



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de Capacitación y Desempeño en la
Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el
Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017**

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

AUTOR:

Br. Marín Silva, Julio César

Br. Díaz Rivera, Oscar Javier

ASESOR:

Dr. Inocente Bonilla, Adni Jehú

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ-2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. López Marrufo, Carlos Alberto
PRESIDENTE

Dr. Díaz Apac, Marco Antonio
SECRETARIO

Dr. Inocente Bonilla, Adni Jehú
VOCAL

Dedicatoria

A mi querida madre Graciela Silva Anticono, por su infinito amor y por inculcarme sus valores y principios para seguir superándome.

A mi querida esposa Rosario del Pilar Villegas Panduro, por su amor, paciencia y apoyo incondicional.

A mis hijos Nayla Ayelén Marín Villegas y Carlos Alejandro Marín Villegas, por ser la razón para mi permanente superación.

Julio César.

Dedicatoria

A mis queridos padres Oscar Samuel Díaz Alania y Luz Zenaida Rivera de Díaz, por su entrega invaluable al formar un ciudadano de bien y con mucha entrega humana.

A mis queridos hijos Oscar Alberto Díaz Romero, Luz María Elizabeth Díaz Romero, Stephany Patiuska Díaz Oconnor y Ángelo Samael Alberto Díaz Oconnor, por impulsarme a crecer cada día más.

Oscar Díaz.

AGRADECIMIENTO

Mi enorme gratitud al Dr. Adni Jehú inocente Bonilla, quien nos permitió ser sus alumnos, de manera tal que pudimos sacar adelante la investigación.

Mi agradecimiento especial a los doctores Marco Antonio Díaz Apac, Omar Magno García Zavaleta y Pablo Villegas Panduro, por su apoyo y contribución incondicional para culminar la investigación.

Muestro respeto y enorme agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por fortalecer la educación y propiciar la investigación en el país.

Julio Marín

Oscar Díaz

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Julio César Marín Silva, estudiante del programa de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 27574007 y Oscar Javier Díaz Rivera, identificado con DNI N° 22425887, con la tesis titulada “Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017” Presentado en VII segmentos para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Por tanto declaramos lo siguiente:

- 1) Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otra fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No hemos utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Somos consiente que nuestro trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagueos.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Trujillo, setiembre de 2018



JULIO CÉSAR MARÍN SILVA
DNI N°27574007



OSCAR JAVIER DIAZ RIVERA
DNI N°22425887

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017”, con la finalidad de que los jueces de paz se encuentren actualizados y bien capacitados en la Ley de Justicia de Paz; con la finalidad que el usuario debe sentirse satisfecho con la atención que brinda el juez de paz, durante el año 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, a ustedes señores miembros del jurado, expreso mi reconocimiento por su comprensión de los errores que puedan presentarse y por las sugerencias que tengan a bien hacer, para mejorar la investigación.

Los autores

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
CAPITULO I: INTRODUCCION	17
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	59
1.4.1. Problema general	59
1.4.2. Problema específico	60
1.5. Justificación del estudio	60
1.6. Hipótesis	61
1.6.1. Hipótesis general	61
1.6.2. Hipótesis específicos	61
1.7. Objetivos	62
1.7.1. Objetivo general	62
1.7.2. Objetivos específicos	62
CAPITULO II: MÉTODO	63
2.1. Diseño de investigación	63
2.2. Variables, operacionalización	65
2.3. Población y muestra	69
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.5. Métodos de análisis de datos	74
2.6. Aspectos éticos	75
CAPITULO III: RESULTADOS	77

3.1. Procesamiento de datos de la variable gestión de capacitación	77
3.1.1. Variable: Gestión de capacitación	77
3.1.2. Dimensión: de planificación	78
3.1.3. Dimensión: Organización	79
3.1.4. Dimensión: Evaluación	80
3.2. Procesamiento de datos de la variable desempeño de la administración de justicia de los jueces de paz	81
3.2.1. Variable: Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz	81
3.2.2. Dimensión: Manejo del despacho en el juzgado de paz	82
3.2.3. Dimensión: Celeridad	83
3.2.4. Dimensión Imparcialidad	84
3.3. Prueba de hipótesis	85
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	99
CAPITULO V. CONCLUSIONES	102
CAPITULO VI. RECOMENDACIONES	104
CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	112

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	113
ANEXO N°02: INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	116
ANEXO N°03: INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ	119
ANEXO N°04: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	122
ANEXO N°05: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	141
ANEXO N°06: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ	142
ANEXO N° 07 CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD	143
ANEXO N°08 GALERIA DE FOTOGRAFÍAS	144

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO N° 01: Operalización de V1 (Gestión de capacitación)	66
CUADRO N° 02: Operalización de V2 (Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz)	67
CUADRO N° 03: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
CUADRO N° 04: Lista de profesionales expertos	73

INDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N°01: Población de estudio	69
TABLA N°02: Distribución de frecuencia de la variable Gestión de Capacitación	77
TABLA N°03: Distribución de frecuencia de la dimensión planificación	78
TABLA N°04: Distribución de frecuencia de la dimensión organización	79
TABLA N°05: Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación	80
TABLA N°06: Distribución de frecuencia de la variable Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz	81
TABLA N°07: Distribución de frecuencia de la dimensión manejo del despacho del juzgado	82
TABLA N°08: Distribución de frecuencia de la dimensión celeridad	83
TABLA N°09: Distribución de frecuencia de la dimensión imparcialidad	84
TABLA N°10: Prueba de normalidad	86
TABLA N°11: P- Valor, de las variables de Gestión de Capacitación y desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz	87
TABLA N°12: Prueba de Pearson desarrollada entre la variable Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz	87
TABLA N°13: Prueba de normalidad	90
TABLA N°14: Prueba de Pearson desarrolladas entre las dimensiones perteneciente a las variables Gestión de Capacitación y la dimensión manejo del despacho del juzgado	91
TABLA N°15: Prueba de normalidad	93
TABLA N°16: P-Valor, de las dimensiones dentro de la variable Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz	93
TABLA N°17: Prueba de Pearson desarrollada entre las dimensiones pertenecientes a la variable Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz, de Ucayali	94
TABLA N°18: Prueba de normalidad	96
TABLA N°19: P-V de las dimensiones Prueba de normalidad dentro de la variable desempeño en la administración de justicia de los jueces de	96

los jueces de paz

TABLA N°20: Prueba de Pearson – desarrollo entre la variable gestión de capacitación y la dimensión de imparcialidad 97

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA Nº01: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la variable: Gestión de capacitación.	77
FIGURA Nº02: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Planificación.	78
FIGURA Nº03: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Organización.	79
FIGURA Nº04: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Evaluación.	80
FIGURA Nº05: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la variable: Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.	81
FIGURA Nº06: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Organización del despacho en el Juzgado de Paz.	82
FIGURA Nº07: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Celeridad.	83
FIGURA Nº08: Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Imparcialidad.	84
FIGURA Nº09: Correlación de Pearson para las variables Gestión de Capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz	88
FIGURA Nº10: Correlación de Pearson – para la variable de capacitación y la dimensión manejo del despacho del juzgado	91
FIGURA Nº11: Correlación de Pearson-para la variable gestión de capacitación y la dimensión celeridad	94
FIGURA Nº12: Correlación de Pearson- para las variables Gestión de Capacitación y la dimensión de imparcialidad	97

RESUMEN

La finalidad de la investigación es fijar la relación de Gestión de capacitación y el desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz del Distrito Judicial de Ucayali, 2017, asimismo la metodología empleada en la investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, se describió la relación entre variables en un tiempo determinado, donde la muestra fue de 20 jueces de paz de la provincia de Coronel Portillo 2017, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 24 Items para la variable de Gestión de capacitación y de 30 items para la variable desempeño en la administración de justicia y el procesamiento estadístico descriptivo se desarrolló mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico UPSS 22.

Los resultados de la investigación en cuanto a la Gestión de Capacitación en los Jueces de Paz del Distrito Judicial de Ucayali, donde se observa que un grupo representativo de Jueces de Paz indican que la gestión de capacitación es muy eficiente y el desempeño en la administración de justicia es eficaz.

Los resultados obtenidos en el estudio, confirmaron la hipótesis general, es decir, que existe relación significativa entre gestión de capacitación y desempeño en la administración de justicia de los Jueces de Paz del Distrito Judicial de Ucayali, por lo tanto, se probó que existe relación significativa entre, Gestión de capacitación y el desempeño en la administración de justicia.

Palabras Clave: Gestión de capacitación y desempeño de la administración de justicia de los jueces de paz.

ABSTRACT

The purpose of the investigation is to establish the relation of Training Management and the performance in the Justice Administration of the Judges of Peace of the Judicial District of Ucayali, 2017, likewise the methodology used in the investigation was of a basic type, of non-experimental design , transversal of correlational level, the relationship between variables was described in a determined time, where the sample was of 20 judges of peace of the province of Coronel Portillo 2017, for the collection of data the survey technique was used, whose instrument was the Likert-scale questionnaire of 24 Items for the Training Management variable and 30 items for the performance variable in the administration of justice and the descriptive statistical processing was developed through the Excel program and the inferential with the statistical program UPSS 22.

The results of the investigation regarding the Management of Training in the Judges of Peace of the Judicial District of Ucayali, where it is observed that a representative group of Judges of Peace indicate that the management of training is very efficient and the performance in the administration of Justice is effective.

The results obtained in the study confirmed the general hypothesis, that is, that there is a significant relationship between training management and performance in the administration of justice of the Judges of Peace of the Judicial District of Ucayali, therefore, it was proved that there is a relationship significant among, Management of training and performance in the administration of justice.

Keywords:

Management of training and performance of the administration of justice of the judges of peace.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

En el Distrito Judicial de Ucayali en la actualidad cuenta con 58 Jueces de Paz, quienes administran justicia en las comunidades nativas, caseríos, centro poblado, distritos y provincias, considerando que la capacitación tiene un efecto importante en el desempeño de los jueces de paz, sin duda los problemas que más preocupa a los Jueces de Paz del Distrito Judicial de Ucayali es el de estar capacitados constantemente sobre la Ley de Justicia de Paz y las norma que permitan administrar justicia dentro de su comunidad.

La función que cumplen los Jueces de Paz es la de solucionar los problemas presentados en sus juzgados mediante la conciliación entre las partes, buscando la paz social y que sus habitantes vivan en armonía, así mismo se estaría disminuyendo la carga procesal en la justicia ordinaria, el objetivo es reducir los problemas que aquejan los pobladores de acuerdo a sus costumbres, vivencias, de esa manera estarían administrando justicia de acuerdo a su leal saber y entender.

Con la finalidad de verificar de manera fehaciente la opinión que tienen los pobladores sobre dicho juzgado, es importante acudir en situó a los Juzgados de Paz del Distrito Judicial de Ucayali con la finalidad verificar como se están llevando los casos en materia civil, faltas, violencia familiar y la función notarial que cumplen los jueces de paz, así como también el desarrollo de las audiencias de conciliación que puede tener un acuerdo parcial, total o sin acuerdo, es por ello para que el juez de paz tenga una buena administración de justicia debe de estar capacitados a fin de garantizar que los usuarios se sientan satisfechos.

Las causas que se pueden verificarse para mejorar la administración de justicia son diversas, la falta de capacitación, el nivel de estudio, infraestructura, etc., ya que el requisito para ser juez de paz es que sepa

leer y escribir, los horarios de atención de los juzgados son de acuerdo a su disponibilidad de tiempo y cuando la población lo requiera.

Una de las razones que los Jueces de Paz no aplican adecuadamente las normas es que constantemente los Códigos en materia Civil y Penal están modificándose, de allí la importancia que los jueces de paz se mantengan constantemente capacitados. Siendo una de las dificultades es que la justicia de paz cuenta con un presupuesto de capacitación muy limitado y eso no basta para poder capacitar constantemente a todos los jueces de paz, mas aun cuando generalmente no cuentan con el apoyo de la Policía Nacional, pese a que Ley lo contempla.

No, se ha dado mucha importancia a la justicia de paz, es así que el primer escalón de la estructura orgánica del poder judicial son los jueces de paz, es cierto que para ser juez de paz, la ley de elecciones indica uno de los requisitos es que sepa leer, escribir y que administraran justicia de acuerdo a su leal saber y entender, aplicando costumbres, vivencias de su comunidad.

Conforme al ordenamiento legal, a los Jueces de Paz, en el terreno del encuentro de la ley y las costumbres de los pueblos, se les permite la aplicación del llamado derecho consuetudinario, reconocido por la constitución de 1993 en su artículo 149 y por el convenio 169 de la OIT, que, desde una perspectiva teórica, permiten la incorporación de las costumbres al derecho estatal dentro de una jurisdicción especial.

De acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial, los Jueces de Paz, no están obligados fundamentar jurídicamente sus resoluciones o sus fallos, debiendo de hacerlo únicamente a partir de lo que dicte su leal saber y entender”, debiéndose de tomar para ello las costumbres del lugar, preservando los valores que la Constitución consagra, es decir que la ley establece que la actuación del Juez de Paz debe darse entre las costumbres y el derecho, entre la norma legal y la norma consuetudinaria,

es por ello que los Jueces deben de ser capacitados y actualizados sobre las normas que sean necesarias para mejorar la administración de justicia.

Sin embargo, con la investigación desarrollada se pretende demostrar que mientras exista mayor número de capacitaciones el desempeño en la administración de justicia mejoraría en los Jueces de Paz, y el usuario y autoridades donde ellos administran justicias quedarían satisfechos con el trabajo que realiza el Juez de Paz.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Martínez (2016), en la tesis *Gestión de los jueces de paz en la solución de los conflictos de la comunidad. Caso localidad de Suba*, tubo como objeto emplear encuestas y se aplicó un cuestionario a una muestra de 220 personas, donde se concluye:

- Que en Colombia el 51,9% de las personas tienen dificultades, de los cuales solo el 34% acude a las autoridades judiciales y menos de un 5% recurre a los jueces de paz.

Di Gresia (2014), en la tesis *Instituciones, prácticas y culturas judiciales. Una historia de la Justicia de Paz en la Provincia de Buenos Aires. El Juzgado de Paz de Tres Arroyos* donde se estableció los cambios que seque se pueda dar el en la administración de la Justicia en las zonas rurales de la provincia de Buenos Aires, asimismo concluye:

- ✓ Diciendo que, al igual que ya ha sido sostenido para otras instancias judiciales, el peso de la acción policial en la instrucción, sumaria de muchos de estos delitos implicó una forma particular de condenas para algunos imputados, manipulando algunas instancias probatorias o condenatorias.

Gordillo Noboa (2015), en la tesis *Jueces de paz en el conocimiento de infracciones relativos a la violencia familiar y a los juicios de alimentos*, cuyo objetivo principal es realizar un estudio jurídico, doctrinario de la normativa contenida en la Constitución, Código Orgánico de la Función Judicial y Derecho Comparado, respecto a la necesidad de reglamentar el conocimiento de los delitos relativos a la violencia familiar y de juicios de alimentos por parte de los Jueces de Paz y sus beneficios, en la que se empleo el uso de encuestas y entrevistas a los diferentes profesionales del derecho y jueces, hecho que me permitirá recabar información verídica; y, una vez recogidas todas las encuestas y entrevistas procederé a realizar la tabulación y procesamiento de la información recopilada el cual reflejan la opinión ciudadana frente al tema de estudio; y, no solo eso, sino que además, permitió llegar a las siguientes conclusiones:

- ✓ Que con la evolución del Derecho Constitucional y como formas alternativas de Administrar Justicia se ha introducido la modalidad de la justicia de paz.
- ✓ El objeto de administrar justicia a través de los jueces de paz es que las controversias locales o parroquiales puedan ser conocidas por estos juzgadores en las competencias limitadas.
- ✓ Que la Justicia de Paz se concluye que se sustenta en la conciliación y forma de ceder las partes en disputa y evitar que se judicialice.
- ✓ Que el estudio realizado se concluye que es conveniente que los Jueces administren justicia en infracciones de violencia intrafamiliar, así como por las pugnas de alimentos.
- ✓ Que el Marco Doctrinario en relación de los Jueces de Paz es limitado pero los juristas que han opinado consideran que es una manera de Administrar Justicia como medio alternativo.

- ✓ Que los Jueces de Paz de acuerdo a la investigación de campo se consideran como apropiadas para Administrar Justicia en la violencia familiar y cuestión de alimentos.

Fuentes (2012), en la Tesis *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, cuyo objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad, para tal fin se empleó la encuesta donde los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto, y concluye:

- Que, no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad y se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

Morales (2011), en la tesis *La Implementación de la Justicia de Paz en el Ecuador*, cuyo objetivo es el estudio detallado sobre la figura de la justicia de paz, donde concluye:

- Que, dicha figura se la incluyó en el ordenamiento constitucional del año 1998 como un método alternativo de solución de conflictos.
- Que, los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial en la Constitución de la República del año 2008 y desarrollada dentro del Código Orgánico de la Función Judicial, quedan aún vacíos jurídicos en ámbitos procedimentales de la justicia de paz.

Gonzales (2012), en su tesis *“Alcances y limitaciones de la ley de justicia y paz de Colombia (Ley 975 de) como construcción de paz”* cuyo objeto es determinar los alcances y limitaciones de la Ley de justicia y paz en la constitución de la paz en Colombia, asimismo concluye:

- Que, la Ley 975 de 2005 conocida como la ley de Justicia y Paz fue expedida por el gobierno del presidente Álvaro Uribe Vélez, para honrar los pactos que en negociaciones secretas había realizado con los grupos armados ilegales conocidos como paramilitares.

Montes (2015), en su tesis: *“La efectividad de la justicia de paz, análisis socio-jurídico en Manizales, caldas, entre 2010-2014”* cuyo objeto es Analizar el grado de efectividad de la justicia de paz por medio de un análisis socio-jurídico en Manizales (Caldas) entre 2010-2014, se empleó la técnica Fals Borda denomina investigación acción participativa y concluye:

- Que, los jueces de paz de la ciudad de Manizales deben recibir una adecuada instrucción y capacitación en lo que a conciliación en equidad y mecanismos alternativos para la solución de conflictos.

Rojas (2014), en la tesis *Aplicabilidad de la justicia de paz comunal en Venezuela de acuerdo a la ley orgánica de la jurisdicción especial de la justicia de paz comunal*, el objeto es que la justicia de paz resuelva mediante la conciliación y la equidad los conflictos que surgen en la comunidad caracterizada por una ausencia de formalismos, cumple con la Constitución y los Derechos Humanos, permitiendo a la colectividad participar en la resolución de conflictos y materializar así la garantía de acceso a la justicia, donde concluye:

- ✓ Que, la investigación permitió establecer las atribuciones al juez de paz comunal de acuerdo a las competencias expresas que aparecen en la Ley.
- ✓ Define las competencias por el territorio, la cuantía y la materia del juez de paz, señalando además las diferencias entre atribuciones y competencias.

López (2013), en la tesis *Los jueces de paz en Colombia como jurisdicción especial y mecanismo alternativo de solución de conflictos una crítica*

desde las políticas neoliberales a partir de un estudio de caso, cuyo objetivo es determinar los componentes jurídico-políticos, económicos y sociales que intervienen en la creación de la jurisdicción de paz y las normas que regulan los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en Colombia y concluye:

- Que, se debe dar la creación de mecanismos alternativos para la resolución de conflictos, al introducir tanto la idea de justicia comunitaria, como modificaciones esenciales en la comprensión del derecho y en las normas que rigen su aplicación.

García (2016), en la tesis *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 es ver de qué medida se puede capacitar al personal jurisdiccional en el tema de Proceso Inmediato, asimismo, asimismo concluye:

- 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.

Nacional

Nazario Bao (2017), en la tesis *Gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia del Callao 2017*, el objetivo es determinar el nivel de la gestión administrativa según los trabajadores de esta Corte Superior, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario sometido a los análisis de validez y confiabilidad, estuvo constituido por 32 ítems en la escala de Likert, aplicado a la población de 120 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Callao y se llegando a las siguientes conclusiones:

- Que, hacer el análisis descriptivo usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo general, entre los

resultados se evidencian la tabla de 12 de datos, donde se verifica que el 6.70% de los administrativos encuestados registran un nivel deficiente en la variable gestión administrativa, el 24.20% un nivel aceptable, el 44.20% un nivel bueno y el 25.00% un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2017.

- En el análisis descriptivo usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico1, los resultados se evidencian en la tabla 8 de datos que el 9.20% de los administrativos encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión planificación de la gestión administrativa, el 29.20% un nivel aceptable, el 42.50% un nivel bueno y el 19.20% un nivel muy bueno en la planificación de la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia del Callao, 2017.
- Al hacer el análisis descriptivo usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, los resultados se evidencian en la tabla 9 de datos, que el 12.50% de los administrativos encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión organización de la gestión administrativa, el 40.00% un nivel aceptable, el 33.33% un nivel bueno y el 14.20% un nivel muy bueno en la organización de la gestión administrativa.
- El análisis descriptivo usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico3, los resultados se evidencian en la tabla 10 de datos, el 5.00% de los administrativos encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión dirección de la gestión administrativa, el 24.20% un nivel aceptable, el 42.50% un buen nivel y el 28.30% un nivel muy bueno.
- Al hacer el análisis descriptivo usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 4, los resultados se evidencian en la tabla 11 de datos el 9.20% de los

administrativos encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión control de la gestión administrativa, el 30.00% un nivel aceptable, el 39.20% un buen nivel y el 21.70% un nivel muy bueno.

Ardito (2010), en su tesis *La promoción del acceso a la justicia en las zonas rurales*, El objeto es promover la justicia en las zonas rurales, así mismo la tesis concluye:

- Que, la administración de justicia especial se debe poner más énfasis sobre todo en las personas más vulnerables, es decir, las mujeres, los niños y los adultos mayores que viven en las zonas rurales, cuyas necesidades de justicia muchas veces no son satisfechas ni por la justicia estatal, ni por los mecanismos comunitarios.

Ruiz (2007), en su tesis, *Jjusticia comunal y justicia estatal en el Perú*, artículo en la que se analiza el reconocimiento del pluralismo jurídico, la coordinación en el marco del horizonte de la interculturalidad y el análisis del artículo 149 de la Constitución Política del Estado, donde concluye:

- Que, debe promoverse el respeto y el reconocimiento de las diferentes expresiones culturales, el encuentro y dialogo de las mismas.

Martínez (2014), en su tesis *Gestión Administrativa en los Procesos Judiciales en la Corte Superior de Justicia de Huaura 2014*, tuvo como objetivo general describir la calidad de atención en el servicio brindado a los clientes en los procesos judiciales en la Corte Superior de Huaura 2014, asimismo se aplicó investigación no experimental, la muestra es probabilística conformada por 377 usuarios, a quienes se les aplicó un cuestionario que estuvo conformado por 33 ítems, en la escala de Likert con preguntas cerradas, se consideró tres dimensiones, concluyendo que el 8.2% consideran un nivel regular, el 53.6% un nivel bueno, el 38.2% un nivel malo. Los resultados después de aplicar la técnica estadística con el SPSS V 23, concluyen:

- Dando cuenta sobre el servicio que presta la Corte Superior de Huará, según la percepción del usuario, es Buena.

Oblitas (2014), en su tesis, *Efecto del Plan de Capacitación a cuidadoras en la calidad de servicio de atención a niños del Programa Nacional Cuna Más*, cuyo objetivo es analizar el efecto del plan de capacitación en la calidad de servicio de atención en dicho programa, concluye que:

- Que después de las capacitaciones que se les brindó a través del programa de cunas más, la calidad del servicio se mejoró.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Fundamentos teóricos de la gestión de capacitación

Gestión administrativa

Anzola (2002), señala que, gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. p. 70.

Proceso administrativo

Amador (2003), indica que, el proceso administrativo se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades” y sus elementos son:

Planificación

Amador (2008), indica que, la planeación es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta donde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades.”

Organización

Amador (2008), indica que, la organización se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.

Métodos de organización

- **Diagrama de flujo**

Vázquez, Ana (2007), considera que, diagramas que emplean símbolos gráficos para representar los pasos o etapas de un proceso. También permite describir la secuencia de los distintos pasos o etapas y su interacción y permite describir en forma gráfica o simbólica un proceso o una descripción en texto.

- **Diagrama de flujo de datos**

Vázquez, Ana (2007), señala que, es una herramienta gráfica que se emplea para describir y analizar el movimiento de los datos a través de un sistema, ya sea este manual o automatizado, incluyendo procesos, lugares para almacenar datos y retrasos en el sistema

a. Dirección:

Vázquez, Ana (2007), indica que, es la supervisión directa de los empleados en las actividades diarias del negocio.

La capacidad y eficiencia del gerente es muy importante para lograr objetivos y tener éxitos en la empresa.

Vázquez, Ana (2007), indica que, los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y la organización. Dirigir significa mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

b. Control:

Reyes (2007), manifiesta que, es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones.

Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado.

Amador (2008), indica que, es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.

La administración en la sociedad moderna

Vellido Puga, César (2016), indica que, es una ciencia y arte, que utiliza un proceso sistemático orientado a optimizar los casos recursos disponibles por una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos con eficiencia y eficacia satisfaciendo las expectativas de los clientes, trabajadores, accionistas, estado y la sociedad en su conjunto.

La gestión administrativa:

Rojas (2008), indica que, es la capacidad que debe tener la organización de actuar y decidir con conocimiento, de medir los riesgos posibles y aceptables que puedan correr y determinar cuáles se pueden evitar, de manera que pueda sobrevivir al ambiente competitivo que impera en el medio, anticipándose a la solución de problemas, realizando acciones y actividades que le permitan obtener óptimos resultados para ello debe contar con un sistema de información que le proporcione datos concretos y oportunos, p. 164.

Calix (2011), señala que, es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Chiavenato, I. (2009), Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

Importancia de la gestión administrativa:

Calix (2011), indica que, la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

Ruano, (2011), señala que, conocer y manejar correctamente los sistemas de personal, racionalización, presupuesto, tesorería, contabilidad y control adecuados.

Ruano, (2011), señala que, conocer y aplicar normas técnicas y procedimientos de la infraestructura y equipamiento, asimismo debe de tener capacidad de generar y administrar recursos financieros común enfoque gerencial, p. 27.

A partir de tal teoría, se tiene que la gestión administrativa en el Poder Judicial constituye un proceso mediante el cual, el Juez no solo se debe avocarse a resolver los procesos judiciales a su cargo, bajo los principios de independencia, imparcialidad, celeridad, sólidos conocimientos jurídicos, encerrándose en su despacho, sin interrelacionarse con su personal, sino por el contrario se requiere que el Juez, además de resolver las causas sometidas a su competencia, desarrolle una actividad administrativa, es decir, deberá ser gerente de su propio despacho, es decir asumir un rol de líder frente a su personal jurisdiccional, administrativo e incluso frente al usuario y abogados, asimismo, debe manejar adecuadamente los recursos logísticos y humanos que tiene a su cargo, para tal efecto, deberá coordinar con la Presidencia y Oficina de Administración Distrital de su respectiva Corte Superior de

Justicia, en aras de implementar debidamente una Sala de Audiencias, conforme a los lineamientos y estándares arquitectónicos de los nuevos diseños de despachos. (Calix, 2011).

Es así que los jueces de paz del Distrito Judicial de Ucayali, tienen que estar capacitados permanentemente, ya que ellos ven diferentes materias tales como: civil, notarial, faltas y la función notarial, para que puedan realizar una buena administración de justicia, el nivel de capacitaciones al año que se realiza es de dos a tres en algunas oportunidades, para que los casos sean resueltos con mayor celeridad y transparencia dichos jueces deben de estar bien formando, es cierto que ellos administran justicia partiendo de sus propias costumbres, vivencias, etc. sin transgredir los derechos fundamentales de la persona. (Calix, 2011).

Gestión de capacitación

Capacitación

Chiavenato, I. (2009), señala que, 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, p. 371.

Chiavenato, I. (2009), señala que, 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. p. 371.

Enfoque de la capacitación

Chiavenato, I. (2009), señala que, 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. p. 375.

Chiavenato, I. (2009) señala que, viene a ser uno de los procesos más trascendentales en la administración de los recursos humanos.

La capacitación es un proceso persistente y continuo que pasa por cuatro etapas:

- 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.
- El proyecto en elaborar un esquema de capacitación para satisfacer las carencias fijadas.
- La fundación es elaborar y administrar el evento de capacitación.
- La valoración se fundamenta en examinar las conclusiones obtenidas con el plan de capacitación. p. 498.

Diagnóstico y necesidades de capacitación

Reza Trosino, J.C. (2006), señala que, Obtener la información que permita conocer las carencias de conocimientos, actitudes y aptitudes del personal de la organización, con el fin de diseñar y poner en operación programas y esfuerzos de aprendizaje tendiente a satisfacerlas.

Chiavenato, I. (2009), señala que, 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. p. 378.

Diseño del programa de capacitación:

Addie (2013), indica que, se definen y valoran los objetivos de la capacitación que medirán el comportamiento en la fase de evaluación, y los recursos que se requieren para su implementación: humanos, técnicos, de infraestructura, etc. Por último, se define el cronograma de actividades que regirá el modelo de capacitaciones según las variables previamente valoradas.

Chiavenato (2009), señala que, 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, p. 379.

Ejecución del programa de capacitación:

Chiavenato, (2009), señala que, 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, p. 381.

Evaluación de la capacitación y medición del impacto:

Vélaz, Blanco, Segalerva, Del Moral (1995), señalan que, es un proceso en el que tienen lugar procedimientos de recogida de información, así como su posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, de modo que se posibilite la emisión de un juicio de valor de la realidad evaluada, capaz de proporcionar determinadas pautas para orientar la acción o la toma de decisiones. p. 24.

Tipos de capacitación:

Chiavenato, I. (2009), indica que, 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. p. 383.

Plan de Capacitación

Pico (2008), señala que 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.

Para Pico (2008), señala que al elaborar el plan de capacitación es bastante significativo tener en cuenta los recursos necesarios para la ejecución, teniendo que ver con aspectos como: 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 y preparación de manuales y material didáctico.

Lo que se debe considerar en un plan de capacitación:

a. Objetivos:

Pico (2008), señala que 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.

b. Estrategias:

Pico (2008), señala que, 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.

Pico (2008), señala que Instrucción formal en habilidades de negociación interna y externa para el cumplimiento de las metas sean estas propios, grupales y la empresa.

Pico (2008), señala que 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 y 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.

c. Talleres:

Pico (2008), señala que 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.

1.3.2. Fundamentos teóricos de desempeño en la administración de justicia en los jueces de paz.

Administración de justicia en el Perú:

Pasara (1982), señala que, parte de los retos en la construcción de la ciudadanía es la protección efectiva de los derechos humanos a nivel nacional e internacional, lo avanzado en la dación de instrumentos legales no se refleja en el cotidiano de la gente. Estados como el Perú figuran como los países que más tratados

de derechos humanos han firmado, sin embargo, ello no ha redundado a favor de la protección efectiva de los derechos de sus ciudadanos y ciudadanas. Por ello como señala Juan Méndez “El campo de la administración de justicia es donde se define la vigencia de los derechos fundamentales en las sociedades contemporáneas, donde se prueba si las libertades y garantías enunciadas en los diferentes instrumentos de derecho internacional tienen o su aplicación real al interior de las comunidades humanas.

Pasara (1982), señala que, nuestro Sistema judicial arrastra desde la República una vieja tradición de interferencia del Poder político en la función jurisdiccional y, que dentro del proceso de la construcción de la modernidad; excluyente de los grandes sectores de la población del Perú, ha hecho posible la existencia de una organización social en la que los derechos fundamentales no estén debidamente garantizados por nuestras instituciones. Como señaló Pasara en los años 70's, explicar los males de la administración de justicia no es tarea fácil; pero es más difícil aún resolverlos, más aún cuando la atención a esta función del estado es relativamente reciente. Es en 1976, en medio del desmontaje de las reformas estructurales llevadas por Velasco Alvarado cuando se decidió que uno de los ejes de la Comisión de Reforma Judicial debía ser el estudio de la administración de justicia.

Pasara (1982), señala que, Fue el Centro de Estudios de Derecho y sociedad – CEDYS - pionero en las investigaciones sobre la justicia en el Perú, y desde donde se señalaba que el problema de la administración de justicia no pasaba por los medios materiales, sino que el nudo central se encontraba en la relación entre la administración de justicia y el poder.

Pasara (1982), señala que, Desde la configuración de la República, el Sistema de Administración de justicia fue controlado por la clase económica dominante, creada bajo el derecho de tipo liberal, se instalaron figuras y principios jurídicos ajenos a la realidad socio-económica del Perú, reproduciendo y sosteniendo en el tiempo relaciones de poder que a lo largo de los siglos no ha cambiado. El indio, hoy llamado campesino, sigue siendo el lado más débil de esa relación de exclusión, sus formas tradicionales de administrar justicia fueron negadas, y se creó un sistema letrado accesible sólo a una nueva élite, donde el formalismo y la abstracción lógica volvieron a la justicia extraña y amenazadora.

Pasara (1982), señala que, La aplicación rígida de la Ley y la adaptación de normas extranjeras eran asumidas como “signos de progreso”, la justicia de paz ajena a todas estas formalidades fue rechazada al ser la representación de la tradición versus la modernidad. Esta visión europeizada de modernidad y la sujeción de la administración de justicia al poder económico y político son por tanto las causas estructurales de las dolencias del sistema de administración de justicia, que hasta hoy siguen sin resolverse.

Pero es importante destacar que, a pesar del descrédito del Poder Judicial en la opinión pública nacional, existen pocas iniciativas de la sociedad civil para participar con propuestas en los procesos de reforma emprendidos no sólo en el Perú sino a nivel de toda Latinoamérica.

Pasara (1982), señala que, atribuye esto a la naturaleza inevitablemente individual del tratamiento judicial, donde el

conflicto es del sujeto que en ese momento enfrenta al sistema; otro factor que señala este autor es el grado de complejidad de lo jurídico, donde la comprensión del sistema sólo puede ser accesible a los especialistas evitando así la comprensión popular. A inicios de este siglo XXI se está revelando la importancia del Poder Judicial en el futuro del país, en su capacidad para sancionar y controlar la corrupción, en garantizar una efectiva protección de los derechos humanos.

Política del Poder Judicial

a. Concepto: El Poder Judicial es un poder del Estado Peruano, se constituye como órgano constitucionalmente autónomo y se encarga de administrar justicia.

b. Composición: El Poder Judicial según el Artículo 26 de la Ley Orgánica, está integrado de la siguiente manera: Corte Suprema de Justicia de la República, Cortes Superiores de Justicia.

En los respectivos Distritos Judiciales de la siguiente manera: Juzgados Especializados (Familia, Civiles, Laborales, Constitucionales, Penales y Mixtos, en las Provincias respectivas), Juzgados de Paz Letrados y Juzgados de Paz.

c. Órgano jurisdiccional:

Justicia Viva (2003), indica que, el termino órgano jurisdiccional, está referido a aquellos magistrados que cumplen función jurisdiccional en sentido estricto; es decir, a aquellos que únicamente desempeñan las labores propias de un juez, mas no comprende a aquellos que desempeñan otras labores como el nombrar jueces, fiscalizar la actividad jurisdiccional, capacitar magistrados.

d. Características:

Jurista Editores, 2012, indica que el Poder Judicial en su ejercicio funcional es autónomo en lo político, administrativo, económico, disciplinario e independiente en lo jurisdiccional, con sujeción a la Constitución y a la presente ley.

Jurista Editores, 2012, indica que desarrolla las funciones jurisdiccionales que la Constitución y las leyes le otorgan. Para ello se gobierna institucionalmente con la autonomía, facultades y limitaciones que la presente ley establece. (Art. 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

e. Principios:

Rioja Bermúdez (2009), señala que, en todo proceso judicial, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces deberán preferir la Constitución. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior. En el Artículo 139 de la Carta Magna se enumera los principios y derechos de la función jurisdiccional.

Rioja Bermúdez (2009), señala que, es así que, para el trabajo de investigación únicamente se abordó el estudio de los principios constitucionales referidos a la independencia, imparcialidad y celeridad que debe tener el Juez, debido a que se trata de los principales principios que regulan el desempeño funcional de los jueces de todos los niveles. Pues el Estado garantiza a los magistrados judiciales su independencia e imparcialidad, quienes en mérito de tales garantías deberán desempeñar sus funciones con celeridad, solidez jurídica y adecuado manejo de despacho.

f. Proceso:

Torres Vásquez (2008), indica que se puede definir al proceso como conjunto de actividades de los órganos jurisdiccionales y de las partes necesarias para la declaración de certeza o para la realización coactiva de los intereses tutelados por las normas jurídicas en caso de falta de certeza o de inobservancia de esas mismas normas.

Caro John, (2007), señala que, es así que, todo proceso penal tiene por finalidad reunir las pruebas suficientes a efectos de establecer la verdad legal o alcanzar la verdad concreta y enervar la presunción de inocencia que ampara al justiciable, a tenor del Artículo 2, numeral 24, literal e) de la Constitución Política del Estado, evaluándose los medios probatorios acopiados a fin de probar la comisión o no del delito instruido y la responsabilidad penal del procesado.

g. El proceso judicial como servicio público:

Wikipedia (2016), establece que la teoría del proceso como servicio público fue promovida por los administrativistas franceses. Parten de la calificación de la actividad jurisdiccional como actividad administrativa, a los efectos de explicar el proceso como un servicio público. La función jurisdiccional es una actividad técnica puesta al servicio de los particulares, para ayudarles en la consecución del fin que persiguen; la composición del litigio. De esta forma, las normas que regulan este servicio público no serían normas jurídicas, sino técnicas, porque no tienden a crear relaciones jurídicas, sino a satisfacer fines que persiguen los particulares. Esta teoría es inadmisibles en opinión de la doctrina más autorizada que cita varias razones: en primer lugar, no es compatible con el proceso penal, en el cual no existen fines propios de los particulares. En segundo lugar, es absurdo comparar la función jurisdiccional con otros servicios

públicos, ya que el proceso deriva de una actividad estatal: lo que un día es un servicio postal, o de salud, etc., al día siguiente puede ser un servicio privado.

En el Perú, el servicio de justicia es considerado como un servicio esencial, dado a su alta significancia e importancia, es así que, para la investigación se busca establecer el nivel de satisfacción del usuario en relación a la gestión administrativa y desempeño funcional del Juez, el marco de un proceso judicial por faltas de competencia del Juzgado de Paz Letrado de Comisaría Pucallpa, partiendo de la premisa de que el Juez debe impartir justicia en base a los principios que le garantizan la Constitución y la Ley, asimismo, mediante una adecuada y eficiente gestión administrativa.

h. Política de formación profesional de jueces:

Jurista Editores, (2012), dice que, en el Perú por mandato de la Carta Magna, el órgano competente especializado para formar y capacitar a los jueces de todos los niveles, es la Academia de la Magistratura, cuyo artículo 1 de su Ley Orgánica, indica que es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial, asimismo dice que Goza de autonomía administrativa, académica y económica; y en su artículo 2, establece que tiene por objeto, la formación académica de los aspirantes a cargos de magistrados del Poder Judicial o Ministerio Público, capacita a los magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público para los ascensos, asimismo, los actualiza y perfecciona. (Jurista Editores, 2012).

Así también, brinda cursos de actualización y perfeccionamiento a los jueces, fiscales y auxiliares jurisdiccionales, así como, también a abogados y sociedad civil en general. Dicho órgano también viene dictando cursos

de gestión de despacho, comunicación eficaz y liderazgo. Lo cual permite que los Jueces no solo adquieran conocimientos jurídicos para sus quehaceres judiciales, sino también aprender técnicas de liderazgo y comunicación eficaz, gestión de despacho, gestión de recursos humanos, etc.

i. Política de desempeño del Juez:

La Ley de la Carrera Judicial (Art. 3) ha establecido diversos niveles o categorías de jueces, tales como:

Jueces de Paz Letrados.

Jueces Especializados o Mixtos.

Jueces Superiores.

Jueces Supremos.

Para el caso investigado científicamente se abordó el estudio de un Juez de Paz Letrado. Asimismo, la citada ley ha regulado el sistema de acceso a la carrera, sin embargo, en el Perú, también existen otras formas de designación de Jueces ante la ausencia de jueces titulares o jueces provisionales, estos son, los llamados Jueces Supernumerarios.

El Juez: es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y las normas jurídicas, estos pueden ser:

- ✓ **Juez Titular:** Es aquella autoridad pública que ha sido nombrado por el Consejo Nacional de la Magistratura.
- ✓ **Juez Provisional:** Es aquella autoridad que siendo juez titular en un juzgado de inferior jerarquía, es promovido a un nivel inmediato superior por parte de la autoridad competente, esto es, por el presidente de la respectiva Corte Superior de Justicia.
- ✓ **Juez Supernumerario:** Es aquella autoridad que ha sido designado mediante un proceso de selección en cada

Corte Superior de Justicia ante la ausencia de Jueces Titulares y Provisionales. (Ley de la Carrera Judicial y Ley Orgánica del Poder Judicial).

Hernando Nieto, (2014), señala que, los Jueces del Poder Judicial, sin importar su nivel jerárquico o condición administrativa, por mandato de la Constitución Política del Estado, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de la Carrera Judicial y otras normas sobre la materia, garantizan y reconocen a los Jueces la independencia e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, pues solo están sometidos a la Constitución y a la Ley, de ahí que, a continuación se desarrollará tales principios, entre otros, de trascendental importancia, es así que se suma que los jueces deberán tener muchas virtudes, dentro de las cuales, deberá estar las virtudes intelectuales, esto es, sólidos conocimientos jurídicos, adquiridos por medio de la enseñanza y atañen a sus capacidades relacionales (deliberar, argumentar, juzgar). Las virtudes intelectuales podrían ser puestas al servicio del bien o del mal por eso se requieren también las virtudes éticas, pues se trata de virtudes que se adquieren por hábito cuya repetición predispone a su concreción.

Se les puede llamar también virtudes de carácter y conducen a realizar determinados actos éticos en vez de otros. La virtud ética por excelencia sería la justicia. Lo determinante en la acción moral es el móvil o las intenciones de la misma. Lo que hace valiosa la acción no es el resultado sino la intención. Para la moral de los principios la libertad consiste en hacer lo que se debe (libertad moral) y no en hacer lo que se quiere (libertad natural).

j. Principio de independencia judicial:

Caro (2007), seña la que, uno de los objetivos principales que tiene la separación de los poderes públicos es la garantía de la independencia de los jueces y, para tales efectos, los diferentes sistemas políticos han ideado procedimientos estrictos, tanto para su nombramiento como para su destitución.

Caro (2007), seña la que, la independencia en la función jurisdiccional es la capacidad auto determinativa que posee todo magistrado de la República para proceder a la declaración del derecho, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, dentro de los marcos que fijan la Constitución.

Este principio tiene dos dimensiones:

1. Independencia externa:

Lujan (2013), señala que, la autoridad judicial no puede sujetarse a ningún interés que provenga de fuera de la organización judicial en conjunto, ni admitir presiones para resolver un caso en un determinado sentido.

Asimismo Lujan (2013), señala que, señala que, las decisiones de la autoridad judicial, ya sea que esta se desempeñe en la especialidad civil, penal, constitucional, laboral, familia, entre otras, no puede depender de la voluntad de otros poderes públicos (Poder Ejecutivo o Poder Legislativo, por ejemplo), partidos políticos, medios de comunicación, o particulares en general, sino tan solo de la Constitución y de la ley que sea acorde con esta. En el caso de los poderes públicos, estos se encuentran prohibidos por la Constitución de ejercerse influencias sobre las decisiones judiciales.

2. Independencia interna:

Lujan (2013), señala que, “de acuerdo con esta dimensión, la independencia judicial implica, entre otros aspectos, que, dentro de la organización judicial”.

La autoridad judicial, en el ejercicio de la función jurisdiccional, no puede sujetarse a la voluntad de otros órganos judiciales, salvo que medie un medio impugnatorio y que la autoridad judicial, en el desempeño de la función jurisdiccional, no pueda sujetarse a los intereses de órganos administrativos de gobierno que existan dentro de la organización judicial. En cuanto al primero de los puntos mencionados, cabe mencionar que el principio de independencia judicial prohíbe que los órganos jurisdiccionales superiores obliguen a los órganos de instancias inferiores a decidir de una determinada manera, si es que no existe un medio impugnatorio que de mérito a tal pronunciamiento, Lujan (2013).

López (2007), señala que, la independencia judicial tiene que ver en sus diferentes variantes, con esta independencia funcional de jueces y magistrados, y esta independencia institucional, de jueces y tribunales, es la que muchos denominan como la autonomía.

López (2007), señala que, estamos hablando, no sólo de una independencia institucional, sino también de una autonomía del Juez, es así que, la autonomía del Juez, tanto interna como externa, tiene que ver con un sistema de selección, nombramiento y ascenso de jueces; con el tema de la carrera judicial; con el tema de la inamovilidad de los cargos judiciales; con la autonomía de los tribunales inferiores en sus decisiones jurisdiccionales (lo cual indudablemente, está vinculado al peligro de abuso de la facultad de supervisión, con la sociología de la organización). El Juez, es un

funcionario que debe ser independiente. En este sentido, es un funcionario público que, dentro de una pirámide jerárquica, debe adoptar criterios propios. Este tema de la independencia, tiene que ver con los temas de la imparcialidad, la formación y la profesionalidad de los jueces.

k. Principio de Imparcialidad:

Lujan Túpez, José Luis (2013), establece que, es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse con base a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Cafferata (2005), señala que, la imparcialidad es la condición de tercero desinteresado del juzgador, es decir, la de no ser parte, ni tener prejuicios a favor ni en contra, ni estar involucrado con los intereses del acusado ni del acusador o de la víctima, ni comprometido con sus posiciones, ni vinculado personalmente con estos es el tercero en discordia.

López (2007), indica que, se manifestará en la actitud de mantener durante todo el proceso la misma neutralidad respecto de la hipótesis acusatoria que respecto de la hipótesis defensiva (sin colaborar con alguna) hasta el momento de elaborar la sentencia..., p.33.

l. Principio de celeridad y economía procesal:

Podetti, Ramiro (1963), indica que, Así como la oralidad es la expresión material del principio de inmediación, el principio de celeridad es la manifestación concreta del principio de economía procesal por razón de tiempo que describimos anteriormente. El principio de celeridad procesal se expresa a través de diversas instituciones del proceso como, por ejemplo, la perentoriedad o improrrogabilidad de los plazos o en principios como el de impulso oficioso del proceso.

Podetti, Ramiro (1963), indica que, La concreción del principio de celeridad procesal a través de otras instituciones procesales es el método regular de hacerla efectiva.

Podetti, Ramiro (1963), indica que, que se debe hacer en tres direcciones principales dentro del proceso actual, debe encaminarse la reforma que intente restablecer el principio de celeridad. Ellas son: los plazos para la realización de actos procesales por las partes, el régimen de la prueba y los plazos para que los jueces dicten resoluciones.

Podetti, Ramiro (1963), indica que, Como economía de esfuerzo, este principio no es menos importante y decisivo para la obtención de una buena justicia. La supresión de trámites superfluos o redundantes, aminorando el trabajo de los jueces y auxiliares de la justicia y simplificando cada proceso en particular, debe necesariamente incidir en forma decisiva sobre la buena justicia.

m. Conformidad del servicio judicial

Aceptación o correspondencia del usuario respecto al servicio recibido por parte de los órganos jurisdiccionales que administran justicia en el Poder Judicial.

La satisfacción del usuario judicial, está referida a recibir una solución rápida, eficaz y eficiente frente a un conflicto o incertidumbre jurídica que ha sido sometido al sistema de administración de justicia.

Sánchez Brito (2007), indica así como no existen personas perfectas, tampoco hay sistemas perfectos; por lo tanto, cuando entramos a hablar de estos temas de conformidad del servicio judicial, en base a la eficiencia y eficacia,

pretendemos ir en la búsqueda de mayores grados de perfección, pero la perfección en sí no se alcanza.

Sánchez Brito (2007), señala que Cuando hablamos de eficacia, hay más de una definición en diversos textos, desde el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como en textos relacionados con el ámbito de las diversas doctrinas de administración; sin embargo, para el común de las personas el concepto de eficacia es la capacidad de producir resultados o la capacidad de logro y en ese sentido, la eficiencia, es la capacidad de realizar una función con el menor costo y el menor tiempo posible; estos conceptos son efectos y lo importante, es el fondo que va determinado que una labor o una acción sea eficaz y eficiente, de ahí que para el desarrollo de ambos conceptos es muy importante tener claro lo que es la modernización.

De las facultades coercitivas

El Juez de Paz en su cumplimiento de sus funciones y con la finalidad de hacer cumplir las sanciones tendrá que pedir apoyo a la Policía Nacional, fuerza armas, rondas campesinas y organizaciones que se encarguen de la seguridad de su comunidad, así como lo establece la Ley.

De la pluralidad de instancia en la administración del servicio de justicia

Como parte de la garantía de la pluralidad de instancia que debe existir en todo proceso judicial donde se imparte el servicio de administración de justicia, en el proceso por faltas, alimentos, etc. Donde se puede interponer un recurso de apelación, el cual procede contra la sentencia emitida por el Juez de Paz, para que sea resuelto en segunda y última instancia por el Juez de Paz Letrado.

De las formas de conclusión del proceso por faltas

Jurista Editores (2014), indica que, en los procesos por faltas, también procede otra forma de conclusión del proceso, distinto a la sentencia o conciliación, como es, el desistimiento o transacción, esto es, en cualquier estado de la causa, el agraviado o querellante puede desistirse o transigir, con lo que se dará por fenecido el proceso.

Los mecanismos comunitarios de administración de justicia:

Por las diferentes dificultades como: económicas, demográficas, etc. que sufre la población, el cual es un impedimento para poder acceder a la administración de justicia ordinaria, es por ello que los jueces de paz deben de estar capacitados para poder estar preparados y brindar a poyo a la población en la administración de justicia, empleando diferentes mecanismos de solución de conflictos.

La justicia de paz en el Perú

Lovatón (2000), señala que, “la Constitución de (1823), acogió dichas características, pero trasladó la función de conciliador al juez de paz, respondiendo así al principio de separación de poderes, lo que suponía una ubicación real de la Justicia de Paz en la estructura formal del poder judicial. Sin embargo, durante la mayor parte del siglo XX, estuvo vinculada al poder local de los alcaldes o prefectos a través de los mecanismos de selección y nombramiento”.

Lovatón (2000), señala que, “se inicia un proceso de discusión provocado por el poder judicial para vincular la justicia de paz al sistema general de justicia”. De acuerdo con Lovatón, en la historia de la Justicia de Paz peruana se distinguen dos épocas en cuanto a la caracterización del Juez: Durante el siglo XIX y

parte del XX, este cargo era ejercido por los “notables” de la ciudad, y en el campo por lo terratenientes o gamonales.

Lovatón, M. D. (2000), señala que, “a partir de la segunda mitad del siglo XX, a causa de procesos de reforma agraria, migración y violencia política, entre otros, la labor de juez de paz fue asumida por campesinos, profesores, pensionados y empleados”.

Lovatón, M. D. (2000), señala que, “este periodo corresponde al actual y se le ha llamado de jueces populares”. En la Constitución de 1993 la Justicia de Paz se encuentra consagrada en el Artículo 152, incorporando como elemento nuevo la elección popular de los jueces con base en la tradición de diversas comunidades nativas de la región alto andina del país, de elegir democráticamente en asamblea a sus autoridades locales.

Lovatón, M. D. (2000), señala que, “este Artículo previó la reserva de ley para la materia, en aras de que la misma regule lo relativo a su funcionamiento, competencias, requerimientos”, etc.

Lovatón, M. D. (2000), señala que, “la ley aún no ha sido expedida, pero en 1999 la Comisión Ejecutiva del Poder Judicial, que dirige la reforma a la justicia mediante resoluciones administrativas, reguló transitoriamente la elección popular de los jueces, lo que resulta inconstitucional, toda vez que viola la reserva legal advertida”. Respecto al marco legal, la producción de leyes y reglamentos relativos a la justicia de paz ha sido profusa, lo cual hace complejo el panorama de las competencias, requisitos, prerrogativas y diversos aspectos de la Justicia de Paz, así como el control de legalidad que pueda desplegar el poder judicial para su desempeño.

Lovatón, M. D. (2000), señala que, “los juzgados de paz que se encuentran facultados constitucionalmente para administrar justicia y constituyen un nivel especial dentro de la estructura de la administración de justicia”.

Lovatón, M. D. (2000), señala que, “la elección de los jueces, cuyas competencias se ubican en materia civil y penal, se da de dos formas: Por el presidente de cada una de las Cortes Superiores teniendo en cuenta las ternas presentadas por las organizaciones de base, en los casos que no haya elección. • Por elección popular, a través de asamblea. La justicia de paz en Perú se caracteriza por ser eminentemente conciliadora, gratuita y empírica, buscando la solución efectiva al conflicto”.

Zegarra (2000), señala que, “a través de la intervención de una persona cercana y amigable, como el vecino de la comunidad, se basa en criterios de equidad para administrar justicia”

Lovatón (2000), señala que, “algunas fortalezas del modelo peruano, que pueden servir para las experiencias de la región”, como: conveniencia de que la Justicia de Paz forme parte del poder judicial, legitimidad social de la Justicia de Paz, carácter lego de la Justicia de Paz.

Lovatón (2000), señala que, “a pesar de los resultados y la incidencia social de la figura, aún subsiste en el país una actitud ambivalente frente a la misma por parte del poder judicial, toda vez que por un lado valora, enaltece y reconoce la importancia del trabajo de los jueces de paz, y por otro, no destina los recursos suficientes ni ha establecido una política judicial de largo plazo”, p. 30.

Sobre las costumbres y la concepción de los derechos de la justicia primitiva.

Malinowski (1985), señala que, "cuerpo de las costumbres" a la suma total de reglas, convenciones y esquemas de comportamiento, no hay duda alguna de que el nativo siente un gran respeto por ese cuerpo, una fuerte tendencia a hacer lo que los otros hacen, lo que todo el mundo aprueba y, si sus apetitos o intereses no le llaman o impulsan en otra dirección, seguirá la fuerza de la costumbre antes que cualquier otro camino.

Malinowski (1985), señala que, "la fuerza del hábito, el temor de los mandatos tradicionales y su apego sentimental a todo ello, así como el deseo que siente de satisfacer la opinión pública, todo se combina para que la costumbre se obedezca por el solo hecho de serlo". Como puede verse, en esto los salvajes no difieren de los miembros de cualquier colectividad completa con un horizonte limitado, tanto si se trata de un Ghetto de la Europa oriental como de un College de Oxford o de una comunidad fundamentalista del Medio Oeste americano, p. 41 - 41.

Sobre el Indigenismo.

Amry (2006), señala que, "a partir de la segunda década del siglo XX y, especialmente, a partir de la crisis de la economía mundial en 1929, el modelo de Estado liberal, autoritario y agroexportador entró en una profunda crisis".

Amry (2006), señala que, "en medio de los procesos de reestructuración política, económica y social surgieron actores nuevos: la burguesía industrial, las clases urbanas medias, el proletariado industrial y los movimientos campesinos urgían reformas para aumentar la baja productividad de agro y transformar al campesino autosuficiente y al peón en trabajadores asalariados y consumidores en Perú y México, se planteó la necesidad de elaborar programas masivos de integración social, de salud y de educación para la población

indígena, políticas estatales que llegaron a ser conocidas como indigenistas”

Amry (2006), señala que, “los indigenistas redefinieron el problema indígena como social y cultural en vez de racial, plantearon la necesidad de integrar al indígena como ciudadano y de que se le permita, por tanto, por lo menos de modo temporal, conservar los elementos de su cultura”. Las nuevas constituciones establecieron el marco de las políticas indigenistas, sobre todo en cuanto al reconocimiento y a la seguridad jurídica de las tierras comunitarias, así como a la fundación cooperativa agrarias, p. 83 y 84.

Sobre la Justicia Comunal en el Perú.

MFED (2006), señala que, “la justicia comunal, también llamada sistema jurídico de los pueblos indígenas, existe antes de la conformación del Estado peruano”

MFED (2006), señala que, “a pesar de que fue parcialmente ignorada durante la época colonial y gran parte de la historia republicana, esta jurisdicción nunca dejó de existir”

MFED (2006), refiere que, “en la actualidad, los pueblos indígenas siguen administrando sus sistemas jurídicos, los mismos que son reconocidos por las normas nacionales e internacionales y forman parte del Estado peruano”

MFED (2006), señala que, “la justicia comunal, o sistemas jurídicos de los pueblos indígenas, han cambiado a lo largo de los años y ha contribuido a resolver muchos conflictos locales. El reconocimiento de la justicia comunal es uno de los derechos que históricamente han ejercido los pueblos indígenas, y un elemento importante para que estos respiren, es decir, mantengan vivas sus culturas. La justicia comunal, o sistemas

jurídicos de los pueblos indígenas, es conocida también como justicia comunitaria, jurisdicción indígena y derecho consuetudinario indígena, entre otros términos”, p.12.

¿Qué es la Justicia Comunal o sistemas jurídicos de los pueblos indígenas?

Peña (2010), señala que, “podemos definir la justicia comunal como aquella que conjuga dos grandes conceptos justicia y comunidad”.

Peña (2010), señala que, “El concepto de Justicia puede 38 entenderse como aquel valor y acción material humano que, frente al conflicto, se orienta por una distribución equitativa de bienes o intereses a partir de la decisión de los miembros de un grupo social determinado”.

Peña (2010), señala que, “El concepto de comunidad, a su vez, puede ser entendido como aquel grupo social o cultural en el que sus miembros se ven integrados predominantemente bajo relaciones sentimentales y viven regularmente en un espacio territorial definido bajo características económicas, sociales, culturales e históricas comunes”. Sumando ambos conceptos tenemos el de justicia comunal, equivalente al ejercicio jurisdiccional (valorización y materialización de la justicia) a nivel de las comunidades, o la presencia de sistemas de resolución de conflictos bajo formas comunitarias.

El Juez de Paz en el Perú

Guerra (2005), señala que, “el Juez de Paz es la persona más reconocida y respetada en la solución directa de conflictos, asimismo indica que ejerce una función conciliadora y también una jurisdiccional, amparado por la ley, a la cual libremente se someten los miembros de una comunidad”, asimismo indica que su tarea es consecuencia del principio universal que la

administración de justicia emana del pueblo, ya que el Juez de Paz es elegido por voto popular.

Guerra (2005), señala que, “los Jueces de Paz no sólo se encuentran en las poblaciones rurales, urbano rurales y en algunas zonas rurales menores, sino también en las comunidades campesinas y tienen el apoyo de las de las rondas campesinas, están facultadas a resolver los conflictos y ellos aplican, en exclusiva sus normas comunitarias”.

Guerra (2005), indica que, “el Juez de Paz resuelve llega a arreglo, cuando se trata de asuntos privados o particulares y cuando el problema aqueja a toda la comunidad como juez impone sanciones”. Asimismo indica que las sanciones las impone de acuerdo a los usos, costumbres y tradiciones sin embargo tiene que conocer y respetar los derechos fundamentales de la persona.

Atribuciones del Juez de Paz

a. Función conciliatoria o “de arreglo”

Cerrón (2005), indica que, “el Juez de Paz es un conciliador nato, sin embargo, no debe entenderse esta conciliación como el MARC-mecanismo alternativo de resolución de conflictos-que todos conocemos y que consideramos responde a parámetros determinados y para lo cual incluso se llevan cursos para obtener un diploma de Conciliador Extrajudicial”.

Va conciliación como medio de solución de conflictos

Ledesma (1998), señala que “la conciliación es un medio autocompositivo, parcial de solución de conflictos, basado en la voluntad de las partes, que va a generar cosa juzgada y que es pasible de control jurisdiccional a través de la procesalización y la homologación”.

Caivano 1998), señala que, “la conciliación es una negociación asistida, pues en el proceso de conciliación es necesario emplear las técnicas de la negociación teniendo como facilitador a un tercero neutral”. Asimismo, indica para ser un buen conciliador será requisito sine qua non comprender la dinámica propia y características de la negociación.

b. Función Jurisdiccional

La ley de Justicia de Paz N°29824 (2012) señala que el Juez de Paz es un conciliador y cuando las partes no logra que las partes arriben a un arreglo o acuerdo está facultado de ejercer función jurisdiccional, es decir, de emitir sentencias.

En este caso existe una mínima formalidad y exigencia que debe tener en cuenta, porque así lo manda la ley.

Por ejemplo, debe garantizar el debido proceso a través de la notificación y la audiencia. La notificación para que la parte emplazada conozca las razones por las cuales se le cita a proceso y la audiencia para que tenga la oportunidad de defenderse, siendo escuchado por el Juez.

Además, es muy importante que se "motive" la decisión final porque de esta forma está dando a conocer las razones por las que decide de un modo y no de otro.

Aspectos como competencia por territorio, cuantía y materia son temas complejos para los jueces de paz, pero que necesariamente según manda la ley.

Relación de la justicia de paz con otras instituciones de la administración de justicia

Ley de Justicia de Paz (2012), establece que “establece tres formas de relación: a. El apoyo a la justicia de paz. La ley dispone que las demás instituciones estatales y sociales vinculadas a la administración de justicia deban apoyar la labor del juez de paz.”

Ley de Justicia de Paz (2012), establece que “el juez de paz, para el adecuado cumplimiento de sus funciones, debe recibir el apoyo del Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, las Fuerzas Armadas, el Ministerio del Interior, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, las comunidades campesinas, las comunidades nativas y las rondas campesinas”.

Ley de Justicia de Paz (2012), establece que, “la existencia obligatoria de oficinas de apoyo a la justicia de paz en el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y en cada Corte Superior de Justicia. Para mayor detalle sobre las distintas formas de apoyo a la justicia de paz”.

Ley de Justicia de Paz (2012), menciona que, “capítulo 8. b. La revisión de las decisiones de los jueces de paz. La justicia de paz tiene un lugar en la estructura jurisdiccional”. Es por ello que las decisiones de los jueces de paz son apelables en segunda y última instancia ante el juez de paz letrado o el juez especializado o mixto, más cercano (artículo 28 de la ley).

Ley de Justicia de Paz (2012), indica que “la intervención del Juez especializado o mixto solo se produce solo cuando no existe un juez de paz letrado más cerca”. Debe considerarse, además, que esto se refiere principalmente a las sentencias que emitan los jueces de paz y no a las conciliaciones, pues estas no son apelables a menos que exista un vicio de nulidad. c.

Políticas respecto a la Justicia de Paz.

En tercer lugar, la ley y su reglamento tienen disposiciones en relación a las políticas públicas en materia jurisdiccional que deben buscar el desarrollo de la justicia de paz.

Ley de Justicia de Paz (2012), señala que, “artículo 44 de la ley dispone que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial define anualmente la política de desarrollo de la Justicia de Paz”.

Ley de Justicia de Paz (2012), señala que, “en sus artículos 58.2 y 59.2 de la misma ley encargan a la ONAJUP y las ODAJUP “Diseñar y promover medidas de apoyo a la Justicia de Paz”. Por otro lado, la ley señala que el Poder Judicial promueve la mayor participación de las mujeres en los procesos de elección y selección del juez de paz (artículo VIII del Título Preliminar).

Apu

Gobierno Regional Cusco, (2009), establece que, “es la palabra quechua, Mit. Espíritu tutelar de un pueblo que habita en las cimas de los cerros, en los nevados, en la pendería o en una waka importante/ Ec: jefe, mandatario, Superior”., p.15

Comunidad Nativa

(DS N°003-79-AA. Reglamento del D. Ley N° 22175), señala que “son miembros de una Comunidad Nativa los nacidos en el seno de la misma y aquellos que, habiendo nacido en otras comunidades, residan en ella en forma permanente, así como los que sean incorporados a la Comunidad y que reúnan los requisitos que señale el Estatuto de Comunidades Nativas”.

Indígena

Ginebra (2001), señala que, “personas Indígenas son los descendientes de la población aborigen que vivía en un país

determinado en el momento de su colonización o conquista (o sucesivas conquistas) por algunos de los ancestros de los grupos no-indígenas que en el presente tenga el poder político y económico”.

En general, estos descendientes tienden a vivir más de conformidad con las instituciones sociales, económicas y culturales que existían antes de la colonización o conquista...que con la cultura de la nación a la cual pertenecen. (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1953, 26).

Estado

Kelsen (2001), señala que, “es una comunidad de hombres, que debe admitirse que esta comunidad está construida por un orden normativo que regula la conducta mutua de los hombres que, como se suele decir —pertenecenll o —formanll esta comunidad”.

Kelsen (2001), señala que, “la anterior en virtud de que pertenecen a esta comunidad solo en tanto que están sujetos a un orden normativo, mientras su conducta está regulada por este orden. Que los hombres pertenezcan a una comunidad significa que estos hombres tienen algo en común que los une. Pero lo que tienen de común los hombres que pertenecen a la comunidad llamada Estado, no es otra cosa que el orden normativo que regula su conducta mutua”, p.53-54.

Justicia

Rawls (2010), indica que, “proporcionan un modo para asignar derechos y deberes en las instituciones básicas de la sociedad y definen la distribución apropiada de los beneficios y las cargas de la cooperación social Ordenamiento Jurídico”, p. 18

Rawls (2010), indica que, “la justicia es la primera virtud de las

instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento. Una teoría, por muy atractiva, elocuente y concisa que sea, tiene que ser rechazada o revisada si no es verdadera; de igual modo, no importa que las leyes e instituciones estén ordenadas y sean eficientes: si son injustas han de ser reformadas o abolidas”.

Ley de Coordinación

Cóndor (2009), señala que, “fomentan el respeto y el reconocimiento de la diversidad cultural existente dentro de sus fronteras. Esto conllevaría a ampliar la ciudadanía, incluyendo a todos los pobladores indígenas en un plano de igualdad, contribuyendo firmemente a consolidar la democracia dentro de nuestros países”, p. 32.

Criminología

Pérez, (2009), señalan que, “es el estudio del origen y desarrollo de la criminalidad y la criminalización, con fines de política criminal”, p.1.

Cultura

Kahn, (1976), señala que, “en sentido etnográfico amplio, es aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridas por el hombre en cuanto miembro de la sociedad”, p. 29.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1. Problema General

¿Cuál es el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017?

1.4.2. Problema específico

¿Cuál es el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y el Manejo del despacho del juzgado de Justicia, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y la celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y la imparcialidad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio:

El trabajo de investigación se justifica y tiene importancia, por cuanto hace énfasis en la relación que existe entre la gestión de capacitación y desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017, considerando que son variables interrelacionadas, asimismo, es una puerta abierta, un camino a seguir mejorando la interrelación de los aspectos que encierra un proceso judicial, cuales son: gestión de capacitación y desempeño funcional del juez de paz, dentro del contexto de los principios de independencia, imparcialidad, celeridad, y otros factores como: sólido conocimiento de la Ley de Justicia de Paz y manejo de despacho judicial por parte del Juez de Paz.

Los resultados que genera la investigación, permitirán hacer una serie de recomendaciones a las autoridades judiciales y administrativas del Poder Judicial para el fortalecimiento de la gestión de la capacitación de los jueces de paz del distrito judicial de Ucayali, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la administración de justicia.

En el aspecto metodológico, el trabajo permitirá seguir una secuencia metodológica, con instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores para hacer estudios, en el mismo campo de acción de la gestión de capacitación y el desempeño en la administración de justicia por parte de los jueces de paz. Considerando que mientras estén más capacitados los jueces de paz la administración de justicia será más eficiente.

En el aspecto teórico, el presente trabajo de investigación hará posible conocer las bases científicas de la gestión, de capacitación, administrativa y el desempeño en la administración de justicia del juez de paz, todo ello con la finalidad de mejorar la administración de justicia en los jueces de paz del distrito judicial de Ucayali.

En el aspecto social, el estudio ayuda a mejorar las interrelaciones entre los actores del proceso judicial, como son: jueces de paz y los usuarios.

1.6. Hipótesis:

Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis general:

La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Hipótesis Específica

La gestión de capacitación se relaciona directamente con el manejo del despacho del juzgado de Justicia, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

La gestión de capacitación se relaciona directamente con la celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

La gestión de capacitación se relaciona directamente con la imparcialidad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017.

1.7. Objetivos

Objetivos General

Determinar el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Objetivos específicos

Identificar el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y el Manejo del despacho del juzgado de Justicia, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Establecer el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y la celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Conocer el grado de relación que existe entre gestión de capacitación y la imparcialidad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

II. METODO

2.1. Diseño de Investigación

Carrasco, (2006), señala que “el diseño que se aplicó fue Correlacional, este tipo de estudio define el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionadas y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”.

Carrasco Díaz, (2006), indica que, “este tipo de investigación Correlacional busca determinar el grado de relación existente en las variables, bajo este diseño se describe en primer lugar las dos variables, en segundo lugar, se aplica diseño correlacionado para ver si existe o no relación entre las dos variables”.

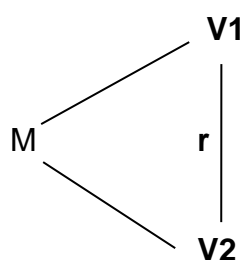
Con respecto al diseño Correlacional, Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010, p.149) refieren que, “en los diseños transversales Correlacionales causales, las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados y manifestados) o están ocurriendo durante el desarrollo del estudio, y quien investiga los observa y los reporta. Los diseños Transversales Correlacionales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables, en un momento determinado, ya sea en términos Correlacionales, o en función de la relación causa – efecto”.

Es así, que los diseños Correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales, Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010, p.155.)

Abanto Vélez, (2014), señala que, “la investigación correlacional o ex post facto, tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular,

Corresponde al diseño de tipo no experimental, de corte transeccional o transversal de tipo específico correlacional.

El esquema es el siguiente:



Dónde: M: Muestra de Jueces de Paz V1: Medición de Gestión de Capacitación V2: Medición Desempeño de la Administración de Justicia de los Jueces de Paz r: Relación

Metodología

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010), señalan que, “la investigación es cuantitativa, pues es un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, utilizando en el procesamiento de información, las técnicas de la Estadística. La investigación cuantitativa parte de una idea que va acotándose, una vez delimitada se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco, una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis”, p.4.

Enfoque

Alva (2004), señala “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el

conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en la población”.

Para la investigación se toma como base el enfoque cuantitativo según, Carrasco Díaz (2006) señala que, bajo el enfoque cuantitativo, viene hacer la recolección de datos es equivalente a medir.

Tipo de estudio o investigación

El tipo de estudio aplicado en la investigación, es No experimental, pues se trata de un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en el que solo se trata de observar el fenómeno, tal como se da en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Con respecto al tipo de estudio No experimental, Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), refieren: “En el estudio No experimental, no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación, las variables ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables, ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”. (p.149)

2.2. Operacionalización de las variables:

Cuadro N° 1- 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de capacitación.	<p>Anzola, Sérvulo (2002), menciona que, "gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control".</p> <p>Chiavenato (2009), señala que "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"</p>	Es la acción que realiza una persona o un conjunto de personas con la finalidad de conseguir algo o solucionar la problemática que pueden atravesar, asimismo en este caso de la investigación lo que se busca es que realicen más capacitaciones a los jueces de paz con la finalidad de que mejoren su capacidad cognitiva y actualizaciones en las normas, para poder resolver de forma adecuada los procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de audiencias. • Desarrollo del proceso judicial a través de la conciliación • Decisión sobre procesos judiciales dentro de su competencia. • Cumplimiento de funciones en el despacho judicial. • Selecciono los expedientes judiciales por materia. • Distribuir el tiempo para la atención al usuario. • Considera la producción de casos resueltos. • Corrige los errores que pueda haber durante el desarrollo del proceso. 	
Desempeño en la administració	Parte de los retos en la construcción de la ciudadanía es la protección efectiva de los derechos humanos a nivel nacional e internacional, lo	Es el cumplimiento de sus funciones de una autoridad para	• Manejo del despacho del juzgado.	• Crea un ambiente organizacional adecuado para el correcto, eficaz y eficiente	

<p>n de justicia de los jueces de paz.</p>	<p>avanzado en la dación de instrumentos legales no se refleja en el cotidiano de la gente.</p> <p>Estados como el Perú figuran como los países que más tratados de derechos humanos han firmado, sin embargo, ello no ha redundado a favor de la protección efectiva de los derechos de sus ciudadanos y ciudadanas. Por ello como señala Juan Méndez “El campo de la administración de justicia es donde se define la vigencia de los derechos fundamentales en las sociedades contemporáneas, donde se prueba si las libertades y garantías enunciadas en los diferentes instrumentos de derecho internacional tienen o su aplicación real al interior de las comunidades humanas”</p> <p>Nuestro Sistema judicial arrastra desde la República una vieja tradición de interferencia del Poder político en la función jurisdiccional y, que dentro del proceso de la construcción de la modernidad; excluyente de los grandes sectores de la población del Perú, ha hecho posible la existencia de una organización social en la que los derechos fundamentales no estén debidamente garantizados por nuestras instituciones.</p> <p>Como señaló Pasara en los años 70's, explicar los males de la administración de justicia no es tarea fácil; pero es más difícil aún resolverlos, más aún</p>	<p>administrar justicia de una forma adecuada y eficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celeridad • Imparcialidad 	<p>desenvolvimiento de sus funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad entre las partes del proceso y el Juez. • Dirige el proceso respetando los horarios y los plazos previstos en el Ley de justicia de paz. • Actúa a la brevedad posible en el desarrollo de las audiencias. • Crea un clima de igualdad entre las partes durante el desarrollo del proceso. • Conduce el proceso judicial sin realizar valoraciones anticipadas. • Dirige el proceso judicial en forma imparcial, al momento de emplear las facultades genéricas, disciplinarias y coercitivas que la Ley, le ha conferido. 	
--	---	--	--	--	--

	<p>cuando la atención a esta función del estado es relativamente reciente. Es en 1976, en medio del desmontaje de las reformas estructurales llevadas por Velasco Alvarado cuando se decidió que uno de los ejes de la Comisión de Reforma Judicial debía ser el estudio de la administración de justicia.</p> <p>Fue el Centro de Estudios de Derecho y sociedad – CEDYS - pionero en las investigaciones sobre la justicia en el Perú, y desde donde se señalaba que el problema de la administración de justicia no pasaba por los medios materiales, sino que el nudo central se encontraba en la relación entre la administración de justicia y el poder, Pasara (1982).</p>				
--	---	--	--	--	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Carrasco Diaz (2006) señala que, “la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”, p. 236.

La población, objeto de estudio, fue conformada por 58 Jueces de Paz del distrito judicial de Ucayali, durante el año 2017.

Tabla N°01 Jueces de paz del Distrito Judicial de Ucayali

Jueces de Paz	N° de Jueces de Paz
Mujeres	07
Varones	51
Total	58

Fuente: Oficina Distrital de Apoyo a la Justicia de Paz de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

2.3.2. Muestra

Hernández (2010) afirma que una muestra es apropiada cuando está integrada por una cantidad de elementos suficientes para responder a la existencia de las mismas particularidades de la población. Estuvo conformada por 40 jueces de paz.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez de confiabilidad.

2.4.1. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

La siguiente tabla muestra las técnicas, instrumentos y datos que se obtuvieron en la presente investigación.

Cuadro N° 3. Técnicas, instrumentos y datos que se obtuvieron en la presente investigación.

Técnicas	Instrumentos	Datos que se obtuvieron
Encuesta. Constituye una técnica de investigación, que consiste en una interrogación verbal que se ha realizado a los jueces de paz de la región Ucayali, con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.	Encuesta sobre Gestión de capacitación	Consiste en un conjunto de preguntas referidas a las acciones desarrolladas a la gestión de capacitación de los jueces de paz.
	Encuesta sobre Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.	Consiste en un conjunto de preguntas referidas a las acciones desarrolladas en el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.
Escalas para medir la opinión. Consiste en un conjunto de datos producto de las preguntas aplicadas a los jueces de paz, y que serán transformadas en una escala específica (Escala tipo Likert).	Escala tipo Likert	Para el cuestionario • sobre gestión de capacitación, las respuestas fueron: 1= Nunca [0 – 30] 2= A veces [31 – 60] 3= Siempre [61 – 90] Para el cuestionario sobre el Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz, las respuestas fueron: 1= Nunca [0 – 30] 2= A veces [31 – 60] 3= Siempre [61 – 90]

2.4.2. Descripción de los instrumentos

La encuesta: Se define a la encuesta “al conjunto de preguntas escrita o verbal que se formula a los sujetos para lograr determinados datos necesarios para el desarrollo de la investigación” (Díaz, 2009, p.19). Para conocer hechos relevantes con respecto a los indicadores, se desarrolló una estructura de encuesta, el mismo que nos ayudó saber lo antes descrito, información que nos permitió incrementar el conocimiento del problema materia que se investigó.

El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 30 ítems, para la variable Gestión de capacitación y para la variable Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 2; y Siempre, el valor 3.

Para la variable independiente: Gestión de capacitación, los rangos abarcan:

de [34 a 44] para la respuesta “No gestiona capacitación”
de [50 a 69], para la respuesta “A veces gestiona capacitación” y
de [70 a 90] para la respuesta “Siempre gestiona capacitación”

Para las dimensiones se empleó escalas diagnósticas específicas:

Para la dimensión: Planificación:

Los rangos abarcan:

de [13 a 21] para la respuesta “No planifica”
de [22 a 30], para la respuesta “A veces planifica” y
de [31 a 39] para la respuesta “Siempre planifica”

Para la dimensión: Organización:

Los rangos abarcan:

de [12 a 19] para la respuesta “No organiza”
de [20 a 27], para la respuesta “A veces organiza” y
de [28 a 36] para la respuesta “Siempre organiza”

Para la dimensión: Evaluación:

Los rangos abarcan:

de [5 a 7] para la respuesta “No evalúa”
de [8 a 10], para la respuesta “A veces evalúa” y
de [11 a 15] para la respuesta “Siempre evalúa”

Para la variable independiente: Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz, los rangos abarcan:

de [30 a 49] para la respuesta “No tiene buen desempeño”
de [50 a 69], para la respuesta “A veces tiene buen desempeño” y de [70 a 90] para la respuesta “Siempre tiene buen desempeño”

Para las dimensiones se empleó escalas diagnósticas específicas:

Para la dimensión: Organización del despacho en el Juzgado de Paz:

Los rangos abarcan:

de [10 a 16] para la respuesta “No organiza el despacho”
de [17 a 23], para la respuesta “A veces organiza el despacho” y
de [24 a 30] para la respuesta “Siempre organiza el despacho”

Para la dimensión: Celeridad:

Los rangos abarcan:

de [6 a 9] para la respuesta “No hay celeridad”
de [10 a 13], para la respuesta “A veces hay celeridad” y
de [14 a 18] para la respuesta “Siempre hay celeridad”

Para la dimensión: Imparcialidad:

Los rangos abarcan:

de [14 a 22] para la respuesta “No es imparcial”
de [23 a 31], para la respuesta “A veces es imparcial” y
de [32 a 42] para la respuesta “Siempre es imparcial”

2.4.3. Validación de contenido de instrumentos

Según Delgado (2006, p.74) la validez de contenido constituye el grado en el cual los ítems del instrumento constituyen una muestra representativa del universo de contenido que se estudia. Por consiguiente, la validez es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento.

La validez de contenido se resume en lo siguiente:

Concepto: Es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento.

Objetivo: Desarrollar un análisis racional de la congruencia por medio de juicio de expertos.

Estrategia: Validar por medio de análisis lógico (validez de contenido).

Técnica: Juicio de expertos.

Validez: Índice de concordancia de los expertos.

La validez no puede determinarse en términos absolutos respecto a ninguna variable de nuestro campo de estudio, sino que es una cuestión de grado. La elección de uno u otro tipo de validez o de varios tipos a la vez, dependerá de las funciones típicas u objetivos que cumplirá el instrumento de medición particular que sea estudiado. La validación de contenido de los instrumentos se ha realizado mediante Juicio de Expertos, tal como se aprecia en la siguiente relación.

Cuadro N° 4. Lista de profesionales expertos.

No	Apellidos y nombres	Grado Académico
01	Díaz Apac, Marco Antonio	Doctor

02	Inocente Bonilla, Adni Jehú	Doctor
03	García Zavaleta, Omar Magno	Magíster

2.4.4. Método de análisis de datos

La estadística descriptiva nos proporciona los valores de los estadígrafos de tendencia central como son: la media, mediana y moda. Los estadígrafos de dispersión son: la varianza, desviación estándar. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

La estadística se divide en dos grandes ramas de estudio que son: La estadística descriptiva, la cual se encarga de la recolección, clasificación y descripción de datos muestrales o poblacionales, para su interpretación y análisis; y, La estadística inferencial, que desarrolla modelos teóricos que se ajustan a una determinada realidad con cierto grado de confianza. Estas dos ramas no son dependientes, por el contrario, son complementarias y entre ambas dan la suficiente ilustración sobre una posible realidad futura, con el fin de que quien tenga poder de decisión, tome las medidas necesarias para transformar el futuro o mantener las condiciones existentes. (González Castro, 2014).

La metodología que se usó en el análisis de datos fue a través de la herramienta estadística descriptiva e inferencial. La estadística inferencial, nos proporciona valores de los estadísticos: r de Pearson, que permiten contrastar la hipótesis, es así que, (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) han establecido diversos niveles de medición de las variables: intervalos o razón, de modo que, el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$ donde:

-1.00 = Correlación negativa perfecta ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez X aumenta una unidad, Y disminuye una cantidad constante.) Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte

-0.75 = Correlación negativa considerable

-0.50 = Correlación negativa media

-0.25 = Correlación negativa débil

-0.10 = Correlación negativa muy débil

-0.00 = No existe correlación alguna entre las variables

+0.10 = Correlación positiva muy débil

+0.25 = Correlación positiva débil

+0.50 = Correlación positiva media

+0.75 = Correlación positiva considerable

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte

+1.00 = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y", o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. La información obtenida en la investigación se procesó mediante los programas informáticos Excel y SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 24.

2.5. Aspecto éticos

La publicación de la investigación considera los diversos principios jurídicos y éticos. Las principales esferas de interés, a menudo relacionadas entre sí, son la originalidad y la propiedad intelectual (derechos de autor)".

Es así que, para utilizar el nombre e información de los Juzgados de Paz, previamente se ha obtenido la respectiva autorización del Administrador

de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, cuya constancia de ejecución se acompaña como anexo a la investigación.

Asimismo, a los Juzgado de Paz del distrito judicial de Ucayali, a quienes se les aplicó los instrumentos de gestión de capacitación y desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz, previamente se les informó que se guardará estricta reserva de su identidad, esto es, no se publicará su nombre ni apellidos sin su autorización expresa.

III. RESULTADOS

3.1. Procesamiento de datos de la variable Gestión de capacitación.

3.1.1. Variable: Gestión de capacitación.

Tabla 2. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para la variable: Gestión de capacitación.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No gestiona capacitación	34 - 44	0	0%	0	0
A veces gestiona capacitación	50 - 69	2	5%	5	5
Siempre gestiona capacitación	70 - 90	38	95%	95	100
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 4 y la Figura 1 se evidencia que la mayoría (95%) de Jueces de Paz encuestados “Siempre gestionan capacitación” en las actividades desarrolladas en los Juzgados de Paz en la región Ucayali y el 5% “A veces gestionan capacitación”.

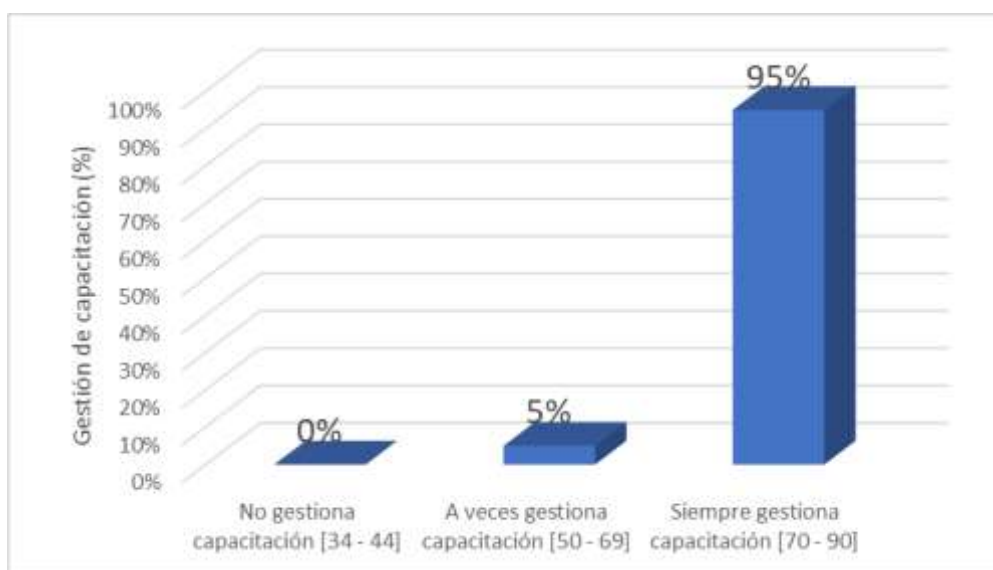


Figura 1. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la variable: Gestión de capacitación.

3.1.2. Dimensión: Planificación

Tabla 3. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para para la dimensión: Planificación.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No planifica	13 - 21	0	0%	0	0
A veces planifica	22 - 30	5	12.50%	12.5	12.5
Siempre planifica	31 - 39	35	87.50%	87.5	100
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 3 y la Figura 2 se evidencia que la mayoría (87.5%) de Jueces de Paz encuestados “Siempre planifican” las actividades desarrolladas en los Juzgados de Paz en la región Ucayali y el 12.5% “A veces planifican”.

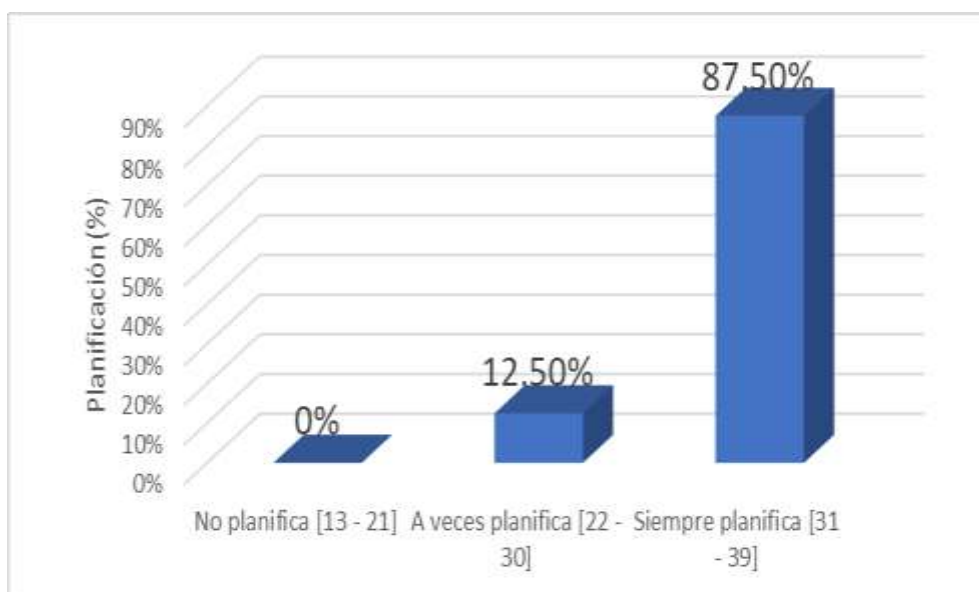


Figura 2. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Planificación.

3.1.3. Dimensión: Organización

Tabla 4. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para para la dimensión: Organización.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No organiza	12 - 19	0	0%	0	0
A veces organiza	20 - 27	7	17.50%	17.5	17.5
Siempre organiza	28 - 36	33	82.50%	82.5	100
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 4 y la Figura 3, se evidencia que el total 82.50% de los Jueces de Paz encuestados “Siempre organizan” las actividades desarrolladas en los Juzgados de Paz y el 17.50% “A veces organizan” las actividades desarrolladas en los Juzgados de Paz en la región Ucayali.

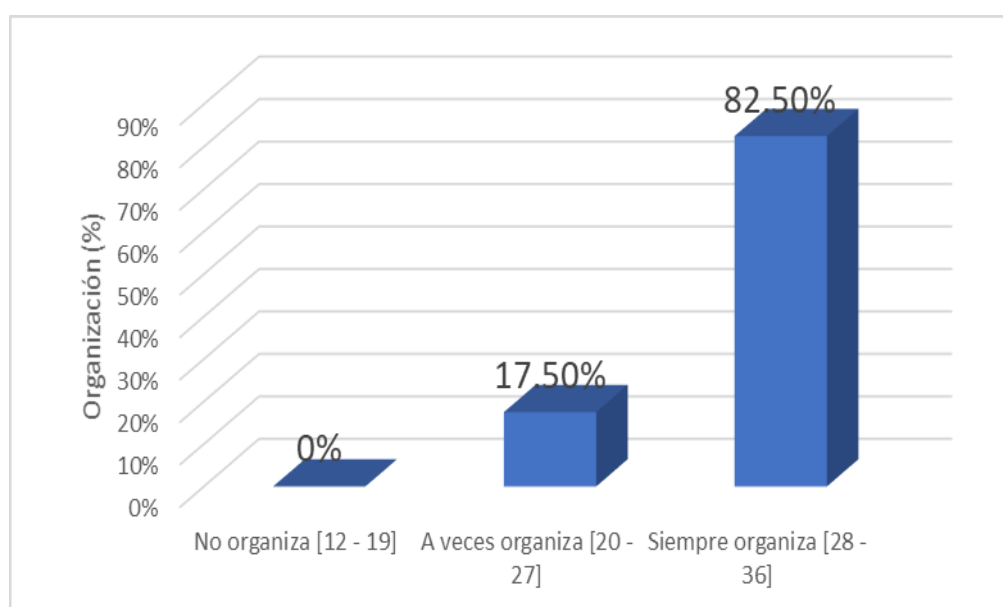


Figura 3. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Organización.

3.1.4. Dimensión: Evaluación.

Tabla 5. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para para la dimensión: Evaluación.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No evalúa	5 - 7	0	0%	0	0
A veces evalúa	8 - 10	0	0%	0	0
Siempre evalúa	11 - 15	40	100%	100	100
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 5 y la Figura 4, se evidencia que el total (100%) de los Jueces de Paz encuestados “Siempre evalúan” las actividades desarrolladas en los Juzgados de Paz en la región Ucayali.

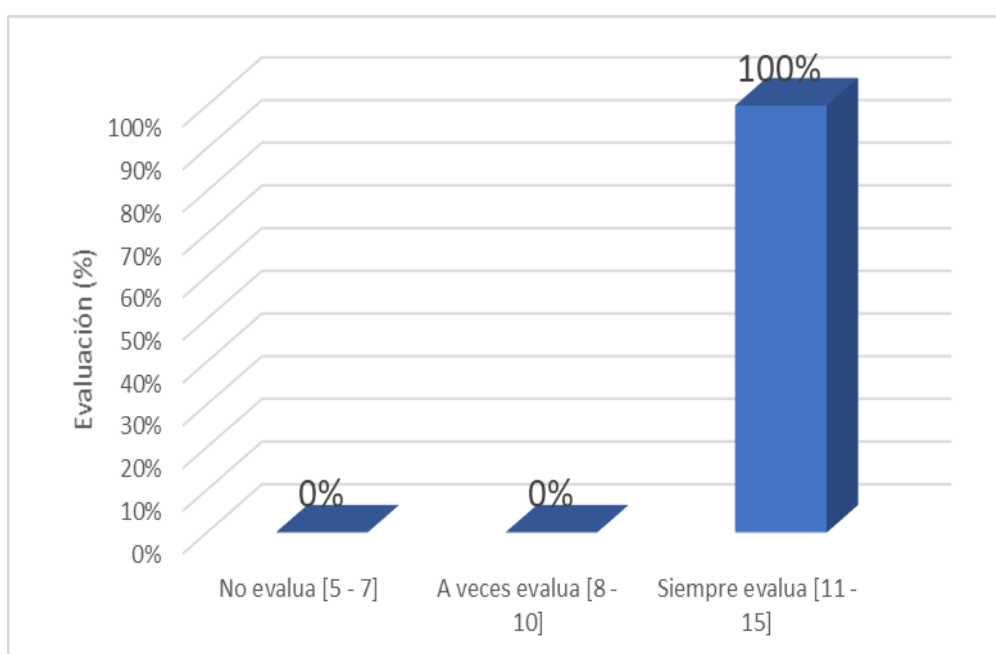


Figura 4. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Evaluación.

3.2. Procesamiento de datos de la variable: Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

3.2.1. Variable: Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

Tabla 6. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para para la variable: Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No tiene buen desempeño	30 - 49	0	0%	0	0
A veces tiene buen desempeño	50 - 69	2	5%	5	5
Siempre tiene buen desempeño	70 - 90	38	95%	95	100
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 6 y la Figura 5, se evidencia que la mayoría (95%) de Jueces de Paz encuestados “Siempre tiene un buen desempeño” relacionados a la administración de justicia en el Juzgado de Paz en la región Ucayali y el 5% “A veces tienen un buen desempeño” en los Juzgados de Paz.

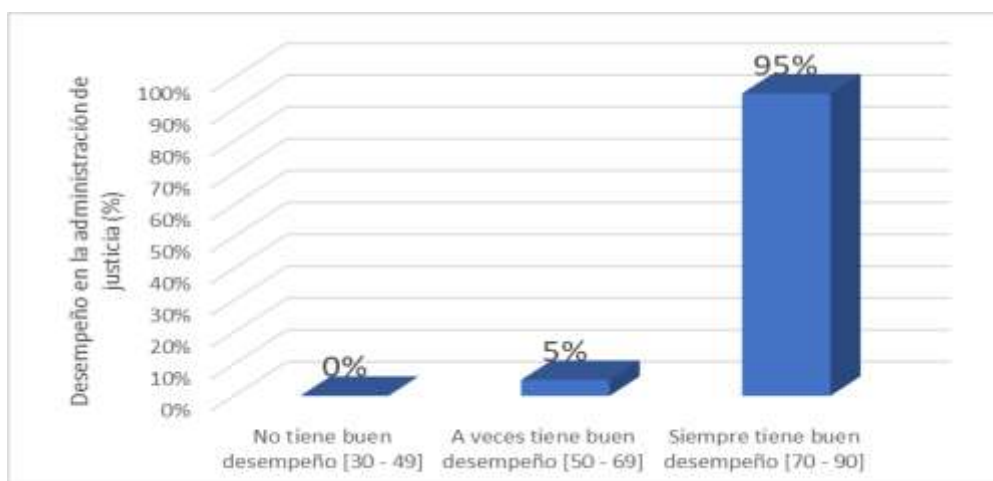


Figura 5. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la variable: Desempeño en la administración de justicia de los jueces.

3.2.2. Dimensión: Manejo del despacho en el Juzgado de Paz

Tabla 7. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para para la dimensión: Organización del despacho en el Juzgado de Paz.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No organiza el despacho	10 - 16	13	32.50%	32.5	32.5
A veces organiza el despacho	17 - 23	27	67.50%	67.5	100
Siempre organiza el despacho	24 - 30	0	0%	0	
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 7 y la Figura 6 se evidencia que la mayoría (67.50%) de Jueces de Paz encuestados “A veces organizan el despacho” en el Juzgado de Paz en la región Ucayali y el 32.50% “No organizan el despacho” de los Juzgados de Paz.



Figura 6. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Organización del despacho en el Juzgado de Paz.

3.2.3. Dimensión: Celeridad

Tabla 8. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para para la dimensión: Celeridad.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No hay celeridad	6 - 9	0	0%	0	0
A veces hay celeridad	10 - 13	0	0%	0	0
Siempre hay celeridad	14 - 18	40	100%	100	100
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 8 y la Figura 7, se evidencia que el total (100%) de Jueces de Paz encuestados “Siempre hay celeridad” en sus acciones correspondientes a una atención de los casos de manera oportuna evitando retrasos innecesarios en las audiencias y en la emisión de las decisiones judiciales en los Juzgados de Paz en la región Ucayali.

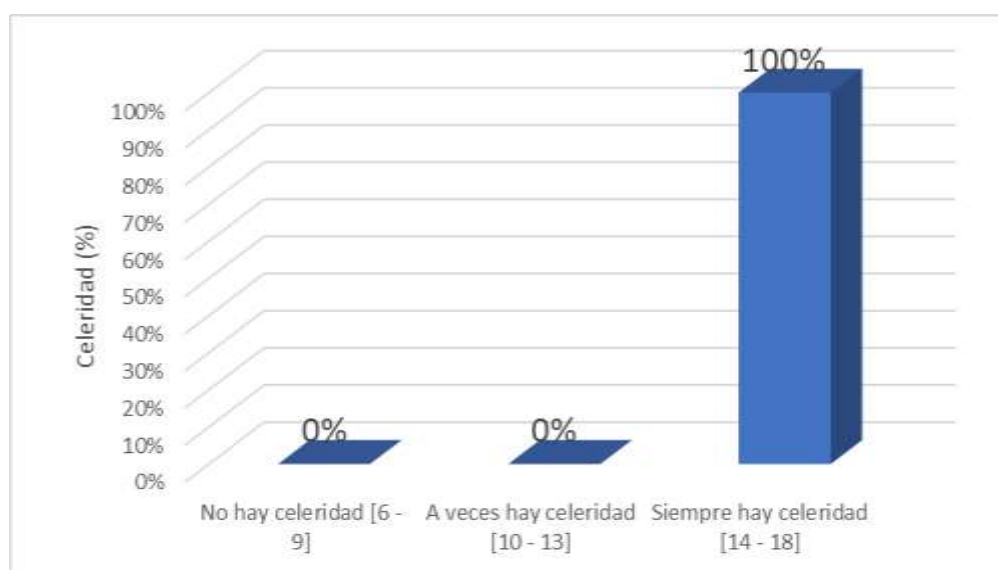


Figura 7. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Celeridad.

3.2.4. Dimensión: Imparcialidad

Tabla 9. Análisis de frecuencia de la encuesta desarrollada en los jueces de paz de Ucayali, para para la dimensión: Imparcialidad.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No es imparcial	14 - 22	0	0%	0	0
A veces es imparcial	23 - 31	0	0%	0	0
Siempre es imparcial	32 - 42	40	100%	100	100
Total		40	100	100	

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 9 y la Figura 8, se evidencia que el total (100%) de los Jueces de Paz encuestados “Siempre son imparciales” en los dictámenes y la no dependencia e influencia de otras personas en la firme posición de los Jueces de Paz en la región Ucayali.

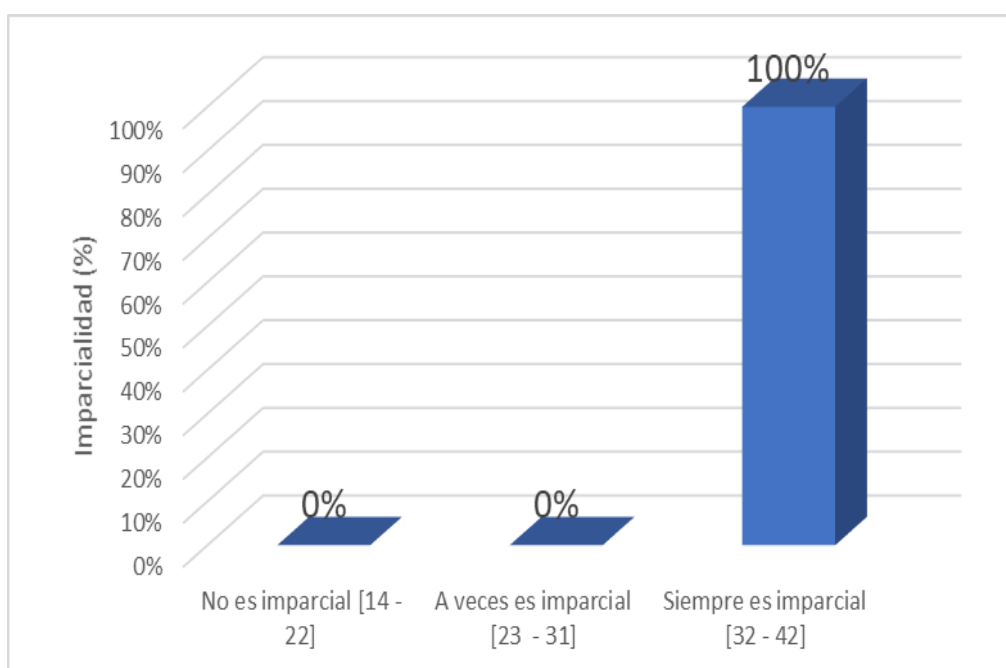


Figura 8. Porcentajes del análisis de frecuencia para para la dimensión: Imparcialidad.

3.3. Prueba de hipótesis.

3.3.1. Prueba de hipótesis para las variables Gestión de capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

Los pasos a seguir para determinar la prueba de hipótesis esta en base a Cordova (1999), quien establece:

- a. Redactar las hipótesis
- b. Determinar el nivel α .
- c. Elección de la prueba estadística
- d. Lectura del P – valor
- e. Aplicación de la prueba estadística.

a. Redacción de hipótesis

H0: La gestión de capacitación no se relaciona directamente con el desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

H1: La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

b. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

c. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

d. Lectura de P – Valor

Normalidad: se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- **P-valor > α . Aceptar la H_0** = Los datos provienen de una distribución normal.
- **P-valor $\leq \alpha$. Aceptar la H_1** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Para las variables: Gestión de capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz, se obtuvieron los siguientes resultados de normalidad.

Tabla 10. Pruebas de normalidad (a)

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Hipótesis general		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	Gestión de capacitación	,176	40	,033	,921	40	,029
	Desempeño en la administración de justicia	,185	40	,031	,920	40	,028

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 10, demuestra que las variables Gestión de capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz muestran diferencias altamente significativas.

Tabla 11. P-Valor, de las variables Gestión de capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

P-valor de la variable Gestión de capacitación = 0.033	>	0.025
P-valor de la variable Desempeño en la administración de justicia = 0.031	>	0.025
Conclusión: Las variables Gestión de capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Base de datos

e. Aplicación de la prueba de Pearson

La tabla 12, muestra la prueba de Pearson desarrollada entre las variables Gestión de capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz de los jueces de paz de Ucayali.

Tabla 12. Prueba de Pearson desarrollada entre las variables Gestión de capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz de Ucayali.

Correlaciones			
		Gestión de capacitación	Desempeño en la administración de justicia de los jueces
Gestión de capacitación	Correlación de Pearson	1	,994**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño en la administración de justicia de los jueces	Correlación de Pearson	,994**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

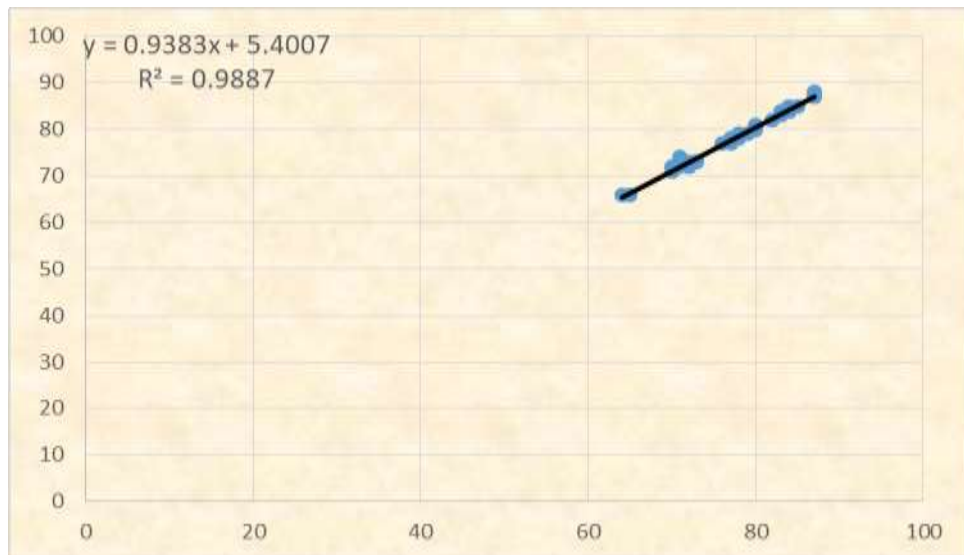


Figura 9. Correlación de Pearson para las variables Gestión de Capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

Toma de decisión

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Gestión de Capacitación y Desempeño en la administración de justicia de los jueces, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 12. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.99$. Indica que existe un grado de correlación positiva perfecta.

3.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

a. Redacción de hipótesis

H0: La gestión de capacitación no se relaciona directamente con el manejo del despacho del juzgado de Justicia, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

H1: La gestión de capacitación se relaciona directamente con el manejo del despacho del juzgado de Justicia, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

b. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

c. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

d. Lectura de P – Valor

Normalidad: se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- **P-valor** $> \alpha$. **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.
- **P-valor** $\leq \alpha$. **Aceptar la H₁** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Para las dimensiones pertenecientes a la variable: Gestión de capacitación, se obtuvieron los siguientes resultados de normalidad.

Tabla 13. Pruebas de normalidad (b)

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de capacitación	,176	40	,033	,921	40	,0029
Manejo de despacho del juzgado	,127	40	,200*	,949	40	,082

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos

Tabla 13. P-Valor, de las dimensiones dentro de la variable Gestión de capacitación.

Variable: Gestión de capacitación		
P-valor de la variable Gestión de capacitación = 0.033	>	0.025
P-valor de la dimensión Manejo de despacho del juzgado = 0.200	>	0.025
Conclusión: La variable Gestión de capacitación y la dimensión Manejo de despacho del juzgado, se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Base de datos

e. **Aplicación de la prueba estadística.**

Tabla 14. Prueba de Pearson desarrollada entre la variable Gestión de capacitación. y la dimensión manejo de despacho del juzgado

		Correlaciones	
		Gestión de capacitación	Manejo de despacho del juzgado
Gestión de capacitación	Correlación de Pearson	1	,770**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Manejo de despacho del juzgado	Correlación de Pearson	,770**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

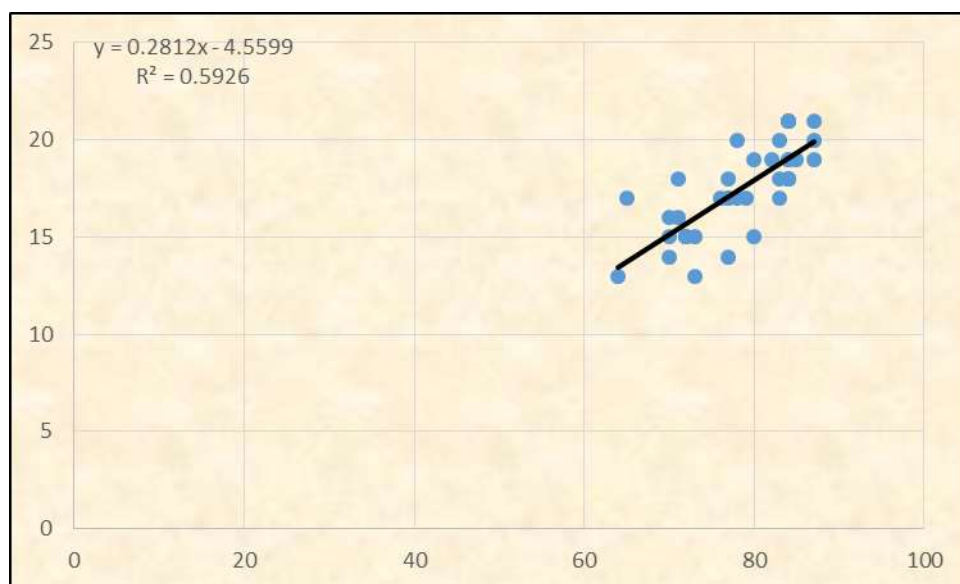


Figura 10. Correlación de Pearson para las variable Gestión de Capacitación y la dimensión manejo de despacho del juzgado.

Toma de decisión

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variable: Gestión de Capacitación y la dimensión Manejo de despacho del juzgado, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 14. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con el manejo del despacho del juzgado de Justicia, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.77$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

3.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

a. Redacción de hipótesis

H0: La gestión de capacitación no se relaciona directamente con la dimensión celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

H1: La gestión de capacitación se relaciona directamente con la dimensión celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

b. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

c. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson

d. Lectura de P – Valor

Normalidad: se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- **P-valor > α . Aceptar la H_0** = Los datos provienen de una distribución normal.
- **P-valor $\leq \alpha$. Aceptar la H_1** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 15. Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de capacitación	,176	40	,033	,921	40	,029
Celeridad	,198	40	,030	,901	40	,032

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos

Tabla 16. P-Valor, de las dimensiones dentro de la variable Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

Variable:		P-Valor
P-valor de la variable Gestión de capacitación = 0.033	>	0.025
P-valor de la dimensión Celeridad = 0.030	>	0.025
Conclusión: La variable Gestión de capacitación y la dimensión celeridad se comporta normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Base de datos

e. Aplicación de la prueba estadística.

Tabla 17. Prueba de Pearson desarrollada entre las dimensiones pertenecientes a la variable Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz de Ucayali.

Correlaciones			
		Gestión de capacitación	Celeridad
Gestión de capacitación	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Celeridad	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

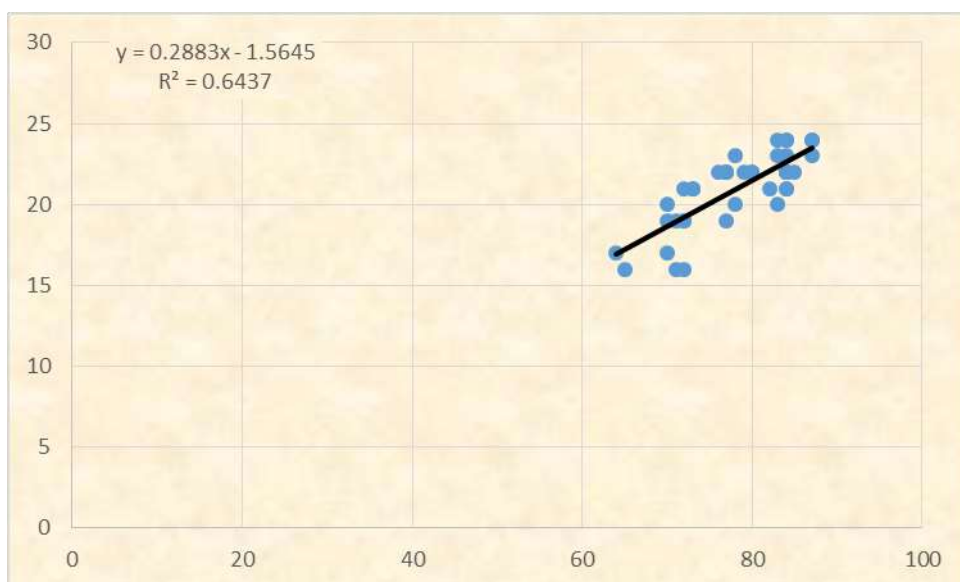


Figura 11. Correlación de Pearson para las variable Gestión de Capacitación y la dimensión Celeridad.

Toma de decisión

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variable: Gestión de Capacitación y la dimensión Celeridad, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 17. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con la Celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.80$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

3.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

a. Redacción de hipótesis

H0: La gestión de capacitación no se relaciona directamente con la dimensión celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

H1: La gestión de capacitación se relaciona directamente con la dimensión celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

b. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

c. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson

d. Lectura de P – Valor

Normalidad: se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- **P–valor** > α . **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.
- **P–valor** \leq α . **Aceptar la H₁** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 18. Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de capacitación	,176	40	,033	,921	40	,029
Imparcialidad	,140	40	,047	,931	40	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos

Tabla 19. P-Valor, de las dimensiones dentro de la variable Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

Variable:		P-Valor
P–valor de la variable Gestión de capacitación = 0.033	>	0.025
P–valor de la dimensión Imparcialidad = 0.047	>	0.025
Conclusión: La variable Gestión de capacitación y la dimensión Imparcialidad se comporta normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Base de datos

e. Aplicación de la prueba estadística.

Tabla 20. Prueba de Pearson desarrollada entre la variable Gestión de capacitación y la dimensión Imparcialidad.

		Correlaciones	
		Gestión de capacitación	Imparcialidad
Gestión de capacitación	Correlación de Pearson	1	,860**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Imparcialidad	Correlación de Pearson	,860**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

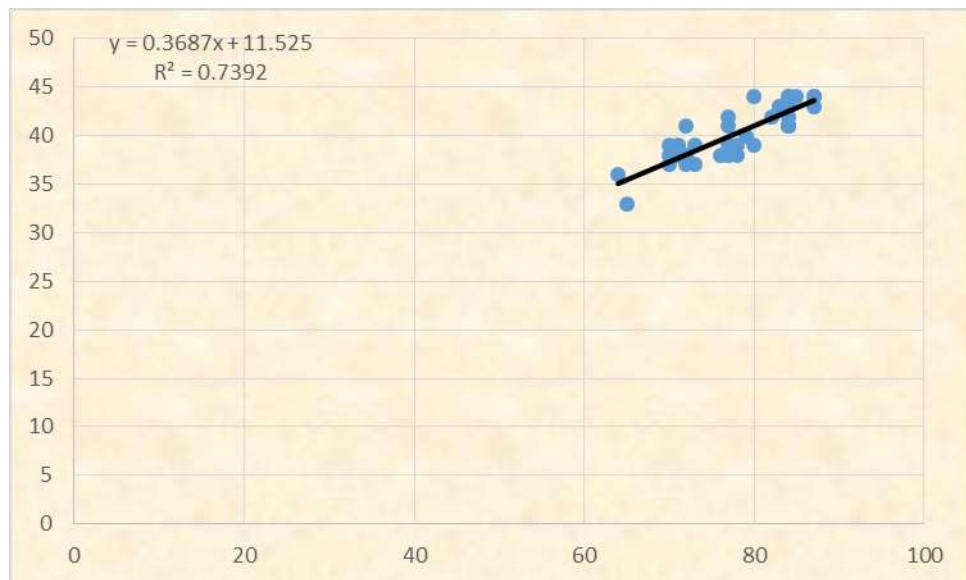


Figura 12. Correlación de Pearson para las variable Gestión de Capacitación y la dimensión Imparcialidad.

Toma de decisión

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variable: Gestión de Capacitación y la dimensión Imparcialidad, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 20. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con la dimensión Imparcialidad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017

Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.86$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

IV. DISCUSIÓN

Después de comprobar la hipótesis se concluye que La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017. Estos hallazgo se refuerzan por lo encontrado por García (2016), en su tesis: *“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”*, concluye que 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. Así mismo estos hallazgos son reforzados por Anzola, Sérvulo (2002), menciona que, “gestión capacitación consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”.

Entre otros factores de la deficiente aplicación de la Justicia de Paz que afrontan los Jugados de Paz se pueden citar los siguientes: la justicia de paz no cuenta con una asignación presupuestal para atender sus mínimas necesidades, los jueces no tienen en la práctica el apoyo concreto de las Autoridades del Poder Judicial y la Policía Nacional, no se cuenta con una norma marco que comprenda y defina la naturaleza especial que tiene la justicia de paz en sus diferentes contextos sociales, tampoco existe una labor de comunicación hacia la población de las bondades de una eficiente aplicación de la justicia de paz.

Poca es la importancia que se le ha dado a la aplicación de la Justicia de Paz en los Juzgados de Paz, no obstante que es el cimiento de toda la estructura del Poder Judicial, prueba de ello es la poca existencia de artículos o ensayos que hayan tenido a bien examinar las bondades,

virtudes y defectos del ejercicio de las funciones de los jueces de paz, el marco legal que la regula, de las forma cómo son elegidos los jueces de paz, de las condiciones humanas y materiales en la que ejecutan su labor, el grado de instrucción que detentan, sus relaciones con las autoridades y miembros de su localidad, la forma cómo solucionan los conflictos de las partes, la aplicación del derecho consuetudinario, lo cual es una realidad y en las encuestas realizadas a los jueces de Paz de Ucayali, se puede recopilar y clarificar, motivos por el cual es necesario continuar con la capacitación de tal manera que se puede fortalecer el desempeño en la administración de justicia de los Jueces de Paz

Asimismo, es necesario precisar que, en el marco legal, pese a sus incoherencias, se destaca con claridad la importancia central de la función conciliatoria del Juez de Paz (Justicia de Paz), por lo que mediante este mecanismo legal se debería resolver el mayor número de casos de los justiciables, sin embargo, en la práctica no ocurre así.

Conforme al ordenamiento legal, a los Jueces de Paz, en el terreno del encuentro de la ley y las costumbres de los pueblos, se les permite la aplicación del llamado derecho consuetudinario, reconocido por la constitución de 1993 en su artículo 149 y por el convenio 169 de la OIT, que, desde una perspectiva teórica, permiten la incorporación de las costumbres al derecho estatal dentro de una jurisdicción especial, pero sin embargo, es necesario la capacitación profesional de los Jueces de Paz para que en su comunidad, y en su realidad cotidiana se pueda desarrollar una efectiva y eficiente administración de justicia.

De acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial, los Jueces de Paz no están obligados a fundamentar jurídicamente sus resoluciones o sus fallos, debiendo de hacerlo únicamente a partir de lo que dicte su leal saber y entender”, debiéndose de tomar para ello las costumbres del lugar, preservando los valores que la Constitución consagra, es decir que la ley establece que la actuación del Juez de Paz debe darse entre las costumbres y el derecho, entre la norma legal y la norma consuetudinaria,

es por ello que los Jueces deben de ser capacitados y actualizados sobre las normas que sean necesarias para mejorar la administración de justicia.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

Basándonos en la tabla N° 12. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017. Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.99$. Indica que existe un grado de correlación positiva perfecta.

Basándonos en la tabla N° 14. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con el manejo del despacho del juzgado de Justicia, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017. Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.77$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

Basándonos en la tabla N° 17. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de

investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con la Celeridad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017. Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.80$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

Basándonos en la tabla N° 20. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La gestión de capacitación se relaciona directamente con la dimensión Imparcialidad, en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017. Además, en base a lo estipulan Hernández Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio (2010), $r = 0.86$. Indica que existe un grado de correlación positiva muy fuerte.

VI. RECOMENDACION

- Recomendar al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; considerar como política de trabajo la participación de los señores magistrados de las diferentes instancias jurisdiccionales, personal jurisdiccional y administrativo a participar activamente en el plan de capacitación desconcentrados en las provincias de: Coronel Portillo, Padre Abad, Atalaya, Puerto Inca y Ciudad Constitución; para los Jueces de Paz del Distrito Judicial de Ucayali.
- Recomendar a los Jueces Ordinarios de la Corte Superior de Justicia de Ucayali a tener un mayor desprendimiento y acercamiento hacia los Jueces de paz con el propósito de instruirlos en las diferentes materias legales de su competencia para que de esa manera se pueda mejorar la administración de justicia.

VII. REFIENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto Vélez, W. I. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Diseño y desarrollo del proyecto de investigación Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo, 119.

Alva Díaz, D. (2004). Metodología de la Investigación Científica. Metodología de la Investigación Científica Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo, 65.

Arias Galicia, F., & Heredia Espinosa, V. (2006). Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño (Sexta ed.). Trillas S.A.

Aquino Ojeda, M. (2013). Capacitación y su evolución en la justicia de paz en Perú. Recuperado el 12 de Abril de 2015, de Centro de Estudios de Justicia de las Américas:

http://www.cejamericas.org/Documentos/ponenciaspresentadas_xiseminariogestionjudicial2013/presentacion_mariaelenaaquino.pdf

Ardito, W. (Agosto de 2010). Tesis Doctoral: La promoción del acceso a la justicia en las zonas rurales. Recuperado el 09 de Noviembre de 2016, de Pontificia Universidad Católica del Perú:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1399?show=full>

Arias, O (29 diciembre de 2015). Entrevistado por Mohammed M. [Grabación digital]Jueces de paz Localidad de Suba. Disponible en

<https://drive.google.com/open?id=0BzBwWlqylawDamRROFVrcTBO Rmc>

Calix, M. (22 de Julio de 2011). Blogger. Recuperado el 21 de Noviembre de 2016, de Blogger Web Site: <http://marielgestadmonhond11.blogspot.pe/p/contenidos.html>

Caro John, J. A. (2007). Diccionario de Jurisprudencia Penal. Lima: Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.

Carrasco Díaz, S. (2006). Metodología de la Investigación Científica (Primera ed.). Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos (Quinta ed.). Santa Fé de Bogotá: Lyly Solano Arévalo. Recuperado el 21 de Noviembre de 2016, de <https://es.scribd.com/doc/11402610/Administracion-de-RRHH-5ta-Edicion-Idalberto-Chiavenato>

Daza, M. R. (2005). Legitimidad de las actuaciones de los jueces de paz desde la perspectiva de los jueces civiles municipales. Algunas implicaciones frente al derecho de acceso a la justicia. Recuperado el 29 de Noviembre de 2015, de Universidad de Medellín: <http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CD-ROM16912005/02.Texto%20completo.pdf>

García, R. (2002). Aproximación a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en América Latina. Recuperado el 03 de Abril de 2015, de Instituto

González Castro, J. (2014). Métodos estadísticos. Experiencia curricular Métodos Estadísticos Oficina de Investigación Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo, 109.

González Jiménez, J. R. (21 de Noviembre de 2016). Revista Vinculando. Obtenido de Revista Vinculando Web Site: <http://vinculando.org/sociedadcivil/satisfaccion-del-usuario-del-sistema-de-denuncia-anonima-089-en-san-luis-potosi.html>

González Gil, T. &. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y proceso de codificación. Nure Investigacion, 01-10.

Gordillo Guerrero, C. &. (2003). Sistematización evaluativa sobre la Jurisdicción de Paz en Colombia. Bogotá: Ministerio del Interior y Justicia Programa de Fortalecimiento y Acceso a la Justicia.

Hernández, A. (2006). La teoría ética de Amartya Sen. Bogotá: Siglo del hombre
Hernández Gálvez, C. (2007). Organización y Gestión Judicial. En P. Judicial, I Congreso Nacional de Magistrados del Poder Judicial (pág. 315). Trujillo: Editora Jurídica Grijley.

Hernández Salazar, P. (2008). Revistas Científicas Complutenses. Obtenido de Revistas Científicas Complutenses Web Site: <https://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/viewFile/36463/35311>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. 128

Hernando Nieto, E. (2014). Curso: Ética y Principios de la Magistratura. Ética y Virtudes del Magisterado, 194. Lima, Perú: Academia de la Magistratura.

Jurista Editores. (2012). Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura. En J. Editores, Ley Orgánica del Poder Judicial y Ministerio Público (pág. 181). Lima: Jurista Editores EIRL.

Jurista Editores. (2012). Ley Orgánica del Poder Judicial y Ministerio Público. Lima: Jurista Editores EIRL.

Jurista Editores. (2014). Código Penal. Lima: Jurista Editores EIRL.

Justicia Viva. (2003). Manual del sistema peruano de justicia. Lima, Perú: Ali Arte Gráfico Publicaciones SLR.

Ledezma Narváez, M. (2008). Comentarios al Código Procesal Civil (Primera ed., Vol. I). Lima: Gaceta Jurídica S.A.

López de Romaña, J. d. (2007). Autonomía e Independencia Judicial. En I Congreso Nacional de Magistrados del Poder Judicial (pág. 315). Trujillo: Fondo Editorial del Poder Judicial.

Luján Túpez, M. (2013). Diccionario Penal y Procesal Penal (Primera ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Ministerio de Justicia & Banco de Crédito del Perú. (2010). Código Civil (Décimo Primera ed.). Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2009). Definición. De. Recuperado el 21 de Noviembre de 2016, de Definición. De Web Site: <http://definicion.de/influencia/>

Rebolledo Salazar, V. A. (2009). La Mediación en Chile: Desarrollo, Resultados y Desafíos. Santiago: Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Departamento de Ingeniería Industrial Universidad de Chile. doi:/tesis/uchile/2009/rebolledo_v/sources/rebolledo_v.pdf 129

Sánchez Brito, M. (2007). La Eficiencia y la Eficacia en la Administración de Justicia. En P. Judicial, I Congreso Nacional de Magistrados del Poder Judicial (pág. 315). Trujillo: Editora Jurídica Grijley.

Torres Vásquez, A. (2008). Diccionario de Jurisprudencia Civil. Lima: Grijley.

Universidad Cesar Vallejo. (2014). Gestión pública por resultados. Compendio de gestión pública por resultados, 190. Recuperado el 21 de Noviembre de 2016 130

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (s.f.). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 21 de Noviembre de 2016, de Universidad Nacional Mayor de San Marcos Web Site: <http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indg.htm#4>

Amry (2006), señala que, “los indigenistas redefinieron el problema indígena...”, p. 83 y 84.

MFED (2006), señala que, “la justicia comunal, también llamada sistema jurídico de los pueblos indígenas, existe antes de la conformación del Estado peruano”

Peña (2010), señala que, “podemos definir la justicia comunal como aquella que conjuga dos grandes conceptos justicia y comunidad”.

Peña (2010), señala que, “El concepto de Justicia puede 38 entenderse...”

Cerrón (2005), indica que, “el Juez de Paz es un conciliador nato, sin embargo, no debe entenderse esta conciliación como el MARC”

Ledesma (1998), señala que “la conciliación es un medio autocompositivo, parcial de solución de conflictos...”

Caivano 1998), señala que, “la conciliación es una negociación asistida, pues en el proceso de conciliación es necesario emplear las técnicas de la negociación teniendo como facilitador a un tercero

neutral”.

Ley de Justicia de Paz N° 29824 – 2012 art. 8, 44, 58,

Gobierno Regional Cusco, (2009), establece que, “es la palabra quechua, Mit. Espíritu tutelar de un pueblo que habita en las cimas de los cerros, en los nevados, en la pendería o en una waka importante/ Ec: jefe, mandatario, Superior”., p.15

(DS N°003-79-AA. Reglamento del D. Ley N° 22175), señala que “son miembros de una Comunidad Nativa...”.

Ginebra (2001), (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1953, 26).

Kelsen (2001), señala que, “es una comunidad de hombres, que debe admitirse que esta comunidad está construida por un orden normativo que regula la conducta mutua de los hombres que, como se suele decir —pertenecenll o —formanll esta comunidad”.

Kelsen (2001), señala que, “la anterior en virtud de que pertenecen a esta comunidad solo en tanto que están sujetos a un orden normativo...”, p.53-54.

Rawls (2010), indica que, “proporcionan un modo para asignar derechos y deberes...”, p. 18

Rawls (2010), indica que, “la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales...”

Cóndor (2009), señala que, “fomentan el respeto y el reconocimiento de la diversidad cultural existente dentro de sus fronteras...” p. 32.

Pérez, (2009), señalan que, “es el estudio del origen y desarrollo de la criminalidad y la criminalización, con fines de política criminal”, p.1.

Kahn, (1976), señala que, “en sentido etnográfico amplio, es aquel todo complejo que incluye el conocimiento...”, p. 29.

Carrasco, (2006), señala que “el diseño que se aplicó fue Correlacional, este tipo de estudio define el grado...”

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: “Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017”

TÍTULO: Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión de capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017?</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el grado de relación entre la Gestión Administrativa en el desempeño de la Administración de Justicia de 	<p>GENERAL</p> <p>Determinar el grado de relación entre, la gestión de capacitación y el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz en el Distrito Judicial de Ucayali, durante el año 2017.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O1. Establecer el grado de relación significativa entre, gestión administrativa y el desempeño de la administración de justicia de 	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre, la gestión de capacitación y el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz en el Distrito Judicial de Ucayali, durante el año 2017.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre, gestión administrativa y el desempeño de la administración de justicia de los jueces de paz del distrito judicial de Ucayali, durante el año 2017. 	VARIABLE 1 : Gestión de Capacitación	
			Dimensiones	Indicadores
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de audiencias. • Desarrollo del proceso judicial a través de la conciliación • Decisión sobre procesos judiciales dentro de su competencia.
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de funciones en el despacho judicial. • Seleccione los expedientes judiciales por materia. • Distribuir el tiempo para la atención al usuario.
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera la producción de casos 	

<p>los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el grado de relación entre Gestión Jurisdiccional en el desempeño de la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali? 	<p>los jueces de paz del distrito judicial de Ucayali, durante el año 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O2.Identificar el grado de relación significativa entre, la gestión jurisdiccional y el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz del distrito judicial de Ucayali. 	<p>Existe relación significativa entre, la gestión jurisdiccional y el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz del distrito judicial de Ucayali.</p>	Evaluación	<p>resueltos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corrige los errores que pueda haber durante el desarrollo del proceso.
			<p>VARIABLE 2 : Desempeño en la administración de justicia del Juez de Paz</p>	
			Dimensiones	Indicadores
			Organización de despacho del Juzgado de paz	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un ambiente organizacional adecuado para el correcto, eficaz y eficiente desenvolvimiento de sus funciones. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad entre las partes del proceso y el Juez.
			Celeridad	<ul style="list-style-type: none"> • Dirige el proceso respetando los horarios y los plazos previstos en el Ley de justicia de paz. • Actúa a la brevedad posible en el desarrollo de las audiencias.
Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima de igualdad entre las partes durante el desarrollo del proceso. • Conduce el proceso judicial sin realizar valoraciones anticipadas. 			

				<ul style="list-style-type: none"> Dirige el proceso judicial en forma imparcial, al momento de emplear las facultades genéricas, disciplinarias y coercitivas que la Ley, le ha conferido.
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA	
TIPO: Descriptivo Correlacional DISEÑO: No experimental	POBLACIÓN: 58 jueces de paz del Distrito Judicial de Ucayali. MUESTRA: 40 Jueces de Paz del Distrito Judicial de Ucayali.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	ESTADISTICA DESCRIPTIVA: ESTADISTICA INFERENCIAL:	

ANEXO N°02 Instrumento Gestión de Capacitación.

Autor: Julio César Marín Silva

Título: “Gestión de Capacitación y desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017”.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

Respetado Señor (a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la gestión de capacitación del Juez de Paz -2017, en calidad de Juez de Paz. La información es confidencial y reservada.

DATOS GENERALES:

Apellidos y

Nombres.....
.....

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

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 22 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 AVECES=2 SIEMPRE=3

Dimensión: Planificación				
Indicador: Programación de audiencias				
1	¿Está de acuerdo con las capacitaciones que le brinda el poder judicial?			
2	¿Cree usted que se encuentra actualizado en las normas correspondiente al ejercicio de sus funciones?			

3	¿Cumple con el desarrollo de audiencias programadas?			
4	¿Planifica sus actividades de acuerdo a sus funciones como juez de paz?			
Indicador: Desarrollo de procesos judiciales a través de la conciliación				
5	¿Cree usted que en la justicia especial los plazos son razonables?			
6	¿Promueve la vivencia de los valores en el desarrollo del proceso de conciliación?			
7	¿Promueve en el desarrollo del proceso que las partes concilien?			
8	Cree usted que cumple con todos los pasos para el desarrollo del proceso de conciliación			
9	Cree usted que los casos presentados en su despacho, en su mayoría terminan en conciliación			
Indicador: Decisión sobre procesos judiciales dentro de su competencia				
10	¿Cree usted que las decisiones que tome en un proceso judicial son inapelables?			
11	¿Cree usted que actúa en forma correcta en el desarrollo de un proceso?			
12	Cree usted que tiene autonomía la determinación de casos			
13	Cree usted que planifica los procesos en un tiempo prudencial judiciales en el desarrollo de los procesos			
Dimensión: Organización				
Indicador: Cumplimiento de funciones en el despacho judicial.				
14	¿Cree usted que las normas emanadas por la ONAJUP son de obligatorio cumplimiento?			
15	¿Cree usted que cumple con sus funciones como juez de paz?			
16	¿Cree usted que debe delegar funciones al secretario (a)?			
17	¿Cree usted que se organiza adecuadamente en el desarrollo de las audiencias?			
Indicador: Selecciona los expedientes por materias				

18	¿Cree usted que el archivo del juzgado está organizado?			
19	¿Cree usted que los expedientes lo tienen organizado por materias?			
20	¿Está de acuerdo con los materiales entregados por el poder judicial para su archivo?			
21	Los casos con mayor frecuencia son de materia civil			
Indicador: Distribuye el tiempo para la atención al usuario				
22	¿Tiene usted el horario de atención pegado en un lugar visible?			
23	¿Cree usted que durante una audiencia otorga el tiempo suficiente a las partes?			
24	¿Cree usted que el tiempo que se le ha brindado en las capacitaciones es suficiente?			
25	¿Organiza su tiempo para poder atender a los usuarios?			
Dimensión: Evaluación				
Indicador: Considera la producción de casos resueltos				
26	¿Se siente satisfecho por la producción que tiene su juzgado?			
27	¿Ha realizado una auto evaluación sobre su actuación como juez de paz durante el desarrollo del proceso?			
28	¿Cree usted que los programas de capacitación han fortalecido, o pueden fortalecer, la independencia de los jueces?			
Indicador: Corrige los errores que pueda haber durante el desarrollo del proceso.				
29	Cree usted, que en el desarrollo de audiencia puede equivocarse al momento de tomar decisiones			
30	acepta sus errores en cumplimiento de sus funciones como juez de paz			

Anexo 3 Instrumento Desempeño en la administración de justicia de los Jueces de Paz.

Autor: Julio César Marín Silva

Título: “Gestión de Capacitación y desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017”.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ

Respetado Señor (a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la gestión de capacitación del Juez de Paz -2017, en calidad de Juez de Paz. La información es confidencial y reservada.

DATOS GENERALES:

Apellidos y

Nombres.....

.....

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

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 30 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 AVECES=2 SIEMPRE=3

Dimensión: Organización de despacho en el juzgado de paz				
Indicador: Crea un ambiente organizacional adecuado para el correcto, eficaz y eficiente desenvolvimiento de sus funciones				
1	¿Está de acuerdo con el ambiente que funciona el juzgado?			

2	¿Cree usted que debe contar con un ambiente estrictamente personalizado para el desarrollo de casos?			
3	¿Cumple con el desarrollo de audiencias programadas?			
Indicador: Establecer relaciones de respeto.				
4	¿Cree usted que en la justicia especial los plazos son razonables?			
5	¿Promueve la vivencia de los valores en el desarrollo del proceso de conciliación?			
6	¿Promueve en el desarrollo del proceso que las partes concilien?			
7	Respetar los acuerdos, durante el proceso de conciliación de las partes			
Indicador: Decisión sobre procesos judiciales dentro de su competencia				
8	¿Cree usted que las decisiones que tome en un proceso judicial son inapelables?			
9	¿Cree usted que actúa en forma correcta en el desarrollo de un proceso?			
10	¿Cree usted que las actuaciones como juez de paz satisface al usuario?			
Dimensión: Celeridad				
Indicador: Dirige el proceso respetando los horarios y los plazos previstos en la Ley de justicia de paz.				
11	Emite sus decisiones con prontitud, sin retardos indebidos.			
12	Conduce sus actuaciones con diligencia, rapidez respetando los horarios.			
13	Emite sus decisiones dentro del plazo que establece la ley.			
Indicador:				
Actúa a la brevedad posible en el desarrollo de las audiencias				
14	Conduce sus actuaciones eliminando demoras innecesarias.			
15	Emite sus decisiones con prontitud y eficacia			
16	Brinda solución de los conflictos en tiempo razonable en el desarrollo de las audiencias.			
Dimensión: Imparcialidad				

Indicador:				
Crea un clima de igualdad entre las partes durante el desarrollo del proceso.				
17	Conduce su actuación con neutralidad frente a las partes.			
18	Emite sus decisiones con rectitud, justicia y equidad.			
19	Decide de acuerdo a los hechos aportados por ambas partes.			
20	Ejecuta sus actuaciones sin prejuicios de ningún tipo de discriminación, ya sea racial, religioso, etc			
21	Se muestra imparcial en el desarrollo del proceso judicial, hacia las dos partes.			
Indicador:				
Conduce el proceso Judicial sin realizar valoraciones anticipadas.				
22	Emite sus decisiones sin dejarse llevar por otras opiniones.			
23	Emite sus decisiones sin inclinaciones personales o a favor de terceros.			
24	Emite sus decisiones con equilibrio y sin prejuzgamientos.			
25	Es firme en sus decisiones.			
Indicador:				
Dirige el proceso judicial en forma imparcial, al momento de emplear las facultades genéricas, disciplinarias y coercitivas que la ley le ha encomendado				
26	Expresa sus decisiones con equilibrio y sin prejuzgamientos.			
27	Ejecuta sus actuaciones con aseguramiento y mantenimiento de igualdad de las partes.			
28	Emite sus decisiones sin influencias, presión, amenaza o intromisión de alguna persona.			
29	Conduce su conducta dentro de los parámetros de la ley y la justicia de paz.			
30	Conduce sus actuaciones con aseguramiento y mantenimiento de igualdad de las partes			

ANEXO No 4. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CROMBACH

VARIABLE: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_j^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{6.819}{39.2944} \right)$$


$$\alpha = 0.855$$

Alfa de Cronbach	Items
0,855	30

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,855. Por ende el Instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 14 de Julio del 2018


Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°08199

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DEL TESIS: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS PARA MEDIR EL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Opciones de respuestas			Criterios de evaluación						Observaciones y Recomendaciones	
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y las preguntas	Relación entre las preguntas y las respuestas	Relación entre las preguntas y las respuestas	Relación entre las preguntas y las respuestas		
Gestión de capacitación	Pantificación	Programación de audiencias	1, 2, 3 y 4	X			X			X				
		Desarrollo de procesos judiciales a través de la conciliación	5, 6, 7, 8 y 9	X			X			X				
Organización	Evaluación	Decisión sobre procesos judiciales dentro de su competencia	10, 11, 12 y 13	X			X			X				
		Cumplimiento de funciones en el despacho judicial	14, 15, 16 y 17	X			X			X				
Evaluación	Evaluación	Selección de expedientes por materias	18, 19, 20 y 21	X			X			X				
		Distribuye el tiempo para la atención al usuario	22, 23, 24 y 25	X			X			X				
Evaluación	Evaluación	Consolida la información de casos resueltos	26, 27 y 28	X			X			X				
		Corrige los errores que pueda haber durante el desarrollo del proceso	29 y 30	X			X			X				



Marco Antonio Diaz Apac
 Doctor en Administración de la Educación
 Con Registro en el Libro de graduados
 Bajo N°08198

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la variable Gestión de Capacitación.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Cuestionario) para medir la Gestión de Capacitación en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"


DIRIGIDO: Jueces de Paz de Ucayali

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marco Antonio Díaz Apac

CARGO: Jefe del Área de Investigación e Innovación Tecnológica, en el Instituto Superior Tecnológico Público "Suiza" de Pucallpa.

VALORACIÓN:

Pertinente	MEDIANAMENTE PERTINENTE	NO PERTINENTE
3	2	1



Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°08199

ANEXO No 4. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CROMBACH

VARIABLE: DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_j^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{6.705}{34.9875} \right)$$


$$\alpha = 0.836$$

Alfa de Cronbach	Items
0,836	30

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,836. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 14 de Julio del 2018



Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°08199

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DEL TESIS: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS PARA MEDIR LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Opciones de respuestas			Relaciones de evaluación						Observaciones	
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el indicador y las preguntas		Relación entre las preguntas y la opción de respuestas			
							Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz	Organización del juzgado de paz	Crea un ambiente organizacional adecuado para el correcto, eficaz y eficiente desenvolvimiento de sus funciones	1, 2 y 3	X			X				X			
		Establecer relaciones de respeto	4, 5, 6 y 7	X			X				X			
		Dirige el proceso respetando los honores y los plazos previstos en la ley de justicia de paz	8, 9 y 10	X			X				X			
Calidad		Actúa a la brevedad posible en el desarrollo de las audiencias	11, 12, 13, 14 y 15	X			X			X				
		Distribuye el tiempo para la atención al usuario	22, 23, 24 y 25	X			X				X			
		Crea un clima de equidad entre las partes durante el desarrollo del proceso	16, 17, 18, 19 y 20	X			X				X			
Imparcialidad		Conduce el proceso judicial sin realizar valoraciones anticipadas	21, 22, 23, 24 y 25	X			X			X				
		Dirige el proceso judicial en forma imparcial, al momento de emplear las facultades gerenciales disciplinarias y coercitivas que la ley le ha encomendado		X			X				X			


 Marco Antonio Díaz Apac
 Doctor en Administración de la Educación
 Con Registro en el Libro de graduados
 Bajo Nº08199

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la variable desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

OBJETIVO: Validar el Instrumento (cuestionario) para medir el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"


DIRIGIDO: Jueces de Paz de Ucayali

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marco Antonio Díaz Apac

CARGO: Jefe del Área de Investigación e Innovación Tecnológica, en el Instituto Superior Tecnológico Público "Suiza" de Pucallpa.

VALORACIÓN:

PERTINENTE	MEDIANAMENTE PERTINENTE	NO PERTINENTE
3 <input checked="" type="checkbox"/>	2	1



Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°08199

ANEXO No 4. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CROMBACH

VARIABLE: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{6.819}{38.2944} \right)$$

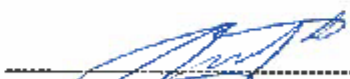
$$\alpha = 0.855$$

Alfa de Cronbach	Items
0,855	30

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,855. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arroja.

Pucallpa, 14 de Julio del 2018



Adán Jehú Inocente Bonilla
Doctor en Administración de la Educación
Cofí Registro en el Libro de graduados
Bajo N°A01863442

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS PARA MEDIR EL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Opciones de respuestas			Criterios de evaluación				Chequear ítems y Recomendaciones
				Nunca	Siempre	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y las preguntas		Relación entre las preguntas y las respuestas	
						Si	No	Si	No		
Gestión de capacitación	Planificación	Programación de audiencias	1, 2, 3 y 4			X		X		X	
		Desarrollo de procesos judiciales a través de la conciliación	5, 6, 7, 8 y 9			X		X		X	
		Decisión sobre procesos judiciales dentro de su competencia	10, 11, 12 y 13			X		X		X	
		Cumplimiento de funciones en el despacho judicial	14, 15, 16 y 17			X		X		X	
		Selección de expedientes por materia	18, 19, 20 y 21			X		X		X	
	Organización	Distribuye el tiempo para la atención al usuario	22, 23, 24 y 25			X		X		X	
		Considera la producción de casos resueltos	26, 27 y 28			X		X		X	
		Corrige los errores que pueda haber durante el desarrollo del proceso	29 y 30			X		X		X	



Admi Jehú Inocente Bonilla
 Doctor en Administración de la Educación
 Con Registro en el Libro de graduados
 Bajo N°A01853442

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la variable Gestión de Capacitación.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Cuestionario) para medir la Gestión de Capacitación en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

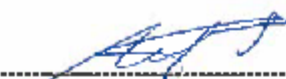
DIRIGIDO: Jueces de Paz de Ucayali

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Adni Jehú Inocente Bonilla

CARGO: Especialista de la Metodología de la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

VALORACIÓN:

PERTINENTE	MEDIANAMENTE PERTINENTE	NO PERTINENTE
3	2	1



Adni Jehú Inocente Bonilla
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°A016634

ANEXO No 4. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CROMBACH

VARIABLE: DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{6.705}{34.9875} \right)$$

$$\alpha = 0.836$$

Alfa de Cronbach	Items
0,836	30

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,836. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa; 14 de Julio del 2018



Adni Jehú Inocente Bonilla
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°A01963442

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DEL TESIS: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS PARA MEDIR LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017

Variable	Dimensión del Organismo de Paz	Indicador	Preguntas	Opciones de respuestas		Criterios de evaluación				Observaciones		
				Nunca	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y las preguntas			Relación entre las preguntas y la opción de respuestas	
						Si	No	Si	No		Si	No
Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz	Organización del juzgado de paz	Crear un ambiente organizacional adecuado para el correcto, eficaz y eficiente desenvolvimiento de sus funciones	1, 2 y 3			X		X		X		
		Establecer relaciones de respeto	4, 5, 6 y 7			X		X		X		
		Dirige el proceso respetando los horarios y las plazas previstos en la ley de justicia de paz	8, 9 y 10			X		X		X		
Celeridad		Actúa a la brevedad posible en el desarrollo de las audiencias.	11, 12, 13, 14 y 15			X		X		X		
		Distribuye el tiempo para la atención al usuario	22, 23, 24 y 25			X		X		X		
		Creo un clima de igualdad entre las partes durante el desarrollo del proceso	16, 17, 18, 19 y 20			X		X		X		
Imparcialidad		Conduce el proceso judicial sin realizar valoraciones anticipadas	21, 22, 23, 24 y 25			X		X		X		
		Dirige el proceso judicial en forma equitativa al momento de ampliar las facultades genéricas, disciplinarias y coercitivas que la ley le ha encomendado	26, 27, 28, 29 y 30			X		X		X		



Adni Jehú Inocente Bonilla
 Doctor en Administración de la Educación
 Con Registro en el Libro de graduados
 Bajo N°A01863442

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la variable desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

OBJETIVO: Validar el instrumento (cuestionario) para medir el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017*


DIRIGIDO: Jueces de Paz de Ucayali

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Adni Jehú Inocente Bonilla

CARGO: Especialista de la Metodología de la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

VALORACIÓN:

PERTINENTE	MEDIANAMENTE PERTINENTE	NO PERTINENTE
3	2	1



Adni Jehú Inocente Bonilla
Doctor en Administración de la Educación
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°A018634

ANEXO No 4. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CROMBACH

VARIABLE: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_r^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{6.819}{39.2944} \right)$$


$$\alpha = 0.855$$

Alfa de Cronbach	Items
0.855	30

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,855. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa; 14 de Julio del 2018


Omar Magno Garcia Zavaleta
Mg. En Gestión Pública
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°052-01120

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DEL TESIS: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS PARA MEDIR EL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Opciones de respuestas			Criterios de evaluación						Observaciones	
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre las preguntas y las respuestas			Relación entre las preguntas y las observaciones
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión de capacitación	Planificación	Programación de audiencias	1, 2, 3 y 4	X			X			X				
		Desarrollo de procesos judiciales a través de la conciliación	5, 6, 7, 8 y 9	X			X			X				
		Decisión sobre procesos judiciales dentro de su competencia	10, 11, 12 y 13	X			X			X				
Organización	Evaluación	Cumplimiento de funciones en el despacho judicial	14, 15, 16 y 17	X			X			X				
		Selección de los expedientes por materia	18, 19, 20 y 21	X			X			X				
		Distribuye el tiempo para la atención al usuario	22, 23, 24 y 25	X			X			X				
Evaluación	Evaluación	Considera la producción de casos reales	26, 27 y 28	X			X			X				
		Corrige los errores que pueda haber durante el desarrollo del proceso	28 y 30	X			X			X				

Omar Magno Garcia Zavaleta
Mg. En Gestión Pública
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°052-01120

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la variable Gestión de Capacitación.

OBJETIVO: Validar el instrumento (Cuestionario) para medir la Gestión de Capacitación en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017^o


DIRIGIDO: Jueces de Paz de Ucayali

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Omar Magno García Zavaleta

CARGO: Juez del Juzgado Mixto Transitorio de la provincia de Coronel Portillo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

VALORACIÓN:

PERTINENTE	MEDIANAMENTE PERTINENTE	NO PERTINENTE
3	2	1



Omar Magno García Zavaleta
Mg. En Gestión Pública
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°052-01120

ANEXO No 4. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CROMBACH

VARIABLE: DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_j^2} \right)$$
$$\alpha = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{6.705}{34.9875} \right)$$
$$\alpha = 0.836$$

Alfa de Cronbach	Items
0,836	30

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,836. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa; 14 de Julio del 2018



Omar Magno García Zavaleta
Mg. En Gestión Pública
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°052-01120

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DEL TEBIS: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS JUECES DE PAZ EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS PARA MEDIR LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, EN EL AÑO 2017

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Opciones de respuestas		Criterios de evaluación				Observaciones
				Nunca	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre el indicador y las preguntas	Relación entre las preguntas y la opción de respuestas	Relación entre las preguntas y la opción de respuestas	
				Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz	Organización del trabajo de paz	Crea un ambiente organizacional adecuada para el correcto, eficaz y eficiente desenvolvimiento de sus funciones	1, 2 y 3	X		X		X		
		Establecer relaciones de respeto	4, 5, 6 y 7	X		X		X		
	Orden	Dirige el proceso respetando los horarios y las plazas previstas en la ley de justicia de paz Actúa a la brevedad posible en el desarrollo de las audiencias. Dispone el tiempo para la atención al usuario	8, 9 y 10 11, 12, 13, 14 y 15 22, 23, 24 y 25	X		X		X		
Imparcialidad		Crea un clima de igualdad entre las partes durante el desarrollo del proceso Concluye el proceso judicial sin realizar valoraciones anticipadas	16, 17, 18, 19 y 20	X		X		X		
		Dirige el proceso judicial en forma imparcial, el momento de emplear las facultades genéricas, disciplinarias, y coercitivas que la ley le ha encomendado	21, 22, 23, 24 y 25	X		X		X		
			26, 27, 28, 29 y 30	X		X		X		



Oyar Magno García Zavaleta
Mg. En Gestión Pública
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°052-01120

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la variable desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz.

OBJETIVO: Validar el instrumento (cuestionario) para medir el desempeño en la administración de justicia de los jueces de paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017"

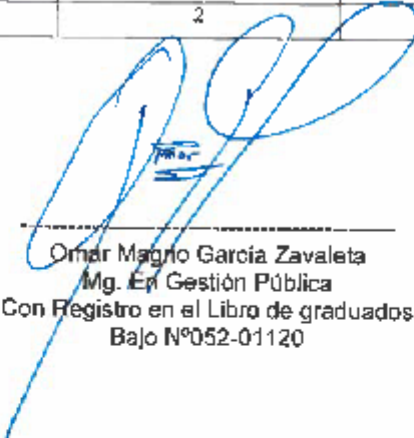
DIRIGIDO: Jueces de Paz de Ucayali

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Omar Magno García Zavaleta

CARGO: Juez del Juzgado Mixto Transitorio de la provincia de Coronel Portillo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

VALORACIÓN:

PERTINENTE	MEDIANAMENTE PERTINENTE	NO PERTINENTE
3	2	1



Omar Magno García Zavaleta
Mg. En Gestión Pública
Con Registro en el Libro de graduados
Bajo N°052-01120



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI
Oficina De Administración



EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI:

CONSTANCIA:

Que, el señor **Julio César Marín Silva** y el señor **Oscar Javier Díaz Rivera**, ha desarrollado el trabajo de Investigación titulado: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017". Dicho trabajo se ha realizado en los juzgados de paz de la jurisdicción de Ucayali durante el mes de noviembre de de 2017.

Se expide el presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 18 de setiembre de 2018



JUAN ERNESTO GALÁN HUAMANI
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI

ANEXO N°: 5. BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

Autor: Julio César Marín Silva
Oscar Javier Díaz Rivera

Título: “Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de PAZ DEL Distrito Judicial de Ucayali”

Diseños Metodológicos	Diseños Metodológicos											Diseños Organizativos										Diseños Evaluativos																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	Programación de actividades				Desarrollo del proceso judicial a través de conciliación				Diseño de un programa judicial dentro de la jurisdicción			Cumplimiento de funciones en el despacho judicial				Selección de expedientes para archivo				Distribuye el tiempo para la atención al usuario		Evalúa la producción de casos		Carga los errores que puede haber durante el																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
¿Este de acuerdo con las capacitaciones que le brinda el poder judicial?	¿Cree usted que se encuentran cumpliendo las normas correspondientes al ejercicio de sus funciones?	¿Cumple con el desarrollo de audiencias programadas?	¿Planifica sus actividades de acuerdo a sus funciones como juez de paz?	Planifica adecuadamente las audiencias de conciliación	¿Cree usted que en las audiencias programadas, siempre asisten las partes?	¿Promueve en el desarrollo del proceso que las partes concilien?	¿Cree usted que cumple con todos los pasos para el desarrollo del proceso de conciliación?	¿Cree usted que los casos presentados en su despacho, en su mayoría terminan en conciliación?	¿Cree usted que las decisiones que toma en un proceso judicial son irrevocables?	¿Cree usted que actúa en forma correcta en el desarrollo de un proceso?	¿Cree usted que tiene autonomía de decisión en la determinación de casos?	¿Cree usted que cumple con las normas emanadas por la ONAJUP para el desarrollo de sus funciones?	¿Cree usted que debe delegar funciones al secretario (a)?	¿Cree usted que se organiza adecuadamente en el desarrollo de las audiencias?	¿Cree usted que el archivo del juzgado está organizado?	¿Cree usted que los expedientes se le ordenan por materia?	¿Esta de acuerdo con los materiales entregados por el poder judicial para su archivo?	Los casos con mayor frecuencia son de materia civil	¿Tiene usted el horario de atención pagado en un lugar visible?	¿Cree usted que durante una audiencia otorga el tiempo suficiente a las partes?	¿Cree usted que el tiempo que se le brinda para atender a los usuarios es suficiente?	¿Organiza su tiempo para poder atender a los usuarios?	¿Se siente satisfecho por la producción de casos que tiene su juzgado?	¿Ha realizado una autoevaluación sobre su actuación como juez durante el desarrollo del proceso?	¿Cree usted que los programas de capacitación pueden fortalecer la independencia de los jueces?	¿Cree usted que en el desarrollo de audiencias puede equivocarse al momento de tomar decisiones?	¿Acepta sus errores como juez de paz?																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	137



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI
Oficina De Administración



EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI:

CONSTANCIA:

Que, el señor Julio César Marín Silva y el señor Oscar Javier Díaz Rivera, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: "Gestión de Capacitación y Desempeño en la Administración de Justicia de los Jueces de Paz en el Distrito Judicial de Ucayali, en el año 2017". Dicho trabajo se ha realizado en los juzgados de paz de la jurisdicción de Ucayali durante el mes de noviembre de de 2017.

Se expide el presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 18 de setiembre de 2018


JUAN ERNESTO GALÁN HUAMAN
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI

ANEXO N°8 GALERIA DE FOTOGRAFÍAS

