede Moyobamba, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.
- Evaluar el nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.
- Aplicar el plan capacitación en “proceso inmediato” al personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín.
- Evaluar la productividad del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sobre el “Proceso Inmediato” en la sede Moyobamba, después de la aplicación del plan de capacitación relacionado al tema.
- Evaluar el nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, después de la aplicación del plan de capacitación relacionado al tema.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es **Pre – Experimental**, debido a que, a través de un programa, la variable fue manipulada, y se observó y analizó las situaciones dadas antes y después de su manipulación, su diagrama simbólico es el siguiente:



Donde:

G: Representa al personal jurisdiccional del Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba.

O₁: Representa al conocimiento y la producción laboral del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba antes de la aplicación del plan de capacitación sobre “Proceso Inmediato”.

X: Representa a la aplicación del Plan de Capacitación al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba en “Proceso Inmediato”.

O₂: Representa al conocimiento y la producción laboral del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba después de la aplicación del plan de capacitación sobre “Proceso Inmediato”.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Productividad Laboral	La productividad es el resultado de la cantidad de productos y servicios realizados con la cantidad de recursos utilizados, proponiendo la siguiente medida. Es el desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos. Gaither y Frazier (2000)	La productividad laboral se establece mediante una evaluación de desempeño ligado a la celeridad de los procesos judiciales que se presentan.	N° de Proceso resueltos con Terminación Anticipada.	Nominal
			N° de Proceso resueltos con Principio de Oportunidad.	
			N° de Proceso resueltos con Conclusión Anticipada.	
			N° de Procesos declarados Improcedentes.	
			N° de Procesos desistidos.	
			N° de Procesos con reserva de fallo condenatorio.	
			N° de Procesos con Sentencia	
			N° de Procesos con Requerimiento Fiscal.	
			N° de Procesos con Requerimiento de Acusación.	
			N° de Procesos con Reo Contumaz.	
N° de Procesos con Apelación.				

2.3. Metodología.

La presente investigación presenta una metodología de tipo Teórico – Hipotético, debido a que se recopiló la información necesaria para el análisis del plan de capacitación en proceso inmediato y productividad laboral. Así mismo en base a al problema planteado se desarrolló una hipótesis la cual fue validada en contraste a pruebas estadísticas.

2.4. Población y Muestra

La población está conformada por el total de trabajadores jurisdiccionales del Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, periodo de Enero a Julio 2016, el cual asciende a 29 trabajadores. Considerando el Tamaño de la población, como una cantidad accesible se tendrá considerado como muestra.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

TECNICA	INSTRUMENTO
<p>Prueba Objetiva</p> <p>Consiste en una relación de proyectos, en el cual el alumno selecciona una respuesta correcta y precisa entre una variedad de alternativas, eliminando la subjetividad del profesor en su totalidad, al momento de procesar, analizar, y calificar la prueba.</p>	<p>Examen</p> <p>Es una evaluación en la que se mide el nivel de discernimientos, capacidades, destrezas o aptitudes físicas establecidas.</p> <p>Se usa como instrumento para fijar la idoneidad de alguien para la ejecución de una actividad o el aprovechamiento de estudios.</p>
<p>Cotejar</p> <p>Consiste en comparar y examinar una cosa para apreciar sus diferencias o semejanzas.</p>	<p>Lista de Cotejos</p> <p>Consiste en un listado de aspectos a evaluar de los cuales se puede apreciar diferencia entre una u otra cosa.</p>

2.6. Métodos de Análisis de Datos

Tabulación. - Proceso que se usa para ordenar la información obtenida de una encuesta.

Codificación. - Transforma la información obtenida en códigos.

Seriación. - Técnica que permite ordenar la información obtenida en una sucesión que luego se aplica para determinar su ordenación temporal.

Graficación.- Histograma de barras.

III. RESULTADOS

3.1. Evaluar el nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.

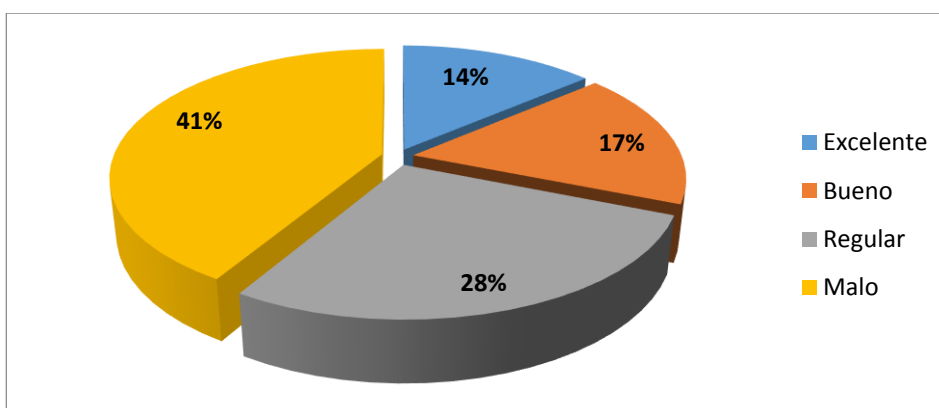
Para el logro de este objetivo se ha aplicado una evaluación de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.

Tabla 3.1.1: Nivel de Conocimiento sobre Proceso Inmediato:

NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE PROCESO INMEDIATO			
Notas	Nivel	f	%
18 a 20	Excelente	4	14%
14 a 16	Bueno	5	17%
8 a 12	Regular	8	28%
0a 6	Malo	12	41%
TOTAL		29	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N°01: Nivel de Conocimiento sobre Proceso Inmediato



El nivel de conocimiento mayoritario de los trabajadores del Módulo Penal de la sede Judicial de Moyobamba sobre proceso inmediato es malo, observándose que solamente un 14% tiene un nivel de conocimiento excelente sobre el tema.

3.2. Evaluar el nivel de productividad del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sobre “Proceso Inmediato” en la sede Moyobamba, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.

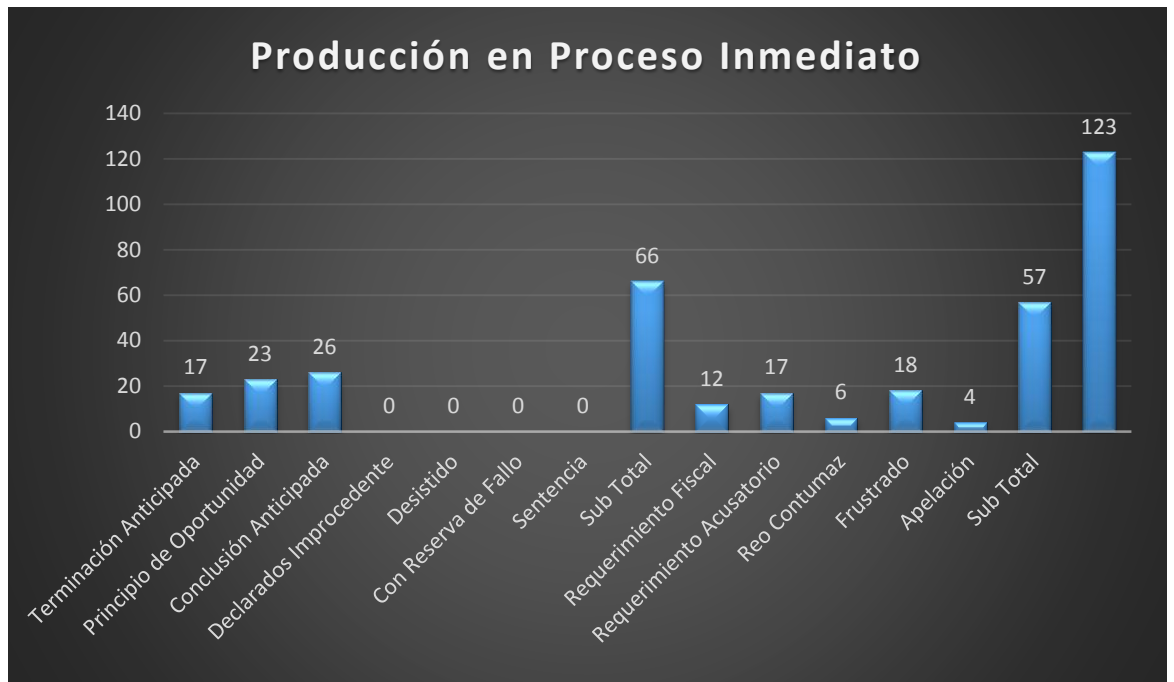
Para el logro de este objetivo se ha aplicado una Lista de Cotejos, para medir el nivel de productividad del personal jurisdiccional, sobre “Proceso Inmediato”, al personal jurisdiccional de la sede judicial de Moyobamba, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.

Tabla 3.2.1: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato al 29/02/2016:

PROCESO INMEDIATO		
Estado del Proceso	ítems	N° de Casos
PROCESOS RESUELTOS	Terminación Anticipada	17
	Principio de Oportunidad	23
	Conclusión Anticipada	26
	Declarados Improcedente	0
	Desistido	0
	Con Reserva de Fallo	0
	Sentencia	0
	Sub Total	66
PROCESO EN TRÁMITE	Requerimiento Fiscal	12
	Requerimiento Acusatorio	17
	Reo Contumaz	6
	Frustrado	18
	Apelación	4
	Sub Total	57
TOTAL		123

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N°02: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato al 29/02/2016:



El nivel de productividad al 29 de febrero del 2016, sobre proceso inmediato de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, asciende a un total de 66 casos resueltos y 57 casos en trámite, de los cuales un total de 26 casos se resolvieron con conclusión anticipada.

3.3. Evaluar el nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, después de la aplicación del plan de capacitación relacionado al tema

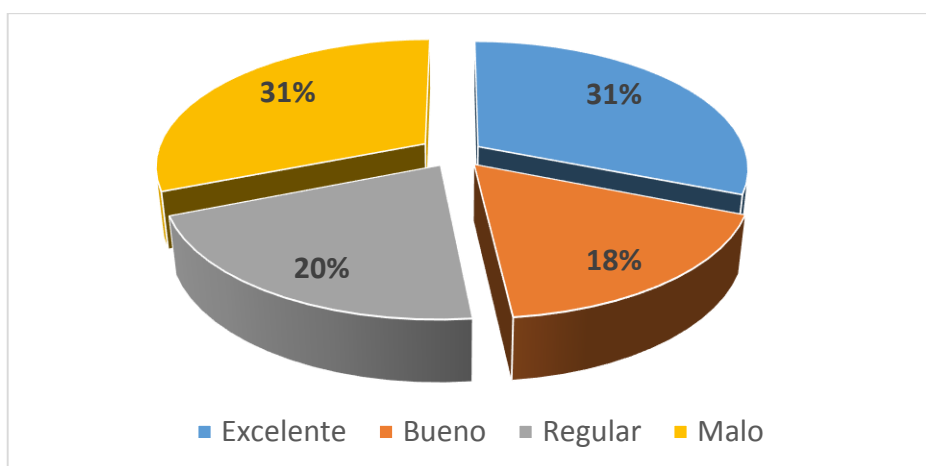
Para el logro de este objetivo se ha aplicado una evaluación de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, después de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.

Tabla 3.4.1: Nivel de Conocimiento sobre Proceso Inmediato:

NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE PROCESO INMEDIATO			
Notas	Nivel	f	%
18 a 20	Excelente	9	31%
14 a 16	Bueno	5	18%
8 a 12	Regular	6	20%
0 a 6	Malo	9	31%
TOTAL		29	100%

Fuente: Elaboración Propia

Grafico N°03: Nivel de Conocimiento sobre Proceso Inmediato



En un 31% el nivel de conocimiento sobre Proceso Inmediato de los trabajadores del Módulo Penal de la sede Judicial de Moyobamba es excelente.

3.4. Evaluar la productividad del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sobre el “Proceso Inmediato” en la sede Moyobamba, después de la aplicación del plan de capacitación relacionado al tema.

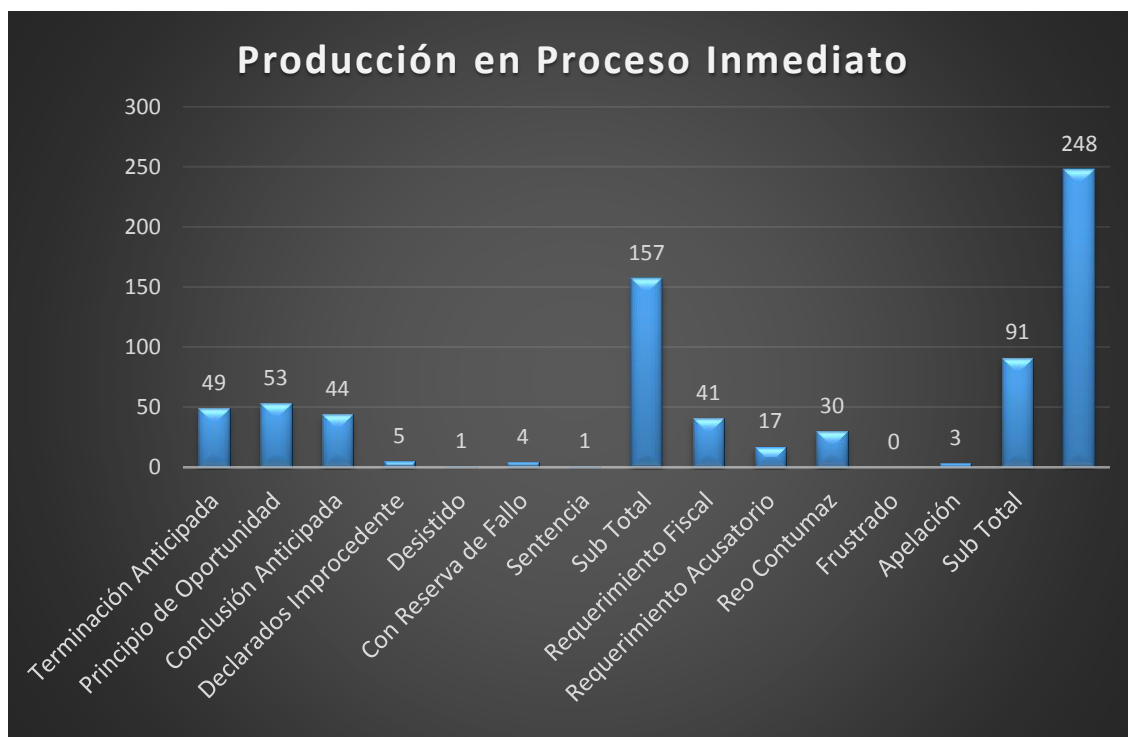
Para el logro de este objetivo se ha aplicado una Lista de Cotejos, para medir el nivel de productividad del personal jurisdiccional, sobre “Proceso Inmediato”, al personal jurisdiccional de la sede judicial de Moyobamba, después de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema.

Tabla 3.5.1: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato al 24/05/2016:

PROCESO INMEDIATO		
Estado del Proceso	Ítems	N° de Casos
PROCESOS RESUELTOS	Terminación Anticipada	49
	Principio de Oportunidad	53
	Conclusión Anticipada	44
	Declarados Improcedente	5
	Desistido	1
	Con Reserva de Fallo	4
	Sentencia	1
	Sub Total	157
PROCESO EN TRÁMITE	Requerimiento Fiscal	41
	Requerimiento Acusatorio	17
	Reo Contumaz	30
	Frustrado	0
	Apelación	3
	Sub Total	91
TOTAL		248

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N°04: Nivel de Productividad sobre Proceso Inmediato al 24/05/2016:



El nivel de productividad al 24 de mayo del 2016, sobre proceso inmediato de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, asciende a un total de 157 casos resueltos y 91 casos en trámite, de los cuales un total de 44 casos se resolvieron con conclusión anticipada.

3.5. Determinar en qué medida la capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influyó en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016

Para el logro de este objetivo se ha analizado los resultados obtenidos producto de la productividad jurisdiccional antes y después de la aplicación del taller de capacitación, aplicando la prueba T de Student y obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 3.7.1: Nivel de variación de la productividad sobre Proceso Inmediato:

PROCESOS RESUELTOS	Antes del Taller	66
	Después del Taller	157
	Sub Total	223
PROCESO EN TRÁMITE	Antes del Taller	57
	Después del Taller	97
	Sub Total	154
TOTAL		377

Prueba T de Student para muestras relacionadas

H₁: La capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influye significativamente en la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016.

H₀: La capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, no influye significativamente en la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016.

Tabla 3.7.2: Prueba T de Muestras relacionadas

Variable	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Productividad	0,8620	2,55963	,47531	-,11156	1,83570	11,814	28	0,008

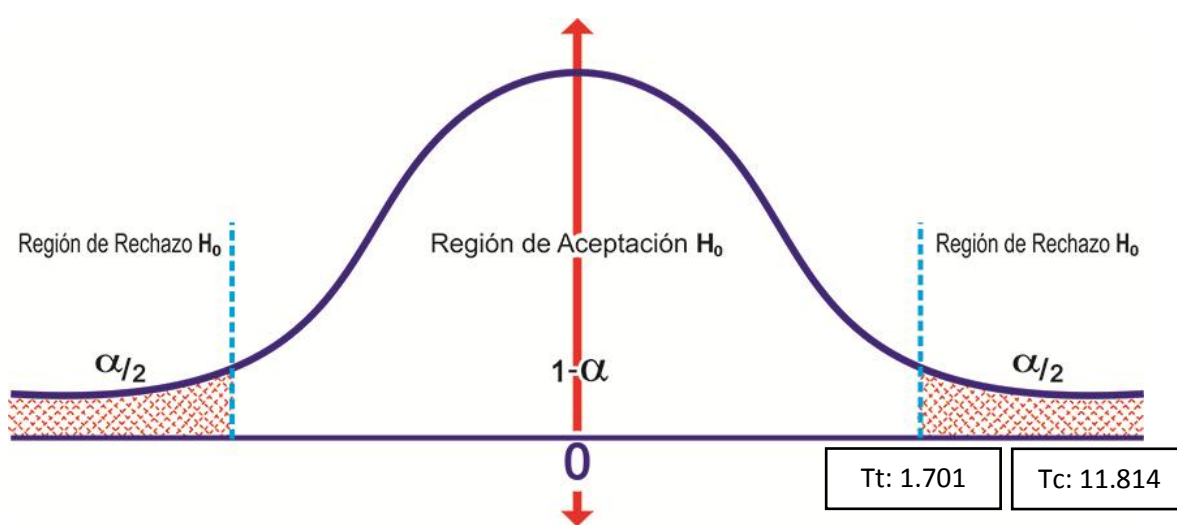
De acuerdo a lo aplicado en la prueba de T de Student de muestra relacionadas, se ejecuta que la influencia de que la media cuyo valor es 0.8620, se encuentra dentro del valor inferior y superior. Y lo cual se acepta que existe una influencia dentro de la productividad laboral del personal jurisdiccional.

Tabla N° 3.7.2: Validación de hipótesis

Variable	Nivel de significancia	T Tabular	T calcular	Decisión
Delitos contra el patrimonio	0.05	1.701	11.814	Se acepta la H1

Fuente: Tabla N° 08

Gráfico N°06: Campana de Gauss – T de Student



Fuente: Tabla N° 08

Decisión

Basándonos en la campana de gauss, podemos inferir que la T calcular cuyo valor es 11.814 resulta ser mayor a la T tabular, cuyo valor es 1.701, determinándose que se encuentra en la región de rechazo de la H_0 . En consecuencia, basándonos en el resultado, se acepta la hipótesis de investigación planteada en H_1 , siendo la siguiente: La capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influye significativamente en la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio es determinar en qué medida la capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influyó en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de Enero a Julio del 2016, es por ello que los resultados obtenidos en la presente investigación, reflejan que antes de aplicar el taller de capacitación sobre proceso inmediato a los trabajadores del Módulo Penal de la sede judicial de Moyobamba, el nivel de conocimiento del 41% de los trabajadores sobre el tema era malo, observándose que solamente un 14% tenían un nivel de conocimiento excelente, asimismo el nivel de productividad al 29 de febrero del 2016, de la mencionada sede judicial, ascendía un total de 66 casos resueltos y 57 casos en trámite, de los cuales un total de 26 casos se resolvieron con conclusión anticipada del proceso.

Posteriormente los días 10 y 11 de marzo del año en curso, se aplicó el Plan de Capacitación sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, taller organizado por la Comisión de Capacitación de la Corte Superior de Justicia de San Martín y estuvo dirigida a magistrados, trabajadores judiciales, representantes del Ministerio Público, Policía Nacional, Defensa Pública, y público en general.

Luego del taller de capacitación, se evaluó nuevamente a los trabajadores judiciales de la sede de Moyobamba, para verificar el nivel de conocimiento obtenido, logrando como resultado que el 31% de trabajadores judiciales pasen a tener un nivel de conocimiento excelente y al mismo tiempo malo, reduciendo significativamente en un 10%, el nivel de conocimiento malo sobre el tema. Asimismo, el nivel de productividad al 24 de mayo del 2016, sobre proceso inmediato de los trabajadores de la sede judicial de Moyobamba, ascendió a un total de 157 casos resueltos y 91 casos en trámite, de los cuales un total de 44 casos se resolvieron con conclusión anticipada.

En ese orden de ideas y de los resultados obtenidos nos llevan a concluir que existió una variación significativa de manera positiva, en cuanto al nivel

de conocimiento y de la productividad judicial, debido a que después del taller de capacitación sobre el tema, se duplicaron los casos resueltos llegando a un total de 157, quedando solamente 97 casos en trámite.

Las circunstancias antes descritas nos conllevan a concluir que el taller de capacitación sobre proceso inmediato tuvo efectos positivos, debido a que muy a parte que se elevó el nivel de conocimiento de los trabajadores judiciales sobre el tema, también se elevó el nivel de productividad sobre el mismo, resultados que nos llevan a discrepar con la idea del autor Meneses, J. P. , quien en su tesis de pregrado denominado: “Procedimiento para Investigar y sancionar Delitos Flagrantes como respuesta a la Criminalidad”, ha señalado como conclusión que: (...) el Procedimiento Inmediato no está debidamente regulado, al establecer tres situaciones diferentes para su aplicación, asimismo, de acuerdo a las estadísticas del estudio, no se aplica de una forma óptima y eficaz (el resaltado es nuestro).Discrepamos con el pronunciamiento anterior en el sentido de que en el Modulo Penal de la sede judicial de Moyobamba de la Corte Superior de Justicia de San Martín, de enero a mayo del presente año, si se está aplicando de forma óptima y eficaz las reglas procedimentales del Proceso Inmediato, obteniendo respuestas oportunas.

Asimismo, discrepamos con el autor ut supra, quien señalo que: (...) El Procedimiento Inmediato deberá derogarse implementado en su lugar un procedimiento especial nuevo que permita investigar y procesar solamente los delitos flagrantes (...). Por el contrario, la posición nuestra es que muy aparte de no derogarse el Procedimiento Inmediato, lo que se debería hacer es facilitar de un mayor presupuesto institucional al Poder Judicial, para la creación de nuevos juzgados, así como dotar de mayor personal judicial a dedicación exclusiva de este tipo de procesos, debido a que es de conocimiento público la sobrecarga procesal con la que cuenta actualmente este Poder del Estado.

Por otro lado compartimos con la conclusión establecida por el autor Meneses, J. P; quien manifiesta que la carga procesal existente en los juzgados a nivel nacional se verán reducidas a consecuencia de la

implantación del procedimiento especial para delitos flagrantes, contribuyendo notablemente con la disminución de la inseguridad ciudadana, al existir precedentes internacionales que han demostrado resultados positivos respecto al tratamiento de delitos cometidos en flagrancia; afirmaciones que compartimos debido a que los resultados obtenidos en la presente investigación, muestran claramente que luego de la capacitación realizada a los trabajadores judiciales de la sede de Moyobamba, el nivel de conocimiento sobre Proceso Inmediato aumentó, y asimismo disminuyó el nivel de desconocimiento, verificándose además un mayor aumento en la productividad judicial, en cuanto a la diferencia razonable entre los casos resueltos y los casos en trámite.

Finalmente coincidimos nuevamente con la idea del autor Andía, G. V. (2013), quien en su tesis inédita de Maestría denominado: “Deficiencias en la labor fiscal y judicial en las distintas etapas del actual Proceso Penal estudio de las sentencias absolutorias emitidas en los Juzgados Penales de la Ciudad de Cusco durante el año 2011”, ha señalado como conclusión que: (...) en la etapa intermedia se ha evidenciado que por mas que no se ha obtenido suficientes elementos de convicción que permitan acreditar la comisión del hecho delictivo y/o la vinculación del investigado con el mismo, o ambas a la vez, el fiscal optó por acusar y no por el sobreseimiento del caso. (...)

Práctica procesal que se repite en la sede judicial de Moyobamba y que lejos de ayudar con el des congestionamiento de trabajo en los juzgados, ocasiona que se lleven a juicio casos en los que el juez no podrá emitir una sentencia condenatoria, debido a los insuficientes medios probatorio aportados por el representante del Ministerio Público, quien tiene entre sus atribuciones principales recabar todos los elementos de convicción de cargo así como de descargo, y cuando se evidencien las circunstancias antes señaladas, el fiscal debería optar por el sobreseimiento del proceso, contribuyéndose con una real descarga procesal en los juzgados, facilitando el desenvolvimiento del Poder Judicial.

V. CONCLUSIÓN

- 5.1.** En base al nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” el personal jurisdiccional presenta falencias en cuanto al conocimiento de los objetivos institucionales debido a que el 41% muestra un nivel malo, y solo el 14% presente un nivel Excelente en base al documento de examen aplicado.
- 5.2.** El nivel de productividad antes de la capacitación de “Proceso Inmediato” mantiene un nivel bajo, debido a que la eficacia y eficiencia de los procesos judiciales no viene de la mano con la recepción de casos y procesos judiciales.
- 5.3.** El nivel de conocimiento después de la aplicación de la capacitación muestra un aumento considerable de que el 31% de los trabajadores muestran un nivel excelente, acompañado de un 18% en nivel bueno y adecuado.
- 5.4.** La productividad después de la aplicación del plan de capacitación a creado un nivel de eficacia y efectividad con respecto a la celeridad de procesos judiciales que se desarrollan dentro de un determinado tiempo.
- 5.5.** Se concluye en base a la prueba T de Student, que al ser el valor de la T calcular mayor al valor de la T tabular, se determina que al encontrarse en la región de rechazo de la H0. Se acepta la hipótesis de investigación planteada en Hi, siendo la siguiente: La capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influye significativamente en la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A nivel judicial se debe de continuar con las capacitaciones al personal en “Proceso Inmediato”, para seguir mejorando la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín y de las demás sedes de Corte del Poder Judicial.
- 6.2.** Se deben de realizar capacitaciones progresivas y constantes en las ramas del derecho en todas las sedes de Corte del Poder Judicial, con la finalidad de mejorar constantemente el nivel de conocimiento de los operadores de justicia.
- 6.3.** Referente al accionar del Ministerio Público, con motivo de estudio recomendamos se debería analizar por qué los fiscales mayoritariamente optan por formular acusación y no optan por el sobreseimiento del caso al no haber obtenido suficientes elementos de convicción en la etapa intermedia que permitan acreditar fehacientemente la comisión del hecho delictivo y/o la vinculación del imputado con el mismo, práctica que genera la sobrecarga innecesaria del aparato judicial.
- 6.4.** Con la finalidad de seguir implementando las reformas procesales, que permitan el funcionamiento óptimo y oportuno de la justicia en el país, se debería empoderar al Poder Judicial, para que económicamente sea independiente y pueda satisfacer sus necesidades administrativas.
- 6.5.** Se recomienda sugerir a la Comisión Permanente de Capacitación de la Corte Superior de Justicia de San Martín, amplíe los días de capacitación, para que exista un mayor dinamismo y participación de los trabajadores jurisdiccionales.

REFERENCIA

- Angulo, P. (2016). La Investigación del delito en el Nuevo Código Procesal Penal. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Asencio, J.M. (2013). Principio Acusatorio e imparcialidad. Lima, Perú: Grijley.
- Benítez, J. (2010). “Principio de oportunidad y proceso de terminación anticipada en el código procesal penal de 2004 y su aplicación en el distrito judicial de Huaura”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1591/1/Benites_tj.pdf
- Bramont, L. A. (2010). Lo Nuevo del Código Procesal Penal de 2004 sobre los procedimientos especiales. Gaceta Jurídica. Primera edición. Lima, Perú.
- Espinoza, M. G. (2010). Implementación de la Unidad Ejecutora N° 18 y Productividad del Personal Jurisdiccional del Distrito Judicial de San Martín. (Tesis inédita de Maestría). Universidad César Vallejo. Moyobamba, Perú.
- Fuentes (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, P. (2010): La Prueba por indicios en el Proceso Penal. Lima, Perú: Reforma.
- Meneses, J. P. (2015). Procedimiento para Investigar y sancionar Delitos Flagrantes como respuesta a la Criminalidad. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Neyra A. R. (2010). Manuel del Nuevo Proceso Penal & Litigación Oral. Editorial Moreno SA. Lima, Perú.
- Oblitas, R. C. (2014). Efecto del Plan de Capacitación a cuidadoras en la calidad de servicio de atención a niños del Programa Nacional Cuna Más.(Tesis inédita de Maestría). Universidad César Vallejo. Moyobamba, Perú.

Reyna, L. (2015): Manual de Proceso Penal. Lima, Perú: Pacifico.

Sánchez P. (2010). El nuevo Código Procesal Penal. Editorial Moreno SA. Lima, Perú.

San Martín, C. (2012). Estudios de Derecho Procesal Penal. Lima, Perú: Grijley.

San Martín, C. (2015). Derecho Procesal Penal: Lecciones. Lima, Perú: Instituto Peruano de Criminología y Ciencias Penales.

Peña, A. R. (2009). Exegesis Nuevo Código Procesal Penal, Editorial Rodhas SAC. Lima, Perú.

Villa, J. (2014): Derecho Penal: Parte General. Lima, Perú: ARA.

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable
<p>¿En qué medida la Capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influiría en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016?</p>	<p>Determinar en qué medida la capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influyó en la productividad de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de Enero a Julio del 2016</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel productividad del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín antes de la aplicación de la capacitación? • ¿Cómo se aplicó la capacitación de “proceso inmediato” en el personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín? • ¿Cuál es el nivel productividad del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín después de la aplicación de la capacitación? • ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre el proceso inmediato del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín antes de la aplicación de la capacitación? • ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre la proceso inmediato del personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín después de la aplicación de la capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema. • Evaluar el nivel de productividad del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sobre “Proceso Inmediato” en la sede Moyobamba, antes de la aplicación del taller de capacitación relacionado al tema. • Aplicar el plan capacitación en “proceso inmediato” al personal jurisdiccional de Corte Superior de Justicia de San Martín. • Evaluar el nivel de conocimiento sobre “Proceso Inmediato” al personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, después de la aplicación del plan de capacitación relacionado al tema. • Evaluar la productividad del personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sobre el “Proceso Inmediato” en la sede Moyobamba, después de la aplicación del plan de capacitación relacionado al tema. 	<p>La capacitación al personal jurisdiccional en “Proceso Inmediato”, influye significativamente en la productividad laboral de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a julio del 2016.</p>	<p>Productividad Laboral</p>

Diseño	Población	Muestra
<p>El diseño de la presente investigación es Pre – Experimental, debido a que a través de un programa, la variable fue manipulada, y se observó y analizó las situaciones dadas antes y después de su manipulación, su diagrama simbólico es el siguiente:</p>	<p>La población está conformada por el total de trabajadores jurisdiccionales del Nuevo Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, periodo de Enero a Julio 2016, el cual asciende a 29 trabajadores. Considerando el Tamaño de la población, como una cantidad accesible se tendrá considerado como muestra.</p>	

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección

EXAMEN

Fecha:...../...../.....

NOTA: La presente Encuesta es Confidencial y Anónima, léala detenidamente y responda las siguientes preguntas con sinceridad marcando solamente una de las alternativas, debido a que la presente servirá para la elaboración de una Tesis.

1.- ¿Qué es el proceso inmediato?

a).- El proceso inmediato es uno de los procesos ordinarios previstos en el Código Procesal Penal de 2004 (artículos 446 a 448), que está diseñado para juzgar casos de manera muy rápida, porque al ya tenerse los elementos de convicción del delito cometido, no son necesarios mayores actos de prueba.

b).- El proceso inmediato es uno de los procesos especiales previstos en el Código Procesal Penal de 2004 (artículos 446 a 448), que está diseñado para juzgar casos de manera muy rápida, porque al ya tenerse las pruebas del delito cometido, no son necesarios mayores actos de investigación.

c).- El proceso inmediato es uno de los procesos especiales previstos en el Código Procesal Penal de 2004 (artículos 446 a 448), que está diseñado para sentenciar casos de manera muy rápida, porque al ya tenerse las pruebas del delito cometido, no es necesario realizar las diligencias preliminares.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

2.- ¿En qué se diferencia el proceso inmediato de un proceso común?

a).- Mientras que en el proceso común, el caso debe transitar por todas las etapas procesales, en el proceso inmediato se prescinde de la etapa de investigación preliminar y etapa de investigación preparatoria. Es por eso que el proceso inmediato es más rápido y permite que una persona sea sentenciada en tan solo unas horas.

b).- Mientras que en el proceso común, el caso debe transitar por todas las etapas procesales, en el proceso inmediato se prescinde de la etapa de diligencias preliminares y etapa acusatoria. Es por eso que el proceso inmediato es más rápido y permite que una persona sea sentenciada en tan solo un día.

c).- Mientras que en el proceso común, el caso debe transitar por todas las etapas procesales, en el proceso inmediato se prescinde de la etapa de investigación preparatoria y etapa intermedia. Es por eso que el proceso inmediato es más rápido y permite que una persona sea sentenciada en tan solo unos días.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

3.- ¿Qué es la terminación anticipada?

a).- Así como el proceso inmediato, la terminación anticipada es también un mecanismo de simplificación procesal por el cual, el acusado y el Ministerio Público llegan a un acuerdo sobre la pena, reparación civil y multa aplicable; esto, sobre la base de que ha aceptado la responsabilidad penal que se le imputa y por ello, es reconocido con un beneficio de reducción de la reparación civil.

b).- Así como el proceso inmediato, la terminación anticipada es también un mecanismo de simplificación procesal por el cual, el procesado y el Ministerio Público llegan a un acuerdo sobre la pena y la reparación civil aplicable; esto, sobre la base de que el procesado ha aceptado la responsabilidad penal que se le imputa y por ello, es reconocido con un beneficio de reducción de la pena.

c).- Así como el proceso inmediato, la terminación anticipada es también un mecanismo de simplificación procesal por el cual, el procesado y el Ministerio Público llegan a un acuerdo sobre la reparación civil y multa aplicable; esto, sobre la base de que el procesado ha aceptado la responsabilidad penal que se le imputa y por ello, es reconocido con un beneficio penitenciario.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

4.- ¿En qué se diferencia el proceso inmediato de la prisión preventiva?

a).- El proceso inmediato es aquel que tiene como objetivo concluir lo más rápido posible con una sentencia, sea condenatoria o absolutoria. En cambio, la prisión preventiva es una medida que adopta el juez, a pedido del fiscal tanto en un proceso común como en un proceso inmediato.

b).- El proceso inmediato es aquel que tiene como objetivo concluir lo más rápido posible con un caso, sea condenando o absolviendo. En cambio, la prisión preventiva es una medida que adopta el juez, sin pedido del fiscal tanto en un proceso común como en un proceso especial.

c).- El proceso inmediato es aquel que tiene como objetivo concluir lo más rápido posible con un proceso judicial, sea condenando o absolviendo. En cambio, la prisión preventiva es una medida que adopta el juez, a pedido del fiscal adjunto tanto en un proceso común como en un proceso inmediato.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

5.- ¿Cuáles son los supuestos de aplicación del proceso inmediato?

La vía del proceso inmediato se aplica en los siguientes supuestos:

a).- 1) cuando hay flagrancia, 2) ante delito de incumplimiento de obligación alimentaria, 3) ante delito de conducción en estado de ebriedad o drogadicción, 4) cuando hay confesión de la comisión del delito culposo y 5) cuando son evidentes los elementos de convicción acumulados durante las diligencias preliminares sin interrogación del imputado.

b).- 1) cuando hay flagrancia, 2) ante delito de incumplimiento de obligación alimentaria, 3) ante delito de conducción en estado de ebriedad o drogadicción, 4) cuando hay confesión de la comisión del delito doloso y 5) cuando son evidentes los elementos de convicción acumulados durante la etapa intermedia y previo interrogatorio del imputado.

c).- 1) cuando hay flagrancia, 2) ante delito de incumplimiento de obligación alimentaria, 3) ante delito de conducción en estado de ebriedad o drogadicción, 4) cuando hay confesión de la comisión del delito y 5) cuando son evidentes los elementos de convicción acumulados durante las diligencias preliminares y previo interrogatorio del imputado.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

6.- ¿Qué casos quedan exceptuados del proceso inmediato?

Los casos que por su complejidad requieren mayores actos de investigación no pueden tramitarse en un proceso inmediato. Es un caso complejo el que se encuentra en alguno de estos supuestos:

a) Requiere de la actuación de una cantidad significativa de actos de investigación.

b) Comprende la investigación de numerosos delitos.

c) Involucra una cantidad importante de imputados o agraviados, salvo que todos ellos además de hallarse en uno de los supuestos de aplicación estén implicados en el mismo delito.

d) Demanda la realización de pericias que implican complicados análisis técnicos o la revisión de considerable documentación.

La respuesta correcta es:

i).- Sólo d)

ii).- a) y c)

iii).- b) y d)

iv).-Todas

v).- Ninguna

7.- ¿Puede apelarse la decisión sobre la procedencia o no del proceso inmediato?

a).- Esta decisión no puede ser apelada por las partes para ser revisada en segunda instancia.

b).- Esta decisión puede ser apelada por cualquiera de las partes para que sea revisada en segunda instancia, pero debe de suspenderse su ejecución.

c).-Esta decisión puede ser apelada por cualquiera de las partes para que sea revisada en segunda instancia, pero sin que se suspenda su ejecución.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

8.-¿Qué puede hacer el Ministerio Público si el requerimiento de proceso inmediato no procede?

a).-Puede dictar la disposición que corresponda o la formalización de la investigación preparatoria, para que el caso sea tramitando en el proceso común.

b).- Puede dictar la disposición que corresponda sin formalizar la investigación preparatoria, para que el caso sea tramitando en el proceso común.

c).- Puede dictar la disposición que corresponda o la formalización de la investigación preliminar, para que el caso sea tramitando en el proceso especial.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

9.- ¿Qué es el acuerdo reparatorio?

a).- Es una salida alternativa de carácter consensual en la cual el imputado y la víctima convienen un acuerdo para que ésta última sea reparada. Así, el Ministerio Público ejercitar la acción penal para archivar el caso.

b).- Es una salida alternativa de carácter consensual en la cual el imputado y la víctima convienen un acuerdo para que ésta última sea reparada. Así, el Ministerio Público se abstiene de ejercitar la acción penal sin archivar el caso.

c).-Es una salida alternativa de carácter consensual en la cual el imputado y la víctima convienen un acuerdo para que ésta última sea reparada. Así, el Ministerio Público se abstiene de ejercitar la acción penal y archiva el caso.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

10.- ¿Puede apelarse la sentencia (absolutoria o condenatoria) que resulta de la audiencia de juicio inmediato?

a).- Esta decisión no puede ser apelada por las partes para ser revisada en segunda instancia.

b).-Esta decisión puede ser apelada por cualquiera de las partes para que sea revisada en segunda instancia.

c).- Esta decisión puede ser apelada por cualquiera de las partes para que sea revisada en la Corte Suprema.

d).- Todas.

e).- Ninguna.

**“Aprende las reglas, así sabrás
como romperlas apropiadamente”**

-Dalai Lama-

GRACIAS POR SU APOYO...

Análisis de información

Fecha de Aplicación: ... /...../.....

NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL-CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN- SEDE MOYOBAMBA

PROCESO INMEDIATO		
Estado de los Procesos	Ítems	Número
PROCESOS RESUELTOS	Terminación Anticipada	
	Principio de Oportunidad	
	Conclusión Anticipada	
	Declarados Improcedente	
	Desistido	
	Con reserva de Fallo	
	Sentencia	
PROCESOS EN TRÁMITE	Requerimiento Fiscal	
	Requerimiento de Acusación	
	Reo Contumaz	
	Apelación	
	TOTAL	

Anexo N° 03: Validación de instrumentos



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN: LISTA DE COTEJOS

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del especialista o experto	Grado académico, cargo o institución donde labora	Autor de la Investigación
Linares Macedo Angela Victoria	Magister en Gestión Pública, Asistente Administrativo II Poder Judicial	John Hemingway García Navarro
Título de la Investigación: "Capacitación en Proceso Inmediato y su Influencia en la Productividad Laboral del Personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016"		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENA 3	MUY BUENA 4	EXCELENTE 5
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspecto de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la propuesta.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado					X

III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento esta muy bien elaborado
y sera de facil aplicacion para contrastar la
hipotesis de investigacion.

II.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

49

Tarapoto, ...12 de SEPTIEMBRE 2016	23019813	PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN Angela Victoria Litinés Macedo ENCARGADA DE REGISTRO DISCRECIONAL JUDICIAL	959447559
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del especialista o experto	Grado académico, cargo o institución donde labora	Autor de la Investigación
Linares Macedo Angela Victoria	Magister en Gestión Pública Asistente Administrativo II Poder Judicial	John Hemingway García Navarro
Título de la Investigación: "Capacitación en Proceso Inmediato y su Influencia en la Productividad Laboral del Personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016"		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENA 3	MUY BUENA 4	EXCELENTE 5
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspecto de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la propuesta.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado					X

III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento esta muy bien elaborado y
será de fácil aplicación para contrastar la
hipótesis de investigación.

II.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

49

Tarapoto, .../12 de SEPTIEMBRE 2016	23019813	PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN Angela Victoria Linares Macedo ENCARGADA DE REVISOR JUDICIAL	959447559
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto	Teléfono



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del especialista o experto	Grado académico, cargo o institución donde labora	Autor de la Investigación
LINARES POLO, CÉSAR ANTONIO	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA. JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA Y FINANZAS - PODER JUDICIAL	John Hemingwey García Navarro
Título de la Investigación: "Capacitación en Proceso Inmediato y su Influencia en la Productividad Laboral del Personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016"		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENA 3	MUY BUENA 4	EXCELENTE 5
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspecto de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la propuesta.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado					X

III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN:

el instrumento que se encuentra elaborado
correctamente y facilitara comprobar la
Hipótesis de Investigación.

II.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

49

Tarapoto, ... ¹² de SEPTIEMBRE. 2016	07430943	PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN César Antonio Lindres Polo JEFE DE LAUAF	993485283
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN: LISTA DE COTEJOS

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del especialista o experto	Grado académico, cargo o institución donde labora	Autor de la Investigación
LINARES POLO, CÉSAR ANTONIO	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA. JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA Y FINANZAS. PODER JUDICIAL	John Hemingway García Navarro
Título de la Investigación: "Capacitación en Proceso Inmediato y su Influencia en la Productividad Laboral del Personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016"		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENA 3	MUY BUENA 4	EXCELENTE 5
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspecto de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la propuesta.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado					X

III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento se encuentra elaborado correctamente
y facilitara comprobar la hipótesis de investigación.

II.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

49

Tarapoto, ... ¹² de SEPTIEMBRE... 2016	07430943	PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN  César Antonio Linares Polo JEFE DE LA UAF	993485283
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN: LISTA DE COTEJOS

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del especialista o experto	Grado académico, cargo o institución donde labora	Autor de la Investigación
Enrique López Bengio	M. B. A.	John Hemingway García Navarro
Título de la Investigación: "Capacitación en Proceso Inmediato y su Influencia en la Productividad Laboral del Personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016"		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENA 3	MUY BUENA 4	EXCELENTE 5
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspecto de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la propuesta.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado					X

III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El presente Instrumento, esta muy bien
Elaborado, se lograra alcanzar los objetivos de
Estudio, para finalmente comprobar la Hipotesis
de Investigación.

II.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

49

Tarapoto, ... ¹² de SEPTIEMBRE 2016	18102482	 MBA López Bengifo Enríquez DNI. 18102482	942868273
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del especialista o experto	Grado académico, cargo o institución donde labora	Autor de la Investigación
Enrique Lopez Rensifo	MBA.	John Hemingway García Navarro
Título de la Investigación: "Capacitación en Proceso Inmediato y su Influencia en la Productividad Laboral del Personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Moyobamba, de enero a Julio del 2016"		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspecto de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la propuesta.				X	
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado					X

III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN:


EL PRESENTE INSTRUMENTO ESTA MUY BIEN ELABORADO,
SE LOGRAN ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE ESTUDIO, PARA
FINALMENTE COMPROBAR LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

.....

.....

II.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

48

Tarapoto, ...12... de SEPTIEMBRE 2016	18102482	 MBA López Rengifo Enrique DNI. 18102482	942868273
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto	Teléfono

Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumentos



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de San Martín
Presidencia

Moyobamba, 05 de Enero del 2016

CONSTANCIA

Conste por el presente documento la autorización que se brinda al señor John Heminwey García Navarro, peruano identificado con Documento Nacional de Identidad numero 70161702, para que tenga acceso al acervo documentario existente en esta Corte Superior de Justicia de San Martín, que le permita desarrollar la Tesis denominada:

"CAPACITACIÓN EN PROCESO INMEDIATO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL JURISDICCIONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN, SEDE MOYOBAMBA, DE ENERO A JULIO DEL 2016".

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Atentamente,

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

Juan D. Montenegro Miguera
PRESIDENTE

Anexo N° 05: Evidencias Fotográficas



Participantes del Taller de capacitación en Proceso Inmediato del 10/03/2016.



Participantes del Taller de capacitación en Proceso Inmediato del 11/03/2016.