



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del despacho y evaluación de desempeño del personal
del Ministerio Público en el distrito fiscal Lima Noroeste,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Castro Vásquez, Genner (ORCID: 0000-0003-2241-5584)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, a mi madre, por ser el pilar más importante que tengo y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre a pesar de nuestra distancia física, siento que está conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para él como lo es para mí. A Milagros por su infinita nobleza y por su comprensión. A mi pequeña Valentina, por merecer todo mi esfuerzo y ganas de buscar lo mejor para ella.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

Asimismo, expreso mi agradecimiento a todas las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial mi familia quienes con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar éste trabajo y me dieron el apoyo suficiente para lograrlo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. MÉTODO	27
3.1 Tipo y diseño de investigación	27
3.2 Operacionalización de variables	28
3.3 Población y muestra	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
3.5 Procedimiento	32
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
4.1 Resultados descriptivos	33
4.2 Resultados inferenciales	38
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
Anexos	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los jueces evaluadores	31
Tabla 2. Prueba de confiabilidad de variables	31
Tabla 3. Relación entre gestión del despacho fiscal y el desempeño del personal	33
Tabla 4. Relación entre planeación y desempeño del personal	34
Tabla 5. Relación entre organización y desempeño del personal	35
Tabla 6. Relación entre dirección y desempeño del personal.....	36
Tabla 7. Relación entre control y desempeño del personal.....	37
Tabla 8. Relación entre la variable gestión del despacho fiscal y desempeño del personal	38
Tabla 9. Relación entre la planeación y la evaluación del desempeño del personal	39
Tabla 10. Relación entre la organización y la evaluación del desempeño del personal	40
Tabla 11. Relación entre la dirección y la evaluación del desempeño del personal	40
Tabla 12. Relación entre el control y la evaluación del desempeño del personal	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre gestión del despacho fiscal y el desempeño del personal	33
Figura 2. Relación entre planeación y desempeño del personal.....	34
Figura 3. Relación entre organización y desempeño del personal.....	35
Figura 4. Relación entre dirección y desempeño del personal	36
Figura 5. Relación entre control y desempeño del personal	37

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión de despacho y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. Par obtener dicho propósito se aplicó una metodología de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Para obtener la información se recurrió a la técnica de la encuesta y como instrumento se requirió un cuestionario donde se insertó las preguntas relacionadas a las variables que intervinieron en esta investigación. Los resultados descriptivos de esta investigación, en lo que respecta a la variable gestión del despacho fiscal el nivel fue medio y alcanzó un porcentaje de 34%, en la variable desempeño del personal fiscal, el nivel fue bajo con un porcentaje de 34%. En cuanto a la inferencia estadística se empleó el Rho de Spearman para probar las hipótesis, de tal manera que la relación entre las variables arrojó un valor de 0.591 con un p-valor de 0.000. En cuanto a la relación entre las dimensiones de la variable gestión del despacho fiscal y la variable desempeño del personal, la correlación de Rho de Spearman fue positiva media en todas sus dimensiones con p-valor por debajo de 0.05. Por tanto, se concluyó que la gestión del despacho fiscal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Palabras clave. Gestión del despacho fiscal, desempeño del personal fiscal.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the management of the office and the performance evaluation of the prosecutorial staff of the Public Ministry in the Lima Northwest Fiscal District, 2020. To obtain this purpose, a basic methodology of design was applied. non-experimental, cross-sectional and correlational in scope. To obtain the information, the survey technique was used and as an instrument a questionnaire was required where the questions related to the variables that intervened in this research were inserted. The descriptive results of this research, with regard to the fiscal office management variable, the level was medium and reached a percentage of 34%, in the fiscal staff performance variable, the level was low with a percentage of 34%. Regarding statistical inference, Spearman's Rho was used to test the hypotheses, in such a way that the relationship between the variables yielded a value of 0.591 with a p-value of 0.000. Regarding the relationship between the dimensions of the fiscal office management variable and the staff performance variable, the Spearman Rho correlation was positive on average in all its dimensions with p-value below 0.05. Therefore, it was concluded that the management of the fiscal office is significantly related to the evaluation of the performance of the fiscal staff of the Public Ministry, Lima Northwest Fiscal District, 2020.

Keywords. Management of the tax office, performance of tax staff.

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo, las instituciones públicas que se encuentran relacionadas con la administración de justicia vienen atravesando drásticos cambios en sus normas, procedimientos y en general en sus sistemas de gestión administrativa con el objetivo de dar solución a la insatisfacción de los usuarios y la precariedad de la gestión en las instituciones. En América Latina, en su mayoría las fiscalías no cumplen con las expectativas organizacionales, es decir con una óptima gestión administrativa, por lo que es común observar la variabilidad de sus reformas legislativas que implementan diferentes enfoques de gestión que no siempre mejora la calidad de servicio que brindan (Alberts, Dávila y Valenzuela, 2021; Ngoc, 2018).

En el Perú, el Ministerio Público comprende un organismo constitucionalmente autónomo cuyo objetivo es proteger los derechos de los ciudadanos, la defensa de la legalidad, la promoción del intereses público, la representación de la sociedad en juicio para defender a la familia, a los menores e incapaces, protege la moral pública, propicia la reparación civil y trabaja activamente en la persecución del delito (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2020), tal como se encuentra regulado en el artículo 1° del D. Leg. 052 – Ley Orgánica del Ministerio Público.

En ese sentido, se ha señalado en el Plan Operativo Institucional 2020 como visión país una sociedad democrática en la que prevalece el estado de derecho, para lo cual el Ministerio Público ha establecido los siguientes objetivos estratégicos institucionales: 1. Fortalecer las capacidades institucionales en el proceso penal. 2. Fortalecer las capacidades institucionales en defensa de la familia, de los menores e incapaces. 3. Fortalecer las capacidades institucionales en el proceso civil. 4. Mejorar la labor de prevención del delito. 5. Modernizar la gestión organizacional del Ministerio Público para mejorar su atención oportuna y de calidad. 6. Implementar la gestión de riesgo de desastres en el Ministerio Público. (Plan Estratégico Institucional 2018-2023).

Dentro de la estructura del Ministerio Público, conforme al ROF 2018, los órganos se encargan de ser el punto de recepción, análisis y evaluación preliminar de las denuncias y expedientes ingresados; estas fiscalías ejercen sus funciones en distintas especialidades: Fiscalías Provinciales Corporativas,

Fiscalías Civiles, Fiscalías Mixtas, Fiscalías de Familia, Fiscalías Especializadas y otras.

Por su parte las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas están conformadas por 4 despachos, cada despacho se encuentra a cargo de un Fiscal Provincial el cual trabaja con 2 fiscales adjuntos y cuatro trabajadores administrativos; los Despachos Fiscales son equipos de trabajo que tienen como finalidad la investigación del delito conforme a los parámetros que la ley establece, es decir, se encargan de la investigación y la persecución del delito buscando que se lleve a cabo de manera adecuada y eficiente, la cual se va a reflejar finalmente en la satisfacción de la población.

El Fiscal Provincial es el líder del Despacho, quien dirige un conjunto de servidores del Estado para el cumplimiento de la función constitucional asignada al Ministerio Público; es decir es el encargado de establecer los lineamientos o parámetros de la forma como se van a llevar a cabo las investigaciones, así como establecer la estrategia a aplicarse, de administrar los recursos con los que cuenta de manera eficiente y eficaz, de generar un ambiente adecuado de trabajo y en general de implementar una buena gestión del Despacho o fortalecer la ya existente (Manual de Organización y Funciones de la Fiscalía Penal Corporativa).

Sin embargo, con el pasar del tiempo los colaboradores adscritos al Ministerio Público, se han limitado a ciertas funciones sin asumir retos, lo que ha ocasionado que dejen constantemente vacíos en el sistema procesal, que se evidencia en deficiencias en la investigación y procesamiento de casos, retardo procesal, desconfianza en el ciudadano y malestar general tanto fuera como dentro de la institución, la cual deja una mala imagen del organismo público y de sus capacidades y competencias.

Del mismo modo, debo indicar que el despacho fiscal tiene limitaciones sobre el manejo administrativo; referidos a la excesiva carga procesal, la carencia de medios y recursos logísticos para atender con celeridad los casos, infraestructura inadecuada, reducida e incómoda; en la falta de capacitación del personal, en el reducido número de servidores públicos, con debilidades en los sistemas de información y el deterioro de la confianza, así como de la aceptación del ciudadano en relación con las funciones y responsabilidades del ministerio

público (Plan Nacional para la Reforma Integral de la Administración de Justicia, 2013, p.182).

A nivel Local, el distrito Fiscal de Lima Noroeste, se ha identificado diferentes limitaciones en el despacho fiscal que se encuentran relacionadas con la evaluación de desempeño como son: excesiva carga procesal, incorrecta asignación de funciones, limitada capacidad de liderazgo, falta de especialización, así como la carencia de una buena gestión administrativa en el despacho (GDF). En ese propósito, en este estudio se trata de correlacionar las variables en estudio con la finalidad de determinar el grado de correlación entre ambas, para posteriormente proponer posibles soluciones con estrategias de capacitación para los fiscales, así como sensibilizar en las buenas prácticas de la gestión del despacho fiscal y su correcta evaluación de desempeño del personal fiscal.

Las consecuencias que se podrían generar por la mala gestión de Despacho, está relacionada con la demora de la investigación, desconocimiento de las normas administrativas de gestión, toma de decisiones fuera de plazos, malestar entre servidores públicos, entre otras; en sentido contrario, con una buena labor de la GDF se pretende eliminar problemas en el trámite de las investigaciones, motivando e incentivando a los Fiscales a realizar sus tareas y responsabilidades con entusiasmo, capacidad y eficiencia, lo que va a incidir en una buena evaluación de su desempeño de su labor.

Con todo esto, se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cómo se relaciona la gestión del despacho y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020? y los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la planeación y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020, (b) ¿Cuál es la relación entre la organización y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020?, (c) ¿Cuál es la relación entre la dirección y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020? y (d) ¿Cuál es la relación entre el control y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

La justificación de la investigación está sustentada en tres aspectos, en su aspecto teórico, se justifica en razón que para realizar la investigación se recurrirá a la revisión de fundamentos teóricos y normativos de gestión de despacho fiscal y desempeño laboral del personal fiscal; la justificación en la parte metodológica, implica que en la investigación se utilizará una metodología científica con la elaboración de un instrumento para el recojo de datos e información, debidamente validado y con confiabilidad estadística; y por último, la justificación práctica, está referido al trabajo de campo consistente en recoger información a través de encuestas con un instrumento validado para después contrastar las hipótesis con la estadística inferencial.

El objetivo general es determinar la relación de la gestión de despacho y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020 y los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la planeación y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. (b) Determinar la relación entre la organización y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020, (c) Determinar la relación entre la dirección y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020 y (d) Determinar la relación entre el control y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

La hipótesis general se formula como: La gestión del despacho se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020 y las hipótesis específicas son: (a) La planeación se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020 (b) La organización se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020 (c) La dirección se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020 y (e) El control se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

II. MARCO TEORICO

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional se cita la investigación de Guevara y Carrillo (2020) quienes efectúan la investigación acerca de un modelo de gestión pública y el desempeño laboral en una institución del Estado de Ecuador. Cuyo objetivo fue plantear una herramienta para identificar las fortalezas y debilidades en los colaboradores del sector público para encaminarlas al cumplimiento de objetivos. La metodología fue de carácter no experimental y transversal. Los resultados inferenciales indican una correlación entre motivación y desempeño laboral de 0.604 y Sig. (bilateral) de 0.01. Finalmente, la conclusión nos indica que un colaborador motivado se traduce en un potencial humano que cuenta con una predisposición al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Así también, Calderón et al (2018) realizaron un estudio en Ecuador acerca del desempeño laboral y la gestión administrativa, cuyo objetivo fue demostrar la relación entre ambas variables y sus componentes. Los resultados indican que el 60% de los colaboradores no se encuentran motivados en su centro laboral, al mismo tiempo que 76% indica que no existe trabajo en equipo, 97% de ellos trabajan en puestos de acuerdo a su especialidad, 100% manifestó la motivación es clave en toda organización y que esta debe brindarle a sus trabajadores, 57% manifestó que la comunicación era muy poca entre los trabajadores, 67% indicó que se aplica el liderazgo autocrático. Los autores concluyen que en la organización la gestión administrativa se realiza sin un enfoque de efectividad organizacional, ello afecta las operaciones haciendo que el rendimiento del personal sea ineficiente.

Mientras que, Chavarría (2017) quién realizó una investigación acerca del desempeño de los funcionarios públicos adscritos al poder judicial de Costa Rica. Indicando que el proceso de evaluación del personal que labora dentro del poder judicial, amerita una priorización de las actividades en relación a la capacitación y formación del personal, al mismo tiempo que define incentivos para su crecimiento profesional y personal, con lo cual contribuyen a resultados más eficaces y eficientes que ayuden a proporcionar solidez, seguridad y rigurosidad al sistema de justicia del país.

Padilla (2016), quien presentó un trabajo para evaluar el desenvolvimiento de los empleados del sector público Español. El cual está sustentado en diversos factores entre los cuales pueden ser la modernización de las entidades del Estado, los salarios devengados por los funcionarios públicos, su capacitación y formación, la carga de trabajo que suelen manejar y los recursos disponibles para poder facilitar su gestión, las habilidades técnicas y gerenciales para poder gestionar las funciones de su labor. Indicando que la evaluación de desempeño puede motivar la productividad y resultados de los empleados, así como motivarlos a permanecer en un proceso de mejora constante.

Ghiglione (2015), quien presentó un estudio acerca del tema investigación en la cámara de diputados en Argentina, conforme su evaluación de desempeño. Señalando que la planificación de la administración y la realización de estrategias pueden influir en el desempeño laboral, por lo cual a través de la evaluación de desempeño se evidenció la necesidad de reestructurar la planeación y organización de actividades en el personal, de manera que estos puedan obtener mejores resultados que generen beneficios a los ciudadanos.

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto Nacional se hace referencia al trabajo presentado por Percca (2019), quien indicó que el 11.7% de los colaboradores consideran que la organización es inadecuada. Mientras que la dirección según el 48.3% de los trabajadores perciben que es adecuada, concluyendo que existe una adecuada gestión administrativa el desempeño laboral será alto, y por consiguiente la evaluación alcanzará niveles favorables.

Collas (2019), quien encontró en sus resultados inferenciales que existe relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de 0.682 aplicando el Rho de Spearman y un p-valor de 0.000. Así también, en los recursos que cuenta la organización con relación con el desempeño laboral, muestran un valor inferencial de Rho de Spearman de 0.699 con un p-valor de 0.000. Concluyendo que cuando el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral también presenta el mismo nivel. Por otro lado, García y Huamán (2018), quienes realizaron una investigación acerca de la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en un gobierno local provincial. Con respecto

a los hallazgos encontrados se menciona que las variables G.A. y desempeño laboral tienen una relación significativa de 0.833 con p-valor de 0.000. Así también, la relación entre planificación y D.L. muestra un valor de Rho de Spearman de 0.790 y p-valor de 0.00, encontrando entre ambos relación significativa. Del mismo modo, el componente organización, dirección y control en relación con el desempeño laboral muestran valores de Rho de Spearman de 0.768; 0.780 y 0.639 respectivamente con Sig. (bilateral), en todos los casos de 0.000, lo que permitió aceptar la hipótesis del investigador en todas sus dimensiones. Concluyendo que la gestión administrativa de la institución en referencia se lleva de manera adecuada bajo los estándares esperados, aspecto que va permitir que el desempeño laboral también se mantenga en ese nivel.

Ramos (2018), en su investigación sobre las variables G.A. y desempeño laboral indica en sus hallazgos que existe relación entre las variables en estudio con un valor de Rho de Spearman de 0.776 y la Sig. (bilateral) de 0.00 con lo que pudo concluir la relación significativa entre las variables en estudio. Mismos valores también muestra entre la relación entre los componentes de la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral. Así mismo Paico (2017) encontró en su estudio que la gestión del despacho fiscal es eficiente, pero también indica que existe carga procesal, la cual es manejada eficientemente. Concluyendo que la gestión del despacho fiscal es una variable dependiente de la carga procesal, es decir, a mayor carga procesal menor será la gestión del despacho fiscal en cuanto a su eficiencia y eficacia.

En cuanto a los enfoques teóricos relacionados a la gestión del despacho fiscal, esta tiene sus bases en la teoría clásica de la administración sustentada por Fayol (1987), quien a principios del siglo XX definió dos enfoques, el primero lo denominó “gobierno” y el segundo “administración”, en ese sentido afirmaba que el gobernar significa dirigir a las personas mientras que la administración consiste en prever, organizar, mandar, coordinar y controlar (Rinku et al, 2018; Ismaila and Ali, 2018). Así también se tiene la teoría de Wislow Taylor quien paralelamente con Fayol defendió la teoría de la administración científico en la que propuso once principios, cuya pretensión fue la organización sistémica del trabajo fabril a través de la reducción de los costos y orientada a una mayor

productividad, defendió al obrero valorando el trabajo que realiza (Ndaguba et al, 2018 and Paramboor and Burhan, 2018).

En este contexto, se puede definir la gestión del despacho fiscal, asumiendo la conceptualización de la gestión administrativa. La cual señala que se considera como un proceso particular que comprenden actividades enfocadas en la planeación, la organización, la dirección y el control que se pueden desempeñar para poder determinar y dar alcance a los propósitos organizacionales, considerando el empleo de los recursos tanto humanos como materiales (Terry George citado por Luna, 2015, p. 32). Mientras que para Munch (2018, p. 92), es el proceso administrativo mediante el cual se pueden llevar a cabo una serie de etapas y fases, como la planeación, organización, dirección y control, a través del cual se aplica los métodos, principios, técnicas y enfoques de la gestión administrativa dentro de la organización.

Mientras que Chiavenato (2018), se basa en cuatro dimensiones de las funciones de administración, las cuales forman parte de un proceso administrativo para la gestión administrativa, siendo la planeación, organización, dirección y control. Por su parte, Drucker (1972) citado por Mendoza (2011), habla de la gestión administrativa enfocándola en la gerencia, pero destacando que la misma va más allá de una forma de pensar, sino que es una realidad que se ocupa de dirigir y que se debe concebir como una función que implica la acción para lograr los objetivos y/o resultados. También se tiene el enfoque de Mintzberg, quien tenía una idea opuesta a los anteriores, debido a que afirmaba que la gestión administrativa no amerita que el directivo planificará ni coordinara, sino que los administradores debían actuar de acuerdo al contexto en el que se encontraba, lo que sugería acciones fortuitas (Mintzberg, 1991 y Mendoza, 2018).

Considerando lo anterior, se puede indicar que la gestión del despacho fiscal (GDF) puede ser definida como el ámbito donde el Fiscal Provincial Penal así como el personal a su cargo, desarrollan tareas y labores de investigación y trámite de denuncias, para lo cual utilizan recursos disponibles (Juárez, 2017). En este sentido, Almanza (2013) señala que la GDF son acciones que adopta el Fiscal con la finalidad de gestionar los recursos humanos, ya sea personal fiscal

o personal administrativo que trabajan en el despacho. Se tiene insumos como los recursos logísticos y el capital que lo constituyen la infraestructura y tecnología puesta a disposición (Vega y Reyes, 2018). Además, el Fiscal Provincial posee conocimientos de administración y manejo de instrumentos, para poder obtener mejores resultados sobre su gestión, lo que se verá reflejado en excelentes indicadores (Cuesta et al, 2018).

Por su parte, Tasayco (2016) señala que dicha gestión implica una organización que por naturaleza está sustentada en las actuaciones de los fiscales, las cuales no se realizan de manera aislada sino que está relacionada o depende de recursos, materiales, conocimiento no jurídicos, en temas que se relacionan a la administración y gerencia para poder gestionar adecuadamente sus funciones laborales.

Asimismo, el despacho fiscal es un equipo de trabajo debidamente organizado donde los fiscales proporcionan un servicio a la población, dentro de su ámbito territorial y su funcionamiento es lo más parecido a una sub organización dentro de la estructura orgánica institucional, cuya finalidad es garantizar la defensa legal de los procesos de investigación y los derechos humanos, además, que la función principal del despacho fiscal es poder brindar un servicio eficaz y eficiente, así como efectivo, y que cuando se expidan disposiciones o requerimientos, estos sean oportunos, de conformidad a las normativa vigente (Gastalver, 2018). Con la nueva gestión, se señala que los procedimientos desarrollados deben estar en una permanente evaluación que permita una retroalimentación, con el fin de mejorar todos los procesos internos en los despachos (Tasayco, 2016 y Prasad, 2020).

El Ministerio Público como parte importante del sistema de justicia, requiere que se garantice y se controle los recursos en los despachos fiscales, tal como se viene haciendo en las Cortes de Justicia de países latinoamericanos que han delimitado sus labores en ámbito de modernización de las actividades administrativas y jurisdiccionales, al respecto Norman (2014) citado en Palma, (2017, p. 168), manifiesta que la administración como medio para incrementar la calidad de la justicia con un enfoque en un gobierno integral, gestión de flujo

de casos, con liderazgo, tecnología, gestión del personal, capacitación, registros, gestión de espacios, presupuesto, seguridad y adquisiciones entre otras.

En este contexto, Gastañaduy y Herrera (2016), manifestaron que los fundamentos teóricos para la buena administración del despacho judicial, se ve adecuada a una escuela de procesos gerenciales que consiste en planificar, organizar, integrar a todo personal para dirigir y controlar los recursos y las actividades o tareas que se desarrollan, con este ámbito se tendrá presente que el despacho fiscal desarrolla labores similares a los de un despacho judicial y como unidad del sistema de justicia debe referirse a los mismos procesos con que se administra los despachos.

En coincidencia, Tasayco (2016) señala la necesidad de delimitar la GDF, sosteniendo que en el Ministerio Público se puede identificar tres niveles estratégicos, el nivel jerárquico donde se encuentran el fiscal general de la Nación en conjunto con la Junta de fiscales supremos, a ello, considero que también se debería incluir a la Gerencia General, quienes establecen políticas y estrategias de gobierno dentro de la institución, en el segundo nivel se tiene a las Presidencias de la Junta de Fiscales Superiores de ámbito nacional, en la cual también debe incluirse a la administración de cada Distrito Fiscal, quienes elaboran estructuras de mecanismos e instrumental que se pueda aplicar estrategias establecidas y su funcionamiento es dentro de su ámbito o competencia territorial, finalmente se tiene los órganos de tercer nivel u operativo, donde se encuentran los despachos fiscales dirigidos por Fiscales Provinciales, quienes tienen la responsabilidad de gestionar los recursos y establecer sistemas de trabajo a través de los cuales se puedan obtener los resultados más satisfactorios. Asimismo, Bateman y Snell (2004) sostienen que es común observar que las grandes entidades cuenten con varios niveles organizacionales, por este motivo, se tendrá diferentes tipos de administradores que se encarguen de organizar la labor encargada en los niveles bajo, medio y alto.

Las teorías que sustentan la gestión administrativa, adoptan nuevos mecanismos de administración de recursos, para mejorar los resultados obtenidos en las instituciones públicas; al respecto Tello, Bastidas y Pisconte

(2009) sostienen que a través de ella se debe brindar un servicio eficiente, eficaz y de calidad que cubran las expectativas de los usuarios del servicio. En tal sentido, señala la importancia de un sistema de control que garantice mayor transparencia en la selección de planes, estrategias y la perspectiva de verificación de resultados alcanzados. Este nuevo paradigma busca una participación de manera activa de la población, bajo un contexto de incorporación de lineamientos y políticas de trabajo de la actividad privada, promoviendo cambios en los sistema de organización y gestión de los recursos, motivo por el cual es importante que los directivos o gerentes tengan la capacidad de dar soluciones inmediatas a situaciones de incertidumbre y conflicto de políticas de gobierno, garantizando resultados en periodos prudenciales de tiempo, en coincidencia con una planificación, organización, dirección y control adecuada.

Dimensión 1. Planeación. Suele determinar que desea la organización, hacia donde está dirigida, cuando y como iniciará sus operaciones y cómo lo hará (Luna, 2015, Olesen, 2019). Es decir, la planeación determina los escenarios y situaciones en el futuro de la organización, determinando su rumbo a través de la definición de estrategias, resultados y logros para poder minimizar los riesgos (Ballaro y Polk, 2017). Mientras que Stone, Freeman y Gilbert (2010, p.11), se refieren al proceso de establecer metas y un curso de acción adecuado para alcanzarlos, la puede producir una imagen de las circunstancias futuras deseables.

Dimensión 2. Organización. Es la identificación, calificación y descripción de las actividades que debe desarrollar cada empleado, de acuerdo a la agrupación de sus funciones y responsabilidades; donde se considera la distribución de las tareas, la especialización del empleado y la estructura de la organización (Luna, 2015, p. 58). Es decir, la organización consiste en el diseño y determinación de todas las estructuras, procesos, métodos, responsabilidad y funciones del personal en la aplicación de técnicas que permitan simplificar el trabajo y sacar el mejor provecho de los recursos (Munch, 2018, p. 92). Así también, Chiavenato (2015, p.72), menciona que la organización es “el proceso administrativo que define la división del trabajo el cual será desempeñado por medio de tareas en diferentes puestos de trabajo”.

Dimensión 3. Dirección. Implica la ejecución de los planes según la estructura de la organización, conforme los esfuerzos de los grupos y equipo de trabajo sustentados en la motivación, la comunicación asertiva y la supervisión efectiva (Luna, 2015, Francisco, 2020 y Hur, 2018). La dirección comprende la ejecución de la planeación, coordinación y control hacia la conducción y orientación de los recursos, de acuerdo al ejercicio de liderazgo (Munch, 2018 y Aslam, 2020). En el caso de Chiavenato (2015, p.72), quien plantea la dirección como la tercera fase del proceso administrativo, la cual coordina y reúne el esfuerzo de todas las personas con la finalidad de garantizar el desempeño de las tareas para que la organización alcance sus propios objetivos, asimismo; dentro de la dirección se encuentra la comunicación de objetivos, el inspirar compromiso, dirigir esfuerzos y liderar a las personas, todo ello bajo de la motivación la personal (Mura y Vlacseková, 2018 y Borst, 2018). El autor planteó el control como la fase que evalúa el desempeño, comparando los resultados con los objetivos, el cual aplica medidas correctivas cuando es necesario, el control contiene la vigilancia del desempeño, evaluar resultados, corregir distorsiones y brindar esfuerzos positivos.

Dimensión 4. Control. Esta permite valorar los resultados de las etapas del proceso; el control es fundamental para poder asegurar la efectividad de la gestión administrativa, porque aunque la organización cuente con planes efectivos, una buena estructura organizacional, óptimos recursos y un personal calificado, debe estar en constante medición de resultados para poder verificar que los mismos se ajustan a lo esperado y que garantizan los objetivos establecidos (Luna, 2015, p. 58). En función del control, se establecen los estándares e indicadores de los resultados obtenidos, se corrigen las fallas y desviaciones, al mismo tiempo que se previenen las debilidades, dando continuidad a las operaciones (Mendoza et al, 2018).

Las bases conceptuales y teorías de la variable evaluación de desempeño laboral, según Puchol (2007) es un procedimiento en que sus respectivos resultados podrá impactar sobre el comportamiento del personal que labora y así también para poder determinar en qué medida el personal está realizando productividad y de esta forma mejorar su rendimiento a futuro. Para Alles (2015)

es un instrumento que nos permite dirigir, gerenciar, y supervisar al personal, y que dentro de sus propósitos se encuentra el desarrollo de las capacidades profesionales e incluso llega hasta aspectos personales del colaborador, la mejora continua de la empresa y el uso eficiente de los recursos que emplea en su actividad empresarial. Estas evaluaciones son importantes y necesarias para la toma de decisiones sobre capacitación, remuneración, y un cambio de comportamiento.

Mientras que según el Manual del sistema de evaluación y gerencia del desempeño fiscal (2015), comprende un proceso colaborativo que se sustenta en la administración, la confianza y la aceptación de las políticas, lineamientos y métodos que usan los empleados. Cuyo proceso está fundamentado en cuatro competencias esenciales, que se basan en los conocimientos de los empleos, las habilidades que poseen, las destrezas que pueden demostrar y las actitudes frente a los retos laborales. Determinando como competencias, la investigación y el procesamiento de la información, el compromiso y la conciencia del empleado, la organización y el cumplimiento de las directivas, así como la ética laboral.

La evaluación de desempeño también involucra ciertos factores, como: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, conocimientos del puesto, planificación, iniciativa, control de costos, relaciones con el supervisor, la relación que puede mantener el empleado con sus compañeros y jefe inmediato, su relación con los usuarios, el desarrollo de los subordinados, dirección y responsabilidades (Iturralde, 2011). Parte de los beneficios de evaluar el desempeño laboral, comprende lo planeado, coordinado y desarrollado, que influye a corto y largo plazo. En este caso los principales beneficiarios son el gerente, el individuo, la comunidad y la organización (Viapina, 2020).

La evaluación del desempeño de los fiscales, tiene por finalidad poder brindar una descripción con exactitud y confiabilidad de que manera el personal fiscal lleva a cabo sus funciones y competencias en el puesto laboral en que se encuentra. A fin de lograr el objetivo, los sistemas de evaluación deberían estar en relación con el cargo que ocupan y las funciones que desarrolla. Un sistema estandarizado para toda empresa u organización es muy importante, porque permite prácticas similares y comparables. Este sistema es de gran importancia,

debido a que corresponde al principio de igual compensación por igual trabajo (Pérez, 2009). Tal como lo indica la Ley N° 30483 (2016, art.66), respecto a la evaluación de desempeño que tiene como objetivo principal conocer cuál ha sido el rendimiento de los fiscales y cuáles son los méritos atribuibles. Con ello, detectan las necesidades de formación y capacitación para poder recomendar la incursión en nuevas prácticas que permitan optimizar la administración de la justicia (Bonilla, Macero y Mora, 2018 y Palwasha and Majid, 2018). Para lo cual considera calificación obtenido de las decisiones fiscales, la gestión de la promoción, celeridad y rendimiento, organización del trabajo, publicaciones jurídicas y desarrollo profesionales (Ciobanu and Androniceanu, 2018).

Esto tomando en cuenta que el artículo 2° de la ley antes señalada establece; “El perfil del fiscal está constituido por el conjunto de capacidades y cualidades personales y profesionales que aseguran que, en el ejercicio de sus funciones, los fiscales respondan idóneamente a los roles constitucionales de defensa de la legalidad, de los intereses públicos tutelados por el derecho, de representación de la sociedad en juicio y de investigación del delito. En tal sentido, las principales características de un fiscal son: 1. Formación jurídica sólida. 2. Capacidad para interpretar y razonar jurídicamente a partir de casos concretos. 3. Vocación de servicio a la sociedad y sentido de justicia. 4. Capacidad para identificar y prevenir el delito y los conflictos sociales dentro del ámbito de su competencia. 5. Rectitud y firmeza para conducir la investigación a su cargo y para defender la legalidad y el interés público. 6. Independencia y objetividad en el ejercicio de la función. 7. Conocimiento de la organización y manejo del despacho fiscal. 8. Conocimiento de la realidad nacional y prácticas culturales del lugar donde desempeñe su función. 9. Compromiso con la promoción y defensa de los derechos humanos. 10. Propensión al perfeccionamiento del sistema de justicia. 11. Trayectoria personal éticamente irreprochable. 12. Acreditar conocimientos en técnicas de investigación e interrogatorio criminal adecuadas a la legislación penal vigente, según la especialidad que corresponda”.

La evaluación medirá el desempeño integral o particular de los fiscales, según su nivel de eficacia y eficiencia durante el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales considera aspectos relevantes como; la decisiones fiscales

conjuntamente con los dictámenes representan un 30% de la calificación final de la evaluación; seguido de la gestión del proceso el cual adquiere un 20% de la calificación total; del mismo modo, parte de la evaluación es la celeridad del proceso la cual está sujeta a su rendimiento laboral lo que implica un 30% de la calificación; la organización dentro de las actividades laborales que representa un 10%; seguido de las publicaciones jurídicas y los temas que son afines, lo cual equivale a 5% y finalmente, el desarrollo profesional durante el tiempo en el cual ejerza sus funciones que comprende el 5% restante (Ley N° 30483, 2016, art.66).

Para efectos de la evaluación de desempeño se toma en cuenta los principios señalados en el artículo 67° de la ley antes indicada, a fin de garantizar que se realice de la manera óptima, estas son a) Igualdad de condiciones mediante el cual los fiscales sin distinción deben ser evaluados bajo los mismos criterios, b) Transparencia mediante el cual los fiscales deben conocer oportunamente los periodos de evaluación, aspectos y puntajes de las evaluaciones, así como los resultados de las mismas, que son a la vez de acceso público, c) Objetividad para garantizar que la evaluación se realice en estricta sujeción a los criterios de evaluación, previamente establecidos en la ley, d) Medición a fin de que las evaluaciones sean medidas a través de indicadores previamente definidos, e) Comprobación que está referido a que los resultados de las evaluaciones deben ser posibles de verificar tanto por el funcionario evaluado como por las autoridades a cargo de la evaluación.

Las calificaciones realizadas establecen una escala de rendimiento que han sido plasmados en el art. 68 de la Ley de la carrera fiscal, indicando que el rendimiento del funcionario es descrito como excelente cuanto alcance entre 85-100%, mientras que será considerado como bueno cuando este entre 70-84%, mientras que será insuficiente cuando alcance una calificación entre el 60-69% y finalmente, como deficiente cuando este entre 0-59% (Ley N° 30483, 2016, art.68).

Dicha evaluación será ejecutada por los supervisores, conforme cada área o departamento a cargo, debido a que el supervisor es el que mejor conoce el rendimiento del empleado dentro de su puesto de trabajo, de acuerdo a su perfil laboral y responsabilidades. Ello, no impide que el empleado pueda hacer

una autovaloración de sus resultados, respecto al desempeño que tiene el mismo en relación a las exigencias de la organización. Algunos autores, señalan que los trabajadores que participan en la evaluación de desempeño suelen demostrar una mayor compromiso, dedicación y responsabilidad con el logro de resultados eficientes (Pérez, 2009).

En otras palabras, la evaluación del desempeño de los fiscales, comprende un método o herramienta, más no un fin. Sino que representa un mecanismo para la obtención de información, registro de datos, procesar información, canalizar estrategias de mejora, organizar las actividades y optimizar el desempeño de los trabajadores. Esta evaluación constituye un método o sistema para las comunicaciones entre el supervisor y el trabajador, la cual se puede generar de forma horizontal o vertical (Charry, 2018 y Chun y Kellough, 2019). A través de métodos que permitan una elección forjada, el método de escala gráfica, el método de comparación, incidentes de gráficos, entre otros.

Dimensión 1. Decisiones fiscales. Comprenden la valoración en la capacidad de análisis que tiene el funcionario público, para poder tomar decisiones basadas en los hechos comprobados; donde la búsqueda e información es esencial para llegar a la asertividad, con un conocimiento específico de las causas, el derecho, la jurisprudencia conforme las leyes e interpretación de la misma (Manual del sistema de evaluación y gerencia del desempeño fiscal, 2015). La calidad de las decisiones y pronunciamientos fiscales dependerán de la evaluación y análisis de los instrumentos que tienen una función fiscal que está de acuerdo al ejercicio de sus funciones (Ley N° 30483, 2016). Los indicadores para la evaluación de las decisiones fiscales, son la conducción de la investigación, participación del personal en las denuncias, el cumplimiento de los términos procesales y los actos procesales (Manual del sistema de evaluación y gerencia del desempeño fiscal, 2015).

Dimensión 2. Gestión de procesos. Es aquella que está sujeta a las actuaciones fiscales, las cuales se desglosan de los expedientes fiscales y judiciales. Cuyos expedientes se fijan de manera equitativa entre las partes, y son evaluados por los fiscales y la autoridad evaluadora asignada (Ley N° 30483, 2016, art. 73). Cuyos expedientes se escogen de manera aleatoria. Donde los

indicadores son los expedientes y el proceso aleatorio de asignación de los mismos (Manual del sistema de evaluación y gerencia del desempeño fiscal, 2015).

Dimensión 3. Celeridad y rendimiento. Indica el tiempo y el rendimiento que ha tenido el fiscal en cada uno de sus casos procesales, que corresponden al periodo durante el cual está sujeto a evaluación (Ley N° 30483, 2016, art. 75). Este rendimiento es calificado a través de la producción efectiva, considerando los elementos que han podido incidir en la actuación siendo ajenos a la evaluación del fiscal, lo cual deberá ser medido en términos que sean objetivos. La cual puede ser indicado, tras la carga procesal del fiscal y la complejidad de los casos (Ley N° 30483, 2016, art. 76). Donde la carga procesal está representada por la cantidad de casos que el fiscal debe evaluar, desarrollar, comparar y desarrollar.

Dimensión 4. Organización del trabajo. Implica el uso y manejo eficiente y eficaz que haga el fiscal en relación a los recursos humanos, materiales y tecnológicos para poder apoyarse en la resolución de los casos y en el ejercicio de sus funciones. Pudiendo mejorar la calidad de su desempeño laboral, en coincidencia con una mejora continua del servicio prestado al ciudadano, con lo cual puede ordenar las causas, las denuncias, la eficacia y la eficiencia en el desarrollo de las funciones laborales (Ley N° 30483, 2016, art. 77).

Los criterios o indicadores para la medición de la organización del trabajo, son los siguiente, los procedimientos de trabajo que estén establecidos, el registro y control de la información que necesite manejar el fiscal, el manejo de archivos y expedientes, la atención a los usuarios del servicio, la capacidad para analizar los casos, las previsiones que se establecen en los reglamentos para la evaluación de las acciones fiscales y la nivel de ejecución de las actividades (Ley N° 30483, 2016, art. 78).

Dimensión 5. Evaluación de las publicaciones. La evaluación estará enfocada en la producción de los trabajos de investigación tanto a nivel teórico como de campo que están relacionados a la administración de justicia, derecho o afines, que han sido publicados por el fiscal durante el periodo que comprende su evaluación (Ley N° 30483, 2016, art. 79). Las obras que pueden estar sujetas

a evaluación, comprenden libros, capítulos de libros, publicaciones en revistas especializadas en la materia y ponencias (Corona y Fonseca, 2018). Los indicadores de las evaluaciones de las publicaciones, son la originalidad de la obra publicada, la calidad científica de la publicación tanto a nivel académico como pedagógico, la relevancia y pertinencia en cuando a las políticas que comprenden la materia fiscal y la contribución del desarrollo del derecho (Ley N° 30483, 2016, art. 80).

Dimensión 6. Evaluación del desarrollo profesional. Se evalúa las capacitaciones y formación del fiscal, así como las especializaciones que tengan donde se corrobore que ha superado las expectativas satisfactoriamente ante la magistratura, institución, universidad donde haya cursado su formación. Los indicadores, será la calificación obtenida en los cursos aprobados (Ley N° 30483, 2016, art. 83).

III. MÉTODO.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

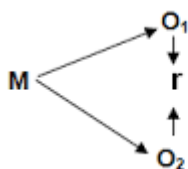
En cuanto al enfoque de la investigación, el presente trabajo tuvo un enfoque cuantitativo porque los resultados tendrán un tratamiento mediante la estadística. Cabezas, Andrade y Torres (2018), menciona que este enfoque se emplea para probar hipótesis, para ello realiza mediciones numéricas y emplea pruebas estadísticas.

Tipo de estudio

El estudio para esta investigación fue de tipo básica, porque para el sustento de los resultados se requirió de un fundamento teórico. Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), este tipo de investigaciones también se les denomina teóricas, porque no entran al campo de la práctica sino que sirven para dar sustento a un estudio teórico.

Nivel de estudio

Para este estudio, se busca la relación entre las variables, es por ello que fue un estudio correlacional. Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), los estudios correlacionales se emplean para encontrar el grado de asociación entre dos variables.



Donde:

M: Muestra

V1 : Variable Independiente

V2 : Variable Dependiente

R : Relación de las variables

Diseño de la investigación

Acerca del diseño se puede afirmar que este fue no experimental y de corte transversal. Se denomina no experimental porque el investigador no manipulará

los resultados y transversal porque la información que requiere lo obtendrá en un solo momento. Al respecto, Baena (2018), define a la investigación no experimental como aquella que se emplea en estudios donde no es necesario hacer experimentación entre dos grupos, sino que los resultados se registran tal como se da en su propia naturaleza. Así también, indica que los estudios transversales o también denominados transeccionales son aquellos que obtienen la información en un solo momento y de una sola vez.

3.2 Operacionalización de variables

Variables V1: Gestión del despacho fiscal

Definición conceptual. Es un proceso particular que comprenden actividades enfocadas en la planeación, la organización, la dirección y el control que se pueden desempeñar para determinar y dar alcance a los objetivos de la organización, considerando el empleo de los recursos tanto humanos como materiales (Luna, 2015).

Definición operacional. La variable gestión del despacho fiscal se ha operacionalizado en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Indicadores. Los indicadores para cada dimensión son los siguientes: para la dimensión planificación, los indicadores son: cumplimiento de metas, políticas organizacionales, procedimientos. Para la dimensión organización, los indicadores son: programación de diligencias, cumplimiento de plazos, asignación de casos. Para la dimensión dirección, sus indicadores son: liderazgo delegación y comunicación. Finalmente, para la dimensión control, los indicadores son estándares de rendimiento, evaluación del personal, supervisión y corrección de fallas.

Escala de medición. La escala de medición para esta variable será Likert con opciones de respuesta: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variables V2: Evaluación del desempeño del personal

Definición conceptual. Tiene como objetivo principal conocer cuál ha sido el rendimiento de los fiscales y cuáles son los méritos atribuibles, con ello, detectan

las necesidades de formación y capacitación para poder recomendar la incursión en nuevas prácticas que permitan optimizar la administración de la justicia, para lo cual considera la calificación obtenida de las decisiones fiscales, la gestión de la promoción, celeridad y rendimiento, organización del trabajo, publicaciones jurídicas y desarrollo profesionales. (Ley N° 30483, 2016, art.66).

Definición operacional. Esta variable se operacionaliza de la siguiente manera: decisiones fiscales, gestión de procesos, celeridad y rendimiento, organización del trabajo, evaluación de las publicaciones y evaluación del desarrollo profesional.

Indicadores. Los indicadores para cada dimensión son los siguientes: para la dimensión decisiones fiscales los indicadores son: Conducción de la investigación, participación de los procesos judiciales y cumplimiento de normas. Para la dimensión gestión de procesos, los indicadores son: gestión de denuncias y proceso aleatorio. Para la dimensión celeridad y rendimiento, sus indicadores corresponden a carga procesal y complejidad de los casos. Para la dimensión organización del trabajo los indicadores son: Procedimientos, control de registro, manejo de expedientes y capacidad de análisis. Para la dimensión evaluación de las publicaciones, se tiene los indicadores: publicaciones, originalidad, calidad y relevancia. Finalmente, para la dimensión evaluación del desarrollo profesional, los indicadores son calificación y cursos aprobados.

Escala de medición. La escala de medición para esta variable será Likert con opciones de respuesta: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.3 Población y muestra

Población

Estuvo constituida por 96 trabajadores del personal (personal fiscal y administrativo) según el registro de Recursos Humanos. De acuerdo a Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), el universo o población “es el conjunto de objetos, hechos, eventos que se van a estudiar con las variadas técnicas” (p. 106). En cuanto a los criterios de inclusión se tiene que estos estarán relacionados al personal que ostenta el cargo de fiscal y el personal administrativo de ambos sexos de la fiscalía Lima Noreste.

Muestra

La muestra fue la totalidad de la población es decir 96 colaboradores de la fiscalía Lima Noreste. A este tipo de muestra se le denomina censal. Para Baena (2017), “El censo de población o población censal, que es el estudio de la población total de un fenómeno dado: un país, una fábrica, una escuela o un partido político, etc.” (p. 84).

Muestreo

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple. Al respecto Martínez (2012), indica que este tipo de muestreo se caracteriza porque todos los individuos tienen la posibilidad de participar en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta, porque es una técnica que se ajusta a los propósitos de la investigación. Para Baena (2017), “una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (p. 82).

Instrumentos

Sobre el instrumento, este fue acorde a la técnica, es decir se empleó el cuestionario de preguntas, el cual tuvo opción de respuesta múltiple con escala de Likert y con preguntas relacionadas a las variables de investigación. De acuerdo a Gómez (2006), un cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 125).

Ficha técnica del cuestionario gestión del despacho fiscal

Denominación	:	Gestión del despacho fiscal.
Autor	:	Luna (2015)
Adaptado	:	Castro, G. (2020)
Fecha de aplicación:	:	30 de octubre de 2020
Objetivo	:	Obtener información para elaboración de investigación
Administrado a	:	Fiscales y personal administrativo.
Tiempo	:	15 minutos
Escala de medición	:	Escala ordinal

Ficha técnica del cuestionario evaluación del desempeño del personal

Denominación	:	Evaluación del desempeño del personal
Autor	:	Ley N° 30483 (2016)
Adaptado	:	Castro, G. (2020)
Fecha de aplicación:		30 de octubre de 2020
Objetivo	:	Obtener información para elaboración de investigación
Administrado a	:	Fiscales y personal administrativo.
Tiempo	:	15 minutos
Escala de medición :		Escala ordinal

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez de contenido.

La validez se efectuó a través de juicio de expertos quienes evaluaron el instrumento para mejorar en su constructo. Hernández y Mendoza (2018), definen a la validación como el proceso de mejora del instrumento mediante el empleo de determinados criterios que establece el especialista.

Tabla 1. *Distribución de los jueces evaluadores*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dra. Liz Maribel Robladillo Bravo	si	sí	si	Aplicable
Mg. Willy Gastello Mathews	si	si	si	Aplicable
Mg. Fernando Neyra Saldarriaga	Si	sí	si	Aplicable

Fuente: propia

Confiabilidad

La confiabilidad que se aplicó al instrumento fue mediante los resultados obtenidos de la aplicación de una encuesta piloto a 20 fiscales de otra jurisdicción. Hernández y Mendoza (2018), la validación se realiza con la intención de determinar la consistencia interna del instrumento.

Tabla 2. *Prueba de confiabilidad de variables*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
-------------	------------------	-----------------

Gestión del despacho fiscal	0.884	19
Desempeño del personal	0.868	28

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Luego de la aplicación de la prueba de Alpha de Cronbach se obtuvo un resultado de 0.884 para el cuestionario de Gestión del despacho fiscal y para el cuestionario Desempeño del personal fiscal fue de 0.868, lo cual indica según la tabla que precede del coeficiente de Alpha de Cronbach tiene una relación muy alta, lo que significa que son instrumentos confiables y deben ser aplicados a la población.

3.5 Procedimiento

El proceso para la investigación se dio en primer lugar mediante la determinación de la problemática y la formulación de la misma. Seguidamente la elaboración del instrumento, el cual pasó por juicio de expertos, que luego de validarlo se aplicó una encuesta piloto, la cual también se sometió al Alfa de Cronbach para determinar su consistencia interna y validez. Luego se aplicó la encuesta a la población de fiscales y personal administrativo. Finalmente, se obtuvo la información requerida la cual fue tabulada en una hoja de Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Tal como se había mencionado líneas arriba, el método de esta investigación fue el hipotético deductivo, porque inició con una hipótesis y culminó con una conclusión. Para ello empleó la estadística descriptiva mediante la exposición de los resultados en tablas de frecuencia y gráficos de barra, para poder interpretar estos resultados. Seguidamente se empleó la estadística inferencial para probar la hipótesis mediante el estadístico de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para este propósito se tuvo en cuenta el consentimiento informado mediante el cual se informó al participante acerca del propósito del estudio. Así también, se tuvo en cuenta el principio de veracidad el cual puede ser comprobado en las fuentes de donde se extrajo. Por último, se tuvo en cuenta el respeto al derecho del autor mediante la citación de los textos extraídos de la literatura los cuales fueron citados mediante las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Análisis Descriptivo del Objetivo General

Tabla 3. *Relación entre gestión del despacho fiscal y el desempeño del personal*

		Desempeño del personal fiscal (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del despacho fiscal (Agrupada)	Bajo	Recuento	16	14	2	32
		% del total	16,7%	14,6%	2,1%	33,3%
	Medio	Recuento	17	11	5	33
		% del total	17,7%	11,5%	5,2%	34,4%
	Alto	Recuento	0	7	24	31
		% del total	0,0%	7,3%	25,0%	32,3%
Total	Recuento	33	32	31	96	
	% del total	34,4%	33,3%	32,3%	100,0%	

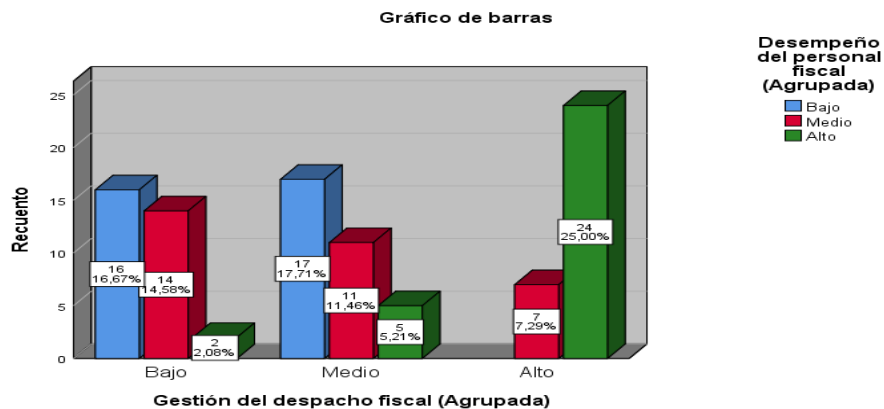


Figura 1. Relación entre gestión del despacho fiscal y el desempeño del personal

En la tabla 3 y figura 1, se puede apreciar la relación entre el despacho fiscal y el desempeño del personal, donde el 33.3% de las personas encuestadas perciben que la gestión del despacho fiscal es de nivel bajo y de ellos el 16.7% considera que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 14.6% percibe que es de nivel medio y 2.1% es de nivel alto. El 34.4% de los encuestados perciben que la gestión del despacho fiscal es de nivel medio, 17.7% considera que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 11.5% opina que es de nivel medio y 5.2% percibe que es de nivel bajo. El 32.3% de los encuestados percibe que la gestión del despacho fiscales de nivel alto, mientras que el 7.3% considera que el desempeño del personal fiscal es de nivel medio y el 25.0% percibe que es de nivel alto. Se concluye que del 100% de los encuestados cualquiera sea el nivel de gestión del despacho fiscal, el 34.4% de ellos

considera el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 33.3% de nivel medio y 32.3% de nivel alto.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

Tabla 4. *Relación entre planeación y desempeño del personal*

			Desempeño del personal fiscal (Agrupada)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Planificación (Agrupada)	Bajo	Recuento	18	12	3	33
		% del total	18,8%	12,5%	3,1%	34,4%
	Medio	Recuento	13	20	16	49
		% del total	13,5%	20,8%	16,7%	51,0%
	Alto	Recuento	2	0	12	14
		% del total	2,1%	0,0%	12,5%	14,6%
Total	Recuento	33	32	31	96	
	% del total	34,4%	33,3%	32,3%	100,0%	

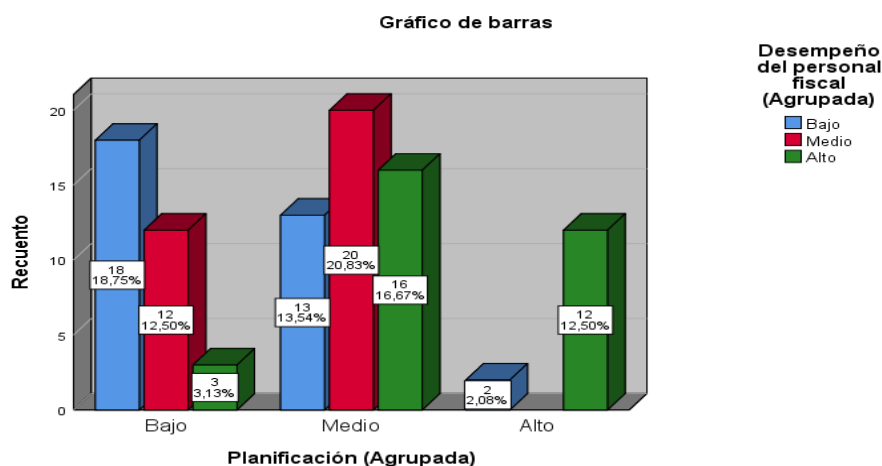


Figura 2. *Relación entre planeación y desempeño del personal*

En la tabla 4 y figura 2, se puede apreciar los resultados de la relación entre planeación fiscal y el desempeño del personal, donde el 34.4% de las personas encuestadas percibe la planeación de nivel bajo, 18.8% de ellos percibe que el desempeño del personal fiscal es bajo, 12.5% percibe que es de nivel medio y 3.1% lo considera de nivel alto. El 51.0% de los encuestados percibe que la planeación es de nivel medio, 13.5% de ellos percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 20.8% lo considera de nivel medio y 16.7% percibe que es de nivel alto. El 14.6% de los encuestados percibe que la planeación es de nivel alto, mientras que el 2.1% percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo y 12.5% percibe que es de nivel alto. Por lo que

se concluye que del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel que se encuentra, el 34.4% percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 33.3% de nivel medio y 32.3% de nivel alto.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico.

Tabla 5. Relación entre organización y desempeño del personal

		Desempeño del personal fiscal (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Organización (Agrupada)	Bajo	Recuento	15	15	3	33
		% del total	15,6%	15,6%	3,1%	34,4%
	Medio	Recuento	18	15	15	48
		% del total	18,8%	15,6%	15,6%	50,0%
	Alto	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	2,1%	13,5%	15,6%
Total	Recuento	33	32	31	96	
	% del total	34,4%	33,3%	32,3%	100,0%	

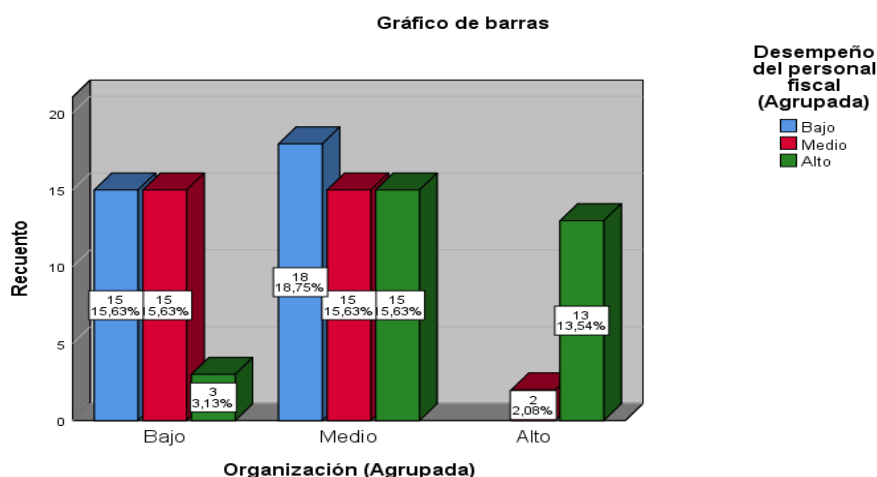


Figura 3. Relación entre organización y desempeño del personal

En la tabla 5 y figura 3, se puede apreciar los resultados de la relación entre organización y el desempeño del personal, donde el 34.4% de las personas encuestadas percibe que la organización es de nivel bajo, de ellos el 15.6% considera que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 15.6% de nivel medio y 3.1% de nivel alto. Seguidamente, 50.0% de las personas encuestadas percibe que la organización es de nivel medio, así también el 18.8% considera que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 15.6% de nivel medio y 15.6% de nivel alto. Finalmente, el 15.6% de los encuestados percibe que la organización es de nivel alto, de ellos 2.1% considera que el desempeño fiscal

es de nivel medio y 13.5% de nivel alto. Se concluye que del 100.0% de los encuestados en cualquiera de los niveles de la organización, el 34.4% de ellos percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 33.3% de nivel medio y 32.3% de nivel alto.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico.

Tabla 6. Relación entre dirección y desempeño del personal

		Desempeño del personal fiscal (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dirección (Agrupada)	Bajo	Recuento	20	16	1	37
		% del total	20,8%	16,7%	1,0%	38,5%
	Medio	Recuento	12	9	11	32
		% del total	12,5%	9,4%	11,5%	33,3%
	Alto	Recuento	1	7	19	27
		% del total	1,0%	7,3%	19,8%	28,1%
Total	Recuento	33	32	31	96	
	% del total	34,4%	33,3%	32,3%	100,0%	

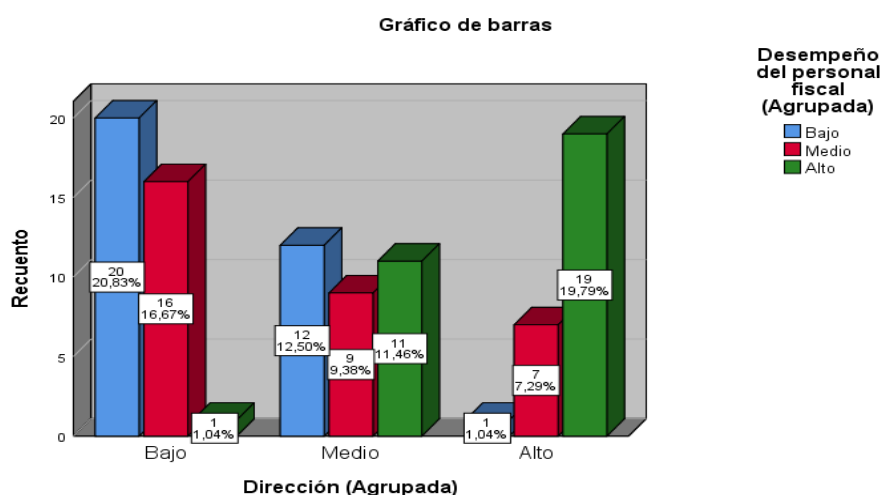


Figura 4. Relación entre dirección y desempeño del personal

En la tabla 6 y figura 4, se puede apreciar los resultados de la relación entre dirección y el desempeño del personal, donde el 38.5% de los encuestados percibe que la dirección es de nivel bajo, 20.8% de ellos considera que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 16.7% percibe que es de nivel medio y 1.0% de nivel alto. El 33.3% de los encuestados percibe que la dirección es de nivel medio y el 12.5% de ellos percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 9.4% de nivel medio y 11.5% de nivel alto. El 28.1% del personal fiscal percibe que la dirección es de nivel alto, mientras que el 1.0%

percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 7.3% percibe que es de nivel medio y 19.8% de nivel alto. Se concluye que del 100.0% de las personas encuestadas en cualquiera de los niveles de la dirección, el 34.4% de ellos percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 33.3% de nivel medio y 32.3% de nivel alto.

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico.

Tabla 7. *Relación entre control y desempeño del personal*

		Desempeño del personal fiscal (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Control (Agrupada)	Bajo	Recuento	16	14	5	35
		% del total	16,7%	14,6%	5,2%	36,5%
	Medio	Recuento	15	16	14	45
		% del total	15,6%	16,7%	14,6%	46,9%
	Alto	Recuento	2	2	12	16
		% del total	2,1%	2,1%	12,5%	16,7%
Total	Recuento	33	32	31	96	
	% del total	34,4%	33,3%	32,3%	100,0%	

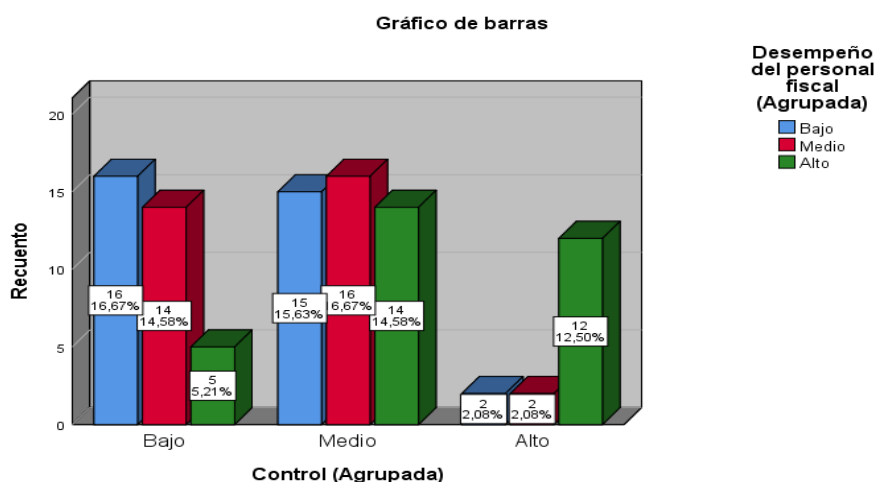


Figura 5. *Relación entre control y desempeño del personal*

En la tabla 7 y figura 5, se puede apreciar los resultados de la relación entre control y el desempeño del personal, donde el 36.5% de los encuestados percibe que el control es de nivel bajo, 16.7% de ellos percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 14.6% percibe que es de nivel medio y 5.2% de nivel alto. El 46.9% de los encuestados percibe que el control es de nivel medio, de ellos el 15.6% percibe que es de nivel bajo, 16.7% de nivel medio y 14.6% de nivel alto. El 16.7% de los fiscales percibe que el control es de nivel

alto, mientras que el 2.1% percibe que el desempeño del personal es de nivel bajo, 20.1% de nivel medio y 12.5% de nivel alto. Se concluye que del 100.0% de las personas encuestadas en cualquiera de los niveles de control, el 34.4% de ellos percibe que el desempeño del personal fiscal es de nivel bajo, 33.3% de nivel medio y 32.3% de nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀: La gestión del despacho fiscal no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

H₁: La gestión del despacho fiscal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Tabla 8. Relación entre la variable gestión del despacho fiscal y desempeño del personal

		Gestión del despacho fiscal	Desempeño del personal fiscal
Rho de Spearman	Gestión del despacho fiscal	1,000	,591**
			,000
		N	96
	Desempeño del personal fiscal	,591**	1,000
			,000
		N	96

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

De la tabla 8, la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.59 la cual muestra una correlación positiva considerable entre la variable gestión del despacho fiscal y desempeño del personal, por otra parte el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.000; este resultado es inferior a 0.05 ($0,000 < 0,05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis del investigador (H₁) que indica que la gestión del despacho fiscal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Hipótesis específica uno

H₀: La planeación no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

H₁: La planeación se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Tabla 9. Relación entre la planeación y la evaluación del desempeño del personal

		Planificación	Desempeño del personal fiscal
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,448**
		N	96
	Desempeño del personal fiscal	Coeficiente de correlación	,448**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	96	

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

De la tabla 9, la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.44, al cual indica una correlación positiva media entre la dimensión planeación y el desempeño del personal; por otra parte el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, este resultado es inferior a 0.05 ($0,000 < 0,05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis del investigador (H₁) que indica que la planeación se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal Fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Hipótesis específica dos

H₀: La organización no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

H₁: La organización se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noreste, 2020.

Tabla 10. Relación entre la organización y la evaluación del desempeño del personal

		Organización	Desempeño del personal fiscal
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,470**
		N	96
	Desempeño del personal fiscal	Coefficiente de correlación	,470**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	96

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

De la tabla 10, la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.47 que establece una correlación positiva media entre la dimensión organización y desempeño del personal; por otra parte el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, este resultado es inferior a 0.05 ($0,000 < 0,05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis del investigador (H_1) que indica que la organización se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal Fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Hipótesis específica tres

H_0 : La dirección no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

H_1 : La dirección se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Tabla 11. Relación entre la dirección y la evaluación del desempeño del personal

		Dirección	Desempeño del personal fiscal
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,542**
		N	96
	Desempeño del personal fiscal	Coefficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	96

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

De la tabla 11, la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,54, la cual señala una correlación positiva considerable entre la dimensión dirección y desempeño del personal; por otra parte el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, este resultado es inferior a 0.05 ($0,000 < 0,05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis del investigador (H_1) que indica que la dirección se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Hipótesis específica cuatro

H_0 : El control no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

H_1 : El control se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Tabla 12. Relación entre el control y la evaluación del desempeño del personal

			Control	Desempeño del personal fiscal
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,332**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	96	96
	Desempeño del personal fiscal	Coefficiente de correlación	,332**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	96	96

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

De la tabla 12, la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,33, la cual indica una correlación positiva media entre la dimensión control y desempeño del personal; por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.001, este resultado es inferior a 0.05 ($0,000 < 0,05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis del investigador (H_1) que indica que el control se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

V. DISCUSIÓN

En referencia a este apartado, se ha llegado a dar respuesta a los objetivos de la investigación donde se han obtenido resultados descriptivos e inferenciales. De tal manera que con respecto al objetivo general: determinar la relación de la gestión de despacho y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020, se trató de encontrar la relación entre ambas variables para identificar si la gestión del despacho fiscal al tener un desenvolvimiento adecuado puede también mejorar el desempeño del personal fiscal que tiene bajo su cargo.

En tal sentido, Chavarría (2017), incide en un objetivo parecido al tratar de estudiar la evaluación que el poder judicial realiza a los colaboradores de dicha institución, con la finalidad de conocer si el desempeño está siendo el adecuado y si no es así identificar cuáles son las deficiencias que presentan en dicha institución. En ese mismo propósito, se embarcó Padilla (2016) al reportar que el objetivo que persiguió fue evaluar el desenvolvimiento de los empleados del sector público en España, encontrando que su desempeño está supeditado a las condiciones que se puedan encontrar, es decir referido a recursos y carga procesal.

Del mismo modo, Ghiglione (2015), quien presentó un estudio acerca del tema investigación en la cámara de diputados en Argentina, quien evidenció que mediante la evaluación de desempeño del personal se pudo identificar la necesidad de reestructurar la planeación y organización de actividades en el personal, de manera que estos puedan obtener mejores resultados que generen beneficios a los ciudadanos, en este caso el autor adiciona un factor relacionado a que si el desempeño del personal es óptimo, entonces quienes podrán gozar también de esos beneficios son los propios usuarios.

Así también, Percca (2019), elaboró una investigación sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral, cuyo objetivo fue encontrar la relación entre ambos. Los resultados inferenciales muestran que la relación entre planeación y desempeño laboral fue de 0.721 con un sig. de 0.000. en la relación organización y desempeño, los valores fueron de 0.689. en lo valores de la relación entre dirección y desempeño laboral, fue de 0.814.

Finalmente, la relación entre control y desempeño laboral fue de 0.758, todas las relaciones con Sig. de 0.000. En lo que respecta a la relación entre procesos administrativos y desempeño laboral, la relación fue de 0.819 con Sig. de 0.000. Concluyó que cuando existe una adecuada gestión administrativa, el desempeño laboral también será alto como efecto del primero y por consiguiente la evaluación alcanzará niveles favorables, estas relaciones son importantes para los resultados que requieran las instituciones del Estado porque si se da esa condición entonces el servicio brindado por la institución mejorará su calidad de atención.

Asimismo, se tiene la investigación de Ramos (2018), quien realiza una evaluación de los hallazgos encontrados en la investigación y concluye que la gestión del despacho fiscal es una variable dependiente de la carga procesal. Es decir, a mayor carga procesal menor será la gestión del despacho fiscal en cuanto a su eficiencia y eficacia, ello va en detrimento del desempeño del trabajador del poder judicial, porque mientras tenga mayor carga proceso, otros factores como el tiempo, los recursos, la capacidad de trabajo en horas irá mermando el buen desempeño del trabajador.

En relación al objetivo específico uno, es determinar la relación entre la planeación y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020, se puede decir que este objetivo ha tratado de encontrar si la planeación es un factor que va a determinar el desempeño del trabajador fiscal, esto podría resultar ser cierto pues cuando no se realiza una buena planeación el esfuerzo es inútil o se hace un esfuerzo excesivo en relación cuando se hace una adecuada planeación.

Al respecto, se tiene la investigación de Ghiglione (2015), quien señala que la planificación de la administración y la realización de estrategias puede influir en el desempeño laboral, con ello se evidencia que es importante iniciar el proceso administrativo realizando una adecuada planeación de las actividades y definición clara de los objetivos para no perjudicar a la empresa en el futuro.

Acerca del objetivo específico dos de determinar la relación entre la organización y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020, se afirma que este objetivo se enfocó en probar que la organización con las actividades que integra como es la

división del trabajo, la determinación de las funciones de los trabajadores conjuntamente con sus responsabilidades van a condicionar que el desempeño del personal fiscal también sea óptimo. En ese mismo sentido, también se tiene la investigación de Percca (2019), quien también buscó relacionar la planeación con el desempeño del trabajador, al igual que Ghiglione (2015), también se determinó en encontrar dicha relación.

En relación al objetivo específico tres de determinar la relación entre la dirección y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020, en este caso se conoce que la dirección es vital en toda organización porque la persona que la dirige debe reunir las condiciones para obtener de su personal lo mejor, motivándolo y manteniendo una comunicación adecuada, es por ello que se trata de encontrar la relación con el desempeño del personal fiscal, para saber si el liderazgo conjuntamente con todos los factores que la conforman como es la motivación, la comunicación, entre otros, repercute de alguna manera.

Es así, que Percca (2019), también se propuso encontrar la relación de la dirección con el desempeño del trabajador, porque también consideró su importancia para beneficio de la comunidad laboral de la organización donde realizó el estudio. En ese mismo orden de ideas, se cita la investigación de Collas (2019), que también busca dicha relación, pero adicionándoles la variable clima organizacional. En el caso de Guevara y Carrillo (2020) enfatizaron en este objetivo que la motivación del trabajador es un insumo necesario para que este alcance las metas concluyendo que un colaborador motivado se traduce en un potencial humano que cuenta con una predisposición al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Sangmook, 2017).

En relación al objetivo específico cuatro de determinar la relación entre el control y la evaluación de desempeño del personal fiscal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020, se puede decir que un adecuado está en función también de una planeación bien hecha, porque esta última le va a dar al control el soporte para que realice una acción adecuada, es por ello que es importante encontrar la relación con el desempeño del personal fiscal porque si el trabajador se encuentra adecuadamente monitoreado, sin tomarse como vigilado, sino que el jefe debe actuar como un facilitador y como un asesor

cuando el trabajador tenga, todo ello con la intención de alcanzar por un lado el buen desempeño del trabajador y por otro lado un servicio de calidad. Acerca de este objetivo, también anota Collas (2019), mostrando en su investigación que también decidió determinar la relación del control con el desempeño del trabajador.

Acerca de los resultados inferenciales de la investigación, se tiene como hipótesis general determinar la relación que existe entre gestión del despacho fiscal y desempeño del personal fiscal, en el que se obtuvo mediante la aplicación del Rho de Spearman un resultado 0.591 indicando con ello una correlación positiva considerable con un Sig. (Bilateral) de 0.000, este resultado fue inferior a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador que indicó que la gestión del despacho fiscal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Este resultado nos mostró que cuando la gestión del despacho fiscal es adecuada, entonces el desempeño del personal fiscal también alcanza esos niveles, por lo que este último es sensible a la gestión del despacho fiscal, razón por la cual los fiscales deben estar preparados para aplicar una gestión que cumple con la normatividad, pero también con los principios de la teoría administrativa. Al respecto, se tiene la investigación de Guevara y Carrillo (2020), quienes realizaron un estudio en Ecuador acerca del impacto que puede generar la aplicación de un nuevo modelo de gestión pública en el desempeño laboral del colaborador del sector público.

En ese sentido su investigación se enfocó en determinar los aspectos identificados como fortalezas y debilidades de los trabajadores con la intención de emplearlos o potenciales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, producto de dicho modelo los niveles de eficiencia en la gestión también experimentarían una mejora enfocándose en la satisfacción de las necesidades de los usuarios y en cumplimiento de sus labores, en respuesta a esta investigación es importante mencionar que un modelo similar debe contar también el Ministerio Público donde se identifica una serie de restricciones en lo que respecta a recursos, aspecto que no permite que los colaboradores puedan realizar su labor de manera rápida y con la eficiencia que merece el usuario.

Así también, se puede evidenciar el estudio de Chavarría (2017) quién realizó una investigación acerca del desempeño de los funcionarios públicos adscritos al poder judicial de Costa Rica, donde evidencian que en dicha evaluación se encontró ciertas deficiencias en el personal para obtener una buena gestión, razón por la cual el autor concluye que los trabajadores requieren de una capacitación y formación para mejorar sus capacidades y por ende mejorar también su desempeño.

Por su parte en España, Padilla (2015), presentó un trabajo para evaluar el desenvolvimiento de los empleados del sector público Español, donde constató ciertas deficiencias en el desempeño de los trabajadores del poder judicial indicando que factores como la capacitación, formación, la carga del trabajo, la remuneración que perciben y los recursos limitados van a influir en el desempeño del personal del poder judicial, razón por la cual que sí las condiciones mencionadas para el trabajador se mejoran, entonces ello puede motivar la productividad y resultados de los empleados.

Por otro lado, Paico (2017) encontró en su estudio que la gestión del despacho fiscal es eficiente, pero también indicó que existe carga procesal, la cual es manejada eficientemente. Sus resultados correlacionales muestran un Sig. (bilateral) de 0.05 lo cual indica que existe relación entre las variables en estudio. Concluyendo que la gestión del despacho fiscal es una variable dependiente de la carga procesal, es decir, a mayor carga procesal menor será la gestión del despacho fiscal en cuanto a su eficiencia y eficacia.

En cuanto al sustento teórico de la relación entre estas dos variables, se tiene a Terry George, citado por Luna (2015), quien afirma que la gestión de una organización se debe realizar teniendo en cuenta el proceso administrativo, el cual tiene cuatro componentes que son la planeación, organización, dirección y control, componentes que se emplean en la gestión de toda organización para alcanzar los propósitos organizacionales, en ese contexto, también se debe considerar el uso eficiente de los recursos y una adecuada dirección del potencial humano. En esa misma línea, Munch (2018), también aporta que la gestión administrativa debe ejecutarse mediante la aplicación de métodos, principios, técnicas y enfoques que contribuyan a lo previsto por la organización.

Estos conceptos están ligados a la definición de que se registra en el Manual del sistema de evaluación y gerencia del desempeño fiscal (2015), en el que manifiesta que es un proceso colaborativo sustentado en la administración, la confianza y la aceptación de las políticas, lineamientos y métodos que usan los empleados, componentes que forman parte de cada una de las dimensiones de la gestión administrativa, por lo tanto, ambas se puede decir en este caso que el desempeño del colaborador tiene su fundamento en la gestión administrativa, por lo que esta debe ejecutarse teniendo en cuenta cada principio de su teoría sí se quiere obtener la mayor productividad del talento humano.

En relación a hipótesis específica uno, para encontrar la relación entre la planeación y el desempeño del personal fiscal, se obtuvo como resultado de la aplicación del Rho de Spearman una correlación positiva media de 0.448 con un Sig. (Bilateral) de 0.000, este resultado es inferior a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador que indica que la planeación se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal Fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. En este caso se puede afirmar que la planeación en el área donde se realiza el estudio se está realizando adecuadamente, es por ello que las respuestas han indicado dicha relación de manera congruente.

Sin embargo, sí esta hubiese sido lo contrario también arrastraría un resultado similar en el desempeño del personal fiscal. Al respecto, se cita la investigación de Ghiglione (2015), quien presentó un estudio acerca del tema de investigación en la cámara de diputados en Argentina, donde muestra que la planificación de la administración y su consecuente puesta en práctica de estrategias influyen directamente en el desempeño laboral del personal, razón por la cual el diagnóstico de la evaluación de personal señaló una reestructuración de la planeación para que los colaboradores puedan obtener mejores resultados en su gestión.

Así también, Percca (2019), muestra una relación significativa entre la planeación y el desempeño de los trabajadores de un gobierno local con resultados inferenciales que muestran un valor de 0.721 y un Sig. (bilateral) de 0.000, decretando que existe una relación significativa entre ambos, razón por la cual infiere que debe aplicarse en el gobierno local de su estudio una adecuada

planeación, teniendo en cuenta objetivos, metas, indicadores para poder medir el avance de lo alcanzado. Estas afirmaciones se sustentan en sus resultados inferenciales de Rho de Spearman de 0.699 y un p-valor de 0.000, indicando con ello una relación significativa.

Finalmente, se cita la investigación de García y Huamán (2018), que también relacionan en su investigación las variables de este estudio y que también muestran valores en el componente planeación y desempeño laboral con Rho de Spearman de 0.790 con p-valor de 0.000 encontrando relación significativa entre ambos. Ello demuestra que en este estudio y los anteriores también determinan una adecuada planeación en beneficio de los usuarios finales, pues debido a ello también se tiene un desempeño laboral aceptable del trabajador.

En lo que respecta al sustento teórico de esta relación, se cita la afirmación de Luna (2015) y Olesen (2019), quienes indican que la planeación determinar hacia dónde quiere llegar la organización y la forma cómo lo hará. Para ello, proyecta los escenarios y situaciones futuras, definiendo el rumbo que debe seguir la organización (Ballaro y Polk, 2017). Para alcanzar dichos objetivos trazados por la planeación, se deben establecer metas y un curso de acción adecuado para alcanzarlos.

En cuanto a la hipótesis específica dos para encontrar la relación entre organización y desempeño del personal, se encontró un Rho de Spearman con un valor de 0.470 que indica que existe una correlación positiva media y un Sig. (Bilateral) de 0.000, este resultado fue inferior a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador que indicó que la organización se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal Fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. Por cuanto, ello significa que cuando la organización se está desarrollando de acuerdo a los parámetros esperados, entonces el desempeño del personal también alcanza esos niveles de eficiencia.

Por su parte, un resultado adverso es el que presentó Percca (2019) en su investigación que reportó una calificación baja en la organización que se da en una organización del Estado, donde se indica que dicho componente se está efectuando de manera inadecuada, como efecto de que no se están cumpliendo

con las funciones y responsabilidades que indica el MOF por lo que no se cumple en los tiempos establecidos las metas planteadas en la planeación, estas afirmaciones las sustenta en sus resultados inferenciales de 0.689 y Si. (bilateral) de 0.000, mostrando con ello la relación entre ellos.

Por el contrario, García y Huamán (2018), indica en sus resultados que de acuerdo a los valores correlacionales de 0.768 con p-valor de 0.00, la organización sí presenta relación con el desempeño laboral, mostrando con ello que cuando la organización de la institución en estudio se lleva a cabo de manera eficiente, también el desempeño que se obtiene del trabajador va en esa misma línea. Seguidamente, se puede dar sustento teórico a estos resultados indicando que la organización como parte de la gestión administrativa identifica, califica y describe las actividades que debe desarrollar cada empleado, de acuerdo a la agrupación de sus funciones y responsabilidades; donde se considera la distribución de las tareas, la especialización del empleado y la estructura de la organización (Luna, 2015).

En otras palabras, la organización debe considerar el empleo de métodos, procesos, estructuras que le den sustento a lo planificado (Munch, 2018), Por otro lado, Chiavenato (2015), menciona que la organización permite hacer una efectiva división del trabajo, el cual se desagrega en tareas en cada uno de los puestos de trabajo. Estos elementos mencionados son necesarios para que el colaborador tenga las condiciones necesarias para hacer un trabajo en el que sea reconocido como eficiente.

En lo referente a la hipótesis específica tres de relacionar la dirección y el desempeño del personal fiscal, los resultados inferenciales señalan que el estadístico de Rho de Spearman fue que existe una correlación positiva considerable de 0.542 con un Sig. (Bilateral) de 0.000, este resultado es inferior a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador que indica que la dirección se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Estos valores nos inducen a afirmar que cuando en el despacho fiscal la gestión de los fiscales es buena en relación a la dirección del personal, señalando lo que se debe hacer, motivando, orientando y aplicando una

comunicación adecuada, entonces el desempeño del personal fiscal no se siente desvalido y como efecto también tiene un buen desempeño. Un resultado similar relacionado al tema de motivación que es parte de la dirección, se tiene a Padilla (2015), quien reporta en sus resultados que los trabajadores no se sienten motivados por factores como la deficiencia en la capacitación y formación, la carga laboral pero además que estos factores tampoco se equiparan a las remuneraciones que perciben los trabajadores judiciales.

Al respecto, se comenta que resultados similares son los que se presentan actualmente en el sistema del poder judicial, aspectos relacionados a la dirección y motivación de los operadores judiciales tienen como factor detonante la carga procesal y también la percepción de una remuneración no acorde con las exigencias de dicha carga laboral. Así mismo, Percca (2019), indica en sus resultados que la dirección efectuada por la dirección del gobierno local donde realizó el estudio se está desarrollando de manera adecuada porque los trabajadores sienten que su ambiente es grato y perciben el buen trato del personal, sus opiniones y aportes también son valorados.

No obstante, presentan algunos valores bajos en el nivel de la organización, estas afirmaciones se sustentan en los resultados inferenciales de 0.814 con Sig. (bilateral) de 0.000, afirmando que existe una correlación alta entre ambos. Un resultado similar es que señala García y Huamán (2018), quienes reportan acerca de la dirección en la organización de su estudio, que ésta se realiza de manera aceptable por los trabajadores quienes se sienten motivados y reconocidos por la administración en área de trabajo, por eso presentan valores de Rho de Spearman de 0.780 con p-valor de 0.000 demostrando con ello una relación significativa entre ambos.

Con estos resultados reportados por los investigadores de los antecedentes, se puede inferir que una adecuada dirección con la aplicación de un liderazgo transformador va a permitir que el potencial humano pueda trabajar motivado y haciendo uso eficiente de los recursos. Acerca del sustento teórico se tiene a Francisco (2020) y Luna (2015), quienes indican que la dirección es la ejecución de los planes según la estructura de la organización, conforme los esfuerzos de los grupos y equipo de trabajo sustentados en la motivación, la comunicación asertiva y la supervisión efectiva, componentes que son

necesarios para darle las condiciones o factores externos al trabajador para que alcance lo que la organización le traza como meta.

En relación a la hipótesis específica cuatro de relacionar el control con el desempeño del personal fiscal, se tiene la prueba de Rho de Spearman aplicada a dicha relación, lo cual señala que existe una correlación positiva media de 0.332 con un Sig. (Bilateral) de 0.001, este resultado fue inferior a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador que indica que el control se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

En este componente se tiene que el despacho fiscal también se está desarrollando en los niveles adecuados, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, la retroalimentación, el monitoreo constante y sobre todo las correcciones de las desviaciones encontradas en los procesos que es normal en todo tipo de organización, bajo esas condiciones el desempeño del personal fiscal también se desenvuelve en esos niveles como efecto de un adecuado control en la gestión actual. Sobre este componente, se tiene los resultados de García y Huamán (2018), quienes registran en su investigación que el control tiene relación significativa con el desempeño laboral con valores de Rho de Spearman de 0.639 con p-valor de 0.000; ello significa que el control que se viene realizando en esa institución se está cumpliendo de acuerdo a lo planificado.

En ese mismo sentido, se tiene la investigación de Ramos (2018), quien concluye a nivel control y desempeño laboral que existe relación significativa entre ambos, corroborando con ello que cuando existe un adecuado monitoreo, el desempeño laboral de los trabajadores también mejora, estos resultados fueron sustentados en el Rho de Spearman de 0.776 y la Sig. (bilateral) de 0.00 con lo que pudo concluir la relación significativa entre las variables en estudio. Al respecto del sustento teórico se tiene a Munch (2018), que afirma que mediante el control se establecen los estándares e indicadores de los resultados obtenidos, se corrigen las fallas y desviaciones, al mismo tiempo que se previenen las debilidades, dando continuidad a las operaciones.

VI. CONCLUSIONES

En respuesta a los objetivos de esta investigación se tiene las siguientes conclusiones:

Primera. Se concluye que la gestión del despacho fiscal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. En función a los resultados inferenciales de 0.591 indicando una correlación positiva considerable con un Sig. (Bilateral) de 0.000.

Segunda. Se concluye que la planeación se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. En función a los resultados inferenciales de Rho de Spearman de 0.448 ello señaló una correlación positiva media con un Sig. (Bilateral) de 0.000.

Tercera. Se concluye que la organización se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noreste, 2020. En función a los resultados inferenciales de Rho de Spearman que indica que existe una correlación positiva media de 0.470 con un Sig. (Bilateral) de 0.000.

Cuarta. Se concluye que la dirección se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. En función a los resultados inferenciales de Rho de Spearman indicando que existe una correlación positiva considerable de 0.542 con un Sig. (Bilateral) de 0.000.

Quinta. Se concluye que el control se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020. En función a los resultados inferenciales de Rho de Spearman indicando que existe una correlación positiva media de 0.332 con un Sig. (Bilateral) de 0.001.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. El jefe del Despacho Fiscal, debe tener en cuenta que el desempeño de los colaboradores se encuentra en función al Manual de Organización y Funciones del Despacho Fiscal Corporativo del Ministerio Público y la Ley N° 30483 - Ley de la carrera fiscal.

Segunda. Se sugiere que la planeación del despacho fiscal esté en relación a los recursos asignados, por lo tanto recomendamos al jefe del Despacho que al momento de realizar dicha planeación debe considerar los recursos actuales en cuanto a insumos, materiales y personal para poder considerar el cumplimiento de la carga laboral.

Tercera. El jefe de Despacho debe organizar mejor su equipo de trabajo, no obstante, no se cuenta con la cantidad de personal y recursos suficientes, debe trabajar en función a la división del trabajo y en función a ello también debe contemplar una capacitación en gestión administrativa de su personal.

Cuarta. El personal fiscal debe integrarse y ponerse de acuerdo con el personal bajo su cargo para escucharlo y recoger las insatisfacciones y también los aportes en cuyo objetivo se encuentra la mejora de la gestión.

Quinta. Se recomienda al jefe del Despacho que el control que realiza debe estar en función a indicadores de gestión, los cuales deben revisarse continuamente para cerciorarse el cumplimiento de los mismos y de no ser así y encontrar desviaciones en los resultados de la planificación, es necesario hacer las acciones correctivas de manera inmediata.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. México. 3ª Ed. Ediciones Gránica. <https://bit.ly/3qgp720>
- Alberts, S., Dávila, M. y Valenzuela, A. (2021). Modernizing the State to Strengthen Democracy: Public Sector Reforms in Chile. *The Emerald Handbook of Public Administration in Latin America*. DOI: <https://doi.org/10.1108/978-1-83982-676-420201005>
- Aslam, M. (2020). Leading in the shadows: understanding administrative leadership in the context of COVID-19 pandemic management in Bangladesh. *International Journal of Public Leadership*, vol. ahead-of-print no. ahead-of-print. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2020-0050>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México. 3ª Ed. Grupo Editorial Patria.
- Ballaro, J. and Polk, L. (2017). Developing an Organization for Future Growth Using Succession Planning. *Organization Development Journal*. <https://bit.ly/35A0dTc>
- Bateman, T. y Snell, S. (2004). *Administración una ventaja competitiva*. México. Editorial Mc Graw- Hill.
- Bonilla, D., Macero, R. y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14 (63), 268-273. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Borst, R. (2018). Comparing Work Engagement in People-Changing and People-Processing Service Providers: A Mediation Model With Red Tape,

Autonomy, Dimensions of PSM, and Performance. *Public Personnel Management*, 47 (3), 287-313.
<https://doi.org/10.1177/0091026018770225>

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Calderón, J., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J. y Naraanjo, D. (2018). Labor performance and administrative processes, sources of business development. *Pro Science Journal*, 2 (7), 15-22. DOI: <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>

Chavarría, R. (2017). *La evaluación del desempeño del talento humano en el poder judicial* (Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica). <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfgmae/tfg-m-2017-01.pdf>

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comunicación*, 9 (1), 25-34. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

Chiavenato, I. (2018). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México. 10ª Ed. Editorial McGraw – Hill.

Chun, Y. y Kellough, E. (2019). Performance Appraisal Problems in the Public Sector: Examining Supervisors' Perceptions. *Public Personnel Management*, 48 (2). <https://doi.org/10.1177/0091026018801045>

Ciobanu, A. and Androniceanu, A. (2018). Integrated human resources activities - the solution for performance improvement in romanian public sector institutions. *Management Research and Practice*, 20 (3), 60-79. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=695373>

- Collas, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo, 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de ciencias e informática). http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corona, L. y Fonseca, M. (2018). Una reflexión acerca de las publicaciones científicas. *Revista Medisur*, 16 (5), 715-718. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n5/ms14516.pdf>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluation of the performance, commitment and management of human resources in the company. *Industrial engineering Journal*, 39(1), 24-35. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004
- Decreto Legislativo 052. *Ley Orgánica del Ministerio Público*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1115895/ley_organica_ministerio_publico.pdf
- Drucker, P. (1972). *La gerencia efectiva*. Argentina. Editorial Sudamericana.
- El Peruano (2020). *Plan Operativo Institucional 2020*. Ministerio Público. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-plan-operativo-institucional-poi-2020-modific-resolucion-no-1224-2020-mp-fn-1900646-1/>
- Estado libre asociado de Puerto Rico (2015). *Manual del sistema de evaluación de desempeño y gerencia del desempeño de fiscales*. Departamento de justicia. <http://www.justicia.pr.gov/wp-content/uploads/2015/06/ManualdeEvaluaciondeFiscales.pdf>

- Fayol, H. (1987). *Administración general e industrial*. Buenos Aires: El Ateneo.
Recuperado de <https://bit.ly/3mossdt>
- Fiscalía de la Nación (s.f.) *Manual de Organización y Funciones del Despacho Fiscal Corporativo del Ministerio Público*.
<https://portal.mpfm.gob.pe/ncpp/directivas.php>
- Francisco, C. (2020). The Three Cs of Administrative Office Management: Conceptions, Challenges, and Coping Mechanisms. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 4 (9), 97-101.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED607991.pdf>
- García, F. y Huamán, F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://bit.ly/39velsH>
- Gasñaduy, A. Herrera, L. Salas, S. (2016). Material auto instructivo.
http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/156/discover?filtertype=author&filter_relational_operator=equals&filter=Gasta%C3%B1aduy%C2C+Alfonso
- Gastalver, M. (2018). UF0315 – gestión fiscal. Editorial Elearning, S.L.
<https://bit.ly/3ozTm3D>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de investigación científica*. Argentina. Editorial Brujas. <https://bit.ly/3jgMZju>
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la honorable cámara de diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Pampa)
http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf

- Guevara, W. y Carrillo, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. Unemi. <http://201.159.222.36/handle/123456789/5155>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?. *Public Organiz Rev* 18, 329–343. <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>
- Iturrarde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de Ambato en el año 2.010*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Ismaila, A. and Ali, S. (2018). The principalship in the twenty-first century. *International Journal of Teaching, Education and Learning*, 2(2), 137-148. <https://doi.org/10.20319/pijtel.2018.22.137148>
- Ley N° 30483 (2016). *Ley de la carrera fiscal*. Diario oficial del bicentenario. Lima, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-carrera-fiscal-ley-n-30483-1400746-3/>.
- Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*. Segunda edición. Editorial grupo patria. México. <https://bit.ly/2MnJATV>
- Mendoza, J. (2011). *Decisiones estratégicas. Macro administración*. Universidad del norte. Barranquilla, Colombia. <https://bit.ly/3suCwFQ>
- Mendoza, J. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. *Revista Pensamiento y Gestión*, 45 (1), 211-238. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10103>. Recuperado de <https://bit.ly/31MuD2N>

- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Dominio de las Ciencias*, 4 (4), 206-240. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Ministerio Público Fiscalía de la Nación (2018). *Plan Estratégico Institucional 2018-2023*. Ministerio Público. <https://bit.ly/2LlfdrC>
- Mintzberg, H. (1991), *Mintzberg y la dirección*. Madrid. Editorial Díaz de Santos.
- Munch, L. (2018). *Administración gestión organización enfoques y proceso administrativo*. 3ª Ed. Editorial Pearson. <https://bit.ly/2MR5IX2>
- Mura, L. y Vlacseková, D. (2018). Motivation of public employees: case study of Slovak teaching and professional staff. *Administratie Management Public*, 14 (31), 67-80. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=718220>
- Ndaguba, E., Nzewi, O., Ijeoma, E., Sambumbu, M. and Sibanda, M. (2018). Using Taylorism to make work easier: A work procedure perspective. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21 (1). <http://dx.doi.org/10.4102/sajems.v21i1.2120>
- Ngoc, H. (2018). Leadership and Public Sector Reform in Vietnam. *Leadership and Public Sector Reform in Asia*. DOI: <https://doi.org/10.1108/S2053-769720180000030006>
- Olesen, K. (2019). Enseñar la teoría de la planificación como roles del planificador en la educación en planificación urbana. *Pedagogías de la educación superior*, 3 (1), 302-310. <https://eric.ed.gov/?q=+planning+&id=EJ1200320>
- Paramboor, J. and Burhan, M. (2018). Scientific management theory: a critical review from islamic theories of administration. *Al-Shajarah: Journal of the*

International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC),
December, 321-36.

<https://journals.iium.edu.my/shajarah/index.php/shaj/article/view/767>.

Plan Nacional para la Reforma Integral de la Administración de Justicia (2013).
Área N° III Modernización de los Despachos Jurisdiccionales y Fiscal.
Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de
Justicia – Cerijus. <http://www.justiciaviva.org.pe/ceriajus/cd/plan09.pdf>.

Paico, N. (2017). *Gestión del despacho y carga procesal de los Fiscales del distrito Fiscal San Martín- Sede Tarapoto, 2017* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://bit.ly/3btHV2>

Padilla, P. (2016). *La evaluación de desempeño en un contexto de mejora de la gestión del empleo público*. España. Bosh Editor.

Palwasha; A., and Majid, A. (2018). The impact of training and development and supervisor support on employees retention in academic institutions: The moderating role of work environment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20 (1), 113-131.
<<https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=569509524542345;res=IELIAC>> ISSN: 1411-1128.

Palma, M. (2017). Modernización judicial, gestión y administración en américa latina. *Revista science direc*, 72, 149-203.
<https://doi.org/10.1016/j.acso.2017.06.007>

Percca, E. (2019). *Determinación de la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de acora. Periodo 2018*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10297/Percca_Cutipa_Elena_Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Plataforma Digital Única del Estado Peruano (2020). Ley orgánica del Ministerio Público. Actualizada Decreto N° 52. Documento de gestión. <https://www.gob.pe/institucion/mpfn/informes-publicaciones/986928-ley-organica-del-ministerio-publico>.
- Prasad, K. (2020). Knowledge management practices in Nepalese Judiciary: a case of supreme court of Nepal. *International Journal of Law and Management*, 62 (5). DOI: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2020-0016>
- Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos. 7ª Ed. Editorial Díaz de Santos. <https://bit.ly/2Xy2pGv>
- Rinku, M., Abhilasha, Sh., Suruchi, Ch. and Shruti, B. (2018). A Study of Fayol's Principles: Applicability in Today's Organization. *Indian Journals*, 8 (3), 213-220. DOI : 10.11127/gmt.2018.09.01
- ROF-Ministerio Público (2018). Reglamento de organización y funciones. Ministerio público – Fiscalía de la Nación. Lima, Perú. <https://portal.mpfn.gob.pe/descargas/transparencia/2018/ROF-2018.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México. 12ª Ed. Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. México.13E. Editorial Pearson. <https://bit.ly/35DPqrg>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México. 10ª Ed. Editorial Pearson.
- Sahar, M., Suliman, A., Samy, S. and Mazen, J. (2018). The dominant pattern of leadership and Its Relation to the Extent of Participation of Administrative Staff in Decision-Making in Palestinian Universities. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2 (7), 20-43.

<http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/314/IJAMSR180704.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sangmook, K. (2017). Public Service Motivation, Organizational Social Capital, and Knowledge Sharing in the Korean Public Sector. *Public Performance & Management Review*, 41 (1), 130-151.
<https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1358188>

Tasayco, G. (2016). *Curso gestión de despacho fiscal. Academia de la magistratura*. <https://bit.ly/2XCvws0>

Vega, L. y Reyes, L. (2018). Impacto del uso de las tecnologías de información y las comunicaciones en la gestión judicial de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cúcuta. *Revista interfaces*, 1 (1), 47-65.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/3675/306>

9

Viapina, F. (2020). A performance-based budget in the judiciary: allocation of resources and performance variability in first instance courts. An analysis of three case studies. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, vol. ahead-of-print no. ahead-of-print. DOI:
<https://doi.org/10.1108/JPBAFM-03-2020-0031>

Zapata, F. (2018). *Evaluación de la optimización las herramientas de la Nueva Gestión Pública en el Distrito Fiscal de Lima Norte* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16475/Zapata_MFM.pdf?sequence=1

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del Despacho y evaluación de desempeño del personal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noreste, 2020.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión de despacho fiscal y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la planeación y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión de despacho fiscal y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p> <p>Objetivos específicos. Determinar la relación entre la planeación y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la organización y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p>	<p>Hipótesis general La gestión del despacho fiscal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas La planeación se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p> <p>La organización se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p> <p>La dirección se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.</p>	Variable 1: Gestión del despacho fiscal					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
			Planeación.	Cumplimiento de Metas. Políticas organizacionales. Procedimientos.	1-6	Escala ordinal	Bajo (19 - 43) Medio (44 - 70) Alto(71 - 95)	
			Organización.	Programación de diligencias. Cumplimiento de plazos. Asignación de casos.	7-10			
			Dirección.	Liderazgo. Delegación. Comunicación.	11-15			
			Control.	Estándar de rendimiento. Evaluación del personal. Supervisión. Corrección de fallas	16-19			
						Variable 2: Desempeño del personal fiscal		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
			Decisiones fiscales	Conducción de la investigación (seguimiento y decisión). Participación del personal en las denuncias. Cumplimiento de normas.	1-6	Escala ordinal	Bajo (8 - 64) Medio (65 -103) Alto (104 -140)	
			Gestión del proceso	Gestión de denuncias. Proceso aleatorio.	7-10			
Celeridad y rendimiento	Carga procesal. Complejidad de los casos.	11-14						
Organización del trabajo	Procedimientos. Control de registro. Manejo de expedientes. Capacidad de análisis.	15-20						

¿Cuál es la relación entre el control y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020?	Determinar la relación entre el control y la evaluación del desempeño del personal fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.	El control se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño del personal Fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noreste, 2020.	Evaluación de las publicaciones	Publicaciones. Originalidad. Calidad. Relevancia.	21- 24		
			Evaluación del desarrollo profesional	Calificación Cursos aprobados.	25- 28		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental No experimental. Transversal	Población censal: 96 trabajadores (personal fiscal y administrativo) de la Fiscalía Lima Noroeste.	Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Gestión del Despacho Fiscal y evaluación del desempeño del personal Fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2020.

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad Cesar Vallejo, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Variable 1: Gestión del despacho fiscal	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación						
1	El despacho fiscal cumple con las metas anuales planteadas por el Distrito Fiscal de Lima Noroeste.					
2	Las metas son acordes a las políticas institucionales y su cumplimiento muestra una adecuada gestión administrativa					
3	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas.					
4	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas.					
5	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste son adecuados					
6	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste están estandarizados.					
Dimensión 2: Organización						
7	La programación de las diligencias fiscales se organiza de acuerdo a la agenda del despacho fiscal.					
8	La organización del despacho fiscal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales durante la investigación.					
9	En los procesos penales se cumple con los plazos establecidos en la Ley.					
10	La asignación de casos en el despacho fiscal responde a una organización eficiente.					
Dimensión 3: Dirección						
11	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es importante para la dirección del despacho fiscal.					
12	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores del despacho fiscal.					
13	El proceso de delegación de asignación de casos en el despacho fiscal resulta adecuado.					

14	Los canales de comunicación del despacho fiscal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.					
15	Los canales de comunicación empleados por el Fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste son adecuados para la gestión administrativa del					
Dimensión 4: Control						
16	Existe un nivel estándar de rendimiento en relación a los resultados obtenidos por el despacho fiscal en su gestión anual.					
17	El Fiscal, evalúa periódicamente el desempeño del personal del despacho fiscal.					
18	Existe supervisión constante del fiscal provincial a las investigaciones que se llevan en el despacho fiscal.					
19	En el despacho fiscal se hacen correcciones frecuentes a los errores de las disposiciones fiscales antes de emitirse las mismas.					

Nº	Variable 2: Desempeño del personal fiscal	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Decisiones fiscales						
1	El personal del despacho fiscal acoge las denuncias y le hace el seguimiento respectivo.					
2	El personal fiscal basa sus decisiones en las pruebas encontradas y en la ley que le ampara.					
3	El personal fiscal se involucra en la persecución del delito.					
4	El personal fiscal archiva el caso cuando no se ha identificado los responsables.					
5	El personal fiscal del despacho cumple con la ley en la persecución del delito.					
6	El personal fiscal cumple las normas internas del Ministerio Público.					
Dimensión 2: Gestión del proceso						
7	Las denuncias recibidas son organizadas eficientemente por el fiscal provincial.					
8	Los casos recibidos en el despacho fiscal cumplen con los plazos establecidos en la ley.					
9	Los fiscales verifican de manera aleatoria los expedientes para confirmar el curso que están tomando.					
10	Los fiscales verifican los expedientes tomados aleatoriamente sí se está cumpliendo conforme a ley.					
Dimensión 3: Celeridad y rendimiento						
11	La carga procesal en el despacho fiscal es procesada en los tiempos establecidos por ley.					
12	La carga procesal del despacho fiscal se gestionada con eficiencia.					
13	Se identifica casos complejos que requieren mayor celeridad.					
14	La complejidad de algunos casos hace que los resultados excedan el tiempo de solución.					
Dimensión 4: Organización del trabajo						
15	Los procedimientos implementados en el despacho fiscal son eficientes.					
16	En algunas ocasiones los procedimientos no siguen su curso normal de acción.					
17	El personal fiscal tiene un registro organizado de todos los casos					

18	Los expedientes en el registro establecido del despacho se identifican con facilidad.					
19	El personal del despacho fiscal manejar eficientemente la carga procesal.					
20	El personal fiscal cuenta con capacidad de análisis para tomar decisiones con respecto a los casos.					
Dimensión 5: Evaluación de las publicaciones						
21	El personal fiscal realiza publicaciones científicas con frecuencia.					
22	Las publicaciones del personal fiscal tienen un aporte original a la					
23	La calidad del contenido de las publicaciones del personal fiscal son revisados por expertos en la materia.					
24	La relevancia de las publicaciones que realiza el personal fiscal es un aporte importante al área donde se desempeñan.					
Dimensión 6: Evaluación del desarrollo profesional						
25	En las evaluaciones del personal fiscal las calificaciones se aprueban con holgura.					
26	Las evaluaciones del desempeño del personal fiscal tienen calificaciones altas.					
27	El personal fiscal se actualiza constantemente en temas recurrentes al trabajo que realizan.					
28	Existe una política interna del despacho fiscal para que el personal fiscal se mantenga actualizado en cuanto a las leyes de la función que realizan.					

Anexo 3. Base de datos

	Gestión del despacho fiscal														Desempeño del personal fiscal																																						
	Planificación				Organización				Dirección				Control				Decisiones fiscales				Gestión del proceso				Celeridad y rendimiento				Organización del trabajo				Evaluación de las publicaciones				Evaluación del desarrollo profesional																
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47						
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1				
3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	2	3	3	3					
4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
6	2	5	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	4	4	2	2	2				
7	3	2	2	3	2	1	4	4	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
8	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	2	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	2	2	3	4	2	4	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4		
12	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

19	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4				
20	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4				
21	4	4	5	2	5	5	5	2	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4				
22	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4				
24	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	2	4	2	2	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	2	1	2	1	2	1	1				
25	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	1	3	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1					
26	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1					
27	2	2	2	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	3	1	4	2	2	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
28	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	2	4	2	2	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1				
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5				
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5				
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
32	1	1	2	3	2	1	4	1	2	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	2	1	4	4	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2		
33	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	
34	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	2	2	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1			
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1			
36	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	4	2	2	2	4	1	3	3	2	2
37	1	1	2	3	2	1	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	1	1	2	1	2		
38	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2			
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	1	1	5	5	5	
40	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

4 1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	2	1			
4 2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
4 3	4	1	1	1	1	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4 4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4 5	4	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	4	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1			
4 6	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4			
4 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1			
4 9	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	3	1	4	2	2	5	3	1	1	1	1	1	1				
5 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1		
5 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5			
5 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5			
5 3	1	2	2	2	1	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
5 4	3	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	3	2	4			
5 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	4	4	4	1	2	3	1	2	4	2	2	2	2			
5 6	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2			
5 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
5 8	2	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
5 9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4		
6 0	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2		
6 1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6 2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

63	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	5	5	5	5	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2		
64	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	3	1	1	1	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	1	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4			
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2				
67	4	4	1	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	2	3	3	3			
68	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2		
69	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	4	4	3	4	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	2	2	2	1	4	4	4				
70	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1		
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	1	1	2	2	3	4	3	4	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3		
72	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4	2	2	3	4	3	2	4	3	2		
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
74	4	1	2	2	1	2	4	4	4	4	1	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4			
75	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	5	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
76	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3		
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1
78	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	1	3	1	1	3	2	3	4	2	1	3	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2	4	4		
79	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
80	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
81	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	2	4	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	5	2	4	1	2	4	5	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1

85	5	5	5	2	4	1	5	4	4	5	5	2	1	2	2	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4		
86	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	5	3	2	5	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
87	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
88	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	4	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	1	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4
90	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	5	1	3	3	3	3	5	1	1	1	1
91	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	1	1	1	1	
92	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	5	3	4	4	3	1	4	2	2	5	3	1	1	1	1
93	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	
94	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	4	1	2	1	3	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	
96	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4

Anexo 4. Validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	El despacho fiscal cumple con las metas anuales planteadas por el Distrito Fiscal de Lima Noroeste.	X		X		X		
2	Las metas son acordes a las políticas institucionales y su cumplimiento muestra una adecuada gestión administrativa	X		X		X		
3	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas.	X		X		X		
4	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas.	X		X		X		
5	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste son adecuados.	X		X		X		
6	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste están estandarizados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
7	La programación de las diligencias fiscales se organiza de acuerdo a la agenda del despacho fiscal.	X		X		X		
8	La organización del despacho fiscal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales durante la investigación.	X		X		X		
9	En los procesos penales se cumple con los plazos establecidos en la Ley.	X		X		X		
10	La asignación de casos en el despacho fiscal responde a una organización eficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
11	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es importante para la dirección del despacho fiscal.	X		X		X		
12	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores del despacho fiscal.	X		X		X		
13	El proceso de delegación de asignación de casos en el despacho fiscal resulta adecuado.	X		X		X		
14	Los canales de comunicación del despacho fiscal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.	X		X		X		
15	Los canales de comunicación empleados por el Fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste son adecuados para la gestión administrativa del despacho fiscal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
16	Existe un nivel estándar de rendimiento en relación a los resultados obtenidos por el despacho fiscal en su gestión anual.	X		X		X		

17	El Fiscal, evalúa periódicamente el desempeño del personal del despacho fiscal.	X	X	X	
18	Existe supervisión constante del fiscal provincial a las investigaciones que se llevan en el despacho fiscal.	X	X	X	
19	En el despacho fiscal se hacen correcciones frecuentes a los errores de las disposiciones fiscales antes de emitirse las mismas.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel** **DNI: 09217078**

Especialidad del validador: **Metodologa**

de noviembre de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Externado Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: El personal del despacho fiscal acoge las denuncias y hace el seguimiento respectivo.	x		x		x		
2	El personal fiscal basa sus decisiones en las pruebas encontradas y en la ley que le ampara.	x		x		x		
3	El personal fiscal se involucra en la persecución del delito.	x		x		x		
4	El personal fiscal archiva el caso cuando no se ha identificado los responsables.	x		x		x		
5	El personal fiscal del despacho cumple con la ley en la persecución del delito.	x		x		x		
6	El personal fiscal cumple las normas internas del Ministerio Público.	x		x		x		
7	DIMENSIÓN 2 Las denuncias recibidas son organizadas adecuadamente por el fiscal provincial.	x		x		x		
8	Los casos recibidos en el despacho fiscal cumplen con los plazos establecidos en la ley.	x		x		x		
9	Los fiscales verifican de manera aleatoria los expedientes para confirmar el curso que están tomando.	x		x		x		
10	Los fiscales verifican los expedientes tomados aleatoriamente si se está cumpliendo conforme a ley.	x		x		x		
11	DIMENSIÓN 3 La carga procesal en el despacho fiscal es procesada en los tiempos establecidos por ley.	x		x		x		
12	La carga procesal del despacho fiscal se gestiona con eficiencia.	x		x		x		
13	Se identifica casos complejos que requieren mayor celeridad.	x		x		x		
14	La complejidad de algunos casos hace que los resultados excedan el tiempo de solución.	x		x		x		
15	DIMENSIÓN 4 Los procedimientos implementados en el despacho fiscal son eficientes.	x		x		x		
16	En algunas ocasiones los procedimientos no siguen su curso normal de acción.	x		x		x		
17	El personal fiscal tiene un registro organizado de todos los casos anualmente.	x		x		x		
18	Los expedientes en el registro establecido del despacho se identifican con facilidad.	x		x		x		
19	El personal del despacho fiscal manejar eficientemente la carga procesal.	x		x		x		

20	El personal fiscal cuenta con capacidad de análisis para tomar decisiones con respecto a los casos.	X					X		
DIMENSION 5									
21	El personal fiscal realiza publicaciones científicas con frecuencia.	X					X		
22	Las publicaciones del personal fiscal tienen un aporte original a la especialidad.	X					X		
23	La calidad del contenido de las publicaciones del personal fiscal son revisados por expertos en la materia.	X					X		
24	La relevancia de las publicaciones que realiza el personal fiscal es un aporte importante al área donde se desempeñan.	X					X		
DIMENSION 6									
25	En las evaluaciones del personal fiscal las calificaciones se aprueban con holgura.	X					X		
26	Las evaluaciones del desempeño del personal fiscal tienen calificaciones altas.	X					X		
27	El personal fiscal se actualiza constantemente en temas recurrentes al trabajo que realizan.	X					X		
28	Existe una política interna del despacho fiscal para que el personal fiscal se mantenga actualizado en cuanto a las leyes de la función que realizan.	X					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Robiadiño Bravo Liz Maribel DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

de noviembre de 2020

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V1: GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL							
	Dimensión 1: Planeación							
1	El despacho fiscal cumple con las metas anuales planteadas por el Distrito Fiscal de Lima Noroeste.	✓		✓		✓		
2	Las metas son acordes a las políticas institucionales y su cumplimiento muestra una adecuada gestión administrativa	✓		✓		✓		
3	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas.	✓		✓		✓		
4	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas.	✓		✓		✓		
5	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste son adecuados	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste están estandarizados.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Organización							
7	La programación de las diligencias fiscales se organiza de acuerdo a la agenda del despacho fiscal.	✓		✓		✓		
8	La organización del despacho fiscal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales durante la investigación.	✓		✓		✓		
9	En los procesos penales se cumple con los plazos establecidos en la Ley.	✓		✓		✓		
10	La asignación de casos en el despacho fiscal responde a una organización eficiente	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Dirección							
11	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es importante para la dirección del despacho fiscal.	✓		✓		✓		
12	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores del despacho fiscal.	✓		✓		✓		
13	El proceso de delegación de asignación de casos en el despacho fiscal resulta adecuado.	✓		✓		✓		
14	Los canales de comunicación del despacho fiscal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL FISCAL

	V2: DESEMPEÑO DEL PERSONAL FISCAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Dimensión 1: Decisiones fiscales						
1	El personal del despacho fiscal acoge las denuncias y le hace el seguimiento respectivo.	✓		✓		✓	
2	El personal fiscal basa sus decisiones en las pruebas encontradas y en la ley que le ampara.	✓		✓		✓	
3	El personal fiscal se involucra en la persecución del delito.	✓		✓		✓	
4	El personal fiscal archiva el caso cuando no se ha identificado los responsables.	✓		✓		✓	
5	El personal fiscal del despacho cumple con la ley en la persecución del delito.	✓		✓		✓	
6	El personal fiscal cumple las normas internas del Ministerio Público.	✓		✓		✓	
	Dimensión 2: Gestión del proceso	Si	No	Si	No	Si	No
7	Las denuncias recibidas son organizadas eficientemente por el fiscal provincial.	✓		✓		✓	
8	Los casos recibidos en el despacho fiscal cumplen con los plazos establecidos en la ley.	✓		✓		✓	
9	Los fiscales verifican de manera aleatoria los expedientes para confirmar el curso que están tomando.	✓		✓		✓	
10	Los fiscales verifican los expedientes tomados aleatoriamente si se está cumpliendo conforme a ley.	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Celeridad y rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No
11	La carga procesal en el despacho fiscal es procesada en los tiempos establecidos por ley.	✓		✓		✓	
12	La carga procesal del despacho fiscal se gestionada con eficiencia.	✓		✓		✓	
13	Se identifica casos complejos que requieren mayor celeridad.	✓		✓		✓	
14	La complejidad de algunos casos hace que los resultados excedan el tiempo de solución.	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Organización del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
15	Los procedimientos implementados en el despacho fiscal son eficientes.	✓		✓		✓	
16	En algunas ocasiones los procedimientos no siguen su curso normal de acción.	✓		✓		✓	
17	El personal fiscal tiene un registro organizado de todos los casos anualmente.	✓		✓		✓	

18	Los expedientes en el registro establecido del despacho se identifican con facilidad.	✓							
19	El personal del despacho fiscal manejar eficientemente la carga procesal.	✓							
20	El personal fiscal cuenta con capacidad de análisis para tomar decisiones con respecto a los casos.	✓							
	Dimensión 5: Evaluación de las publicaciones								
21	El personal fiscal realiza publicaciones científicas con frecuencia.		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Las publicaciones del personal fiscal tienen un aporte original a la especialidad.	✓							
23	La calidad del contenido de las publicaciones del personal fiscal son revisados por expertos en la materia.	✓							
24	La relevancia de las publicaciones que realiza el personal fiscal es un aporte importante al área donde se desempeñan.	✓							
	Dimensión 6: Evaluación del desarrollo profesional								
25	En las evaluaciones del personal fiscal las calificaciones se aprueban con holgura.	✓							
26	Las evaluaciones del desempeño del personal fiscal tienen calificaciones altas.	✓							
27	El personal fiscal se actualiza constantemente en temas recurrentes al trabajo que realizan.	✓							
28	Existe una política interna del despacho fiscal para que el personal fiscal se mantenga actualizado en cuanto a las leyes de la función que realizan.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ✓ hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Gastello Mathews Willy DNI: 09635561

Especialidad del validador: Gerente Fábrega

18 de 12 del 2020
 de Gastello
 Mg. Willy Gastello Mathews
 Maestro en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V1: GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL							
	Dimensión 1: Planeación							
1	El despacho fiscal cumple con las metas anuales planteadas por el Distrito Fiscal de Lima Noroeste.	✓		✓		✓		
2	Las metas son acordes a las políticas institucionales y su cumplimiento muestra una adecuada gestión administrativa	✓		✓		✓		
3	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas.	✓		✓		✓		
4	La política institucional del despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es eficaz para el cumplimiento de los objetivos y metas.	✓		✓		✓		
5	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste son adecuados	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos que se realizan en el despacho fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste están estandarizados.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La programación de las diligencias fiscales se organiza de acuerdo a la agenda del despacho fiscal.	✓		✓		✓		
8	La organización del despacho fiscal contribuye al cumplimiento de los plazos procesales durante la investigación.	✓		✓		✓		
9	En los procesos penales se cumple con los plazos establecidos en la Ley.	✓		✓		✓		
10	La asignación de casos en el despacho fiscal responde a una organización eficiente.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste es importante para la dirección del despacho fiscal.	✓		✓		✓		
12	El liderazgo del fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste resulta básica para la adecuada dirección de los trabajadores del despacho fiscal.	✓		✓		✓		
13	El proceso de delegación de asignación de casos en el despacho fiscal resulta adecuado.	✓		✓		✓		
14	Los canales de comunicación del despacho fiscal son adecuados para una mejor dirección que incida en la gestión administrativa.	✓		✓		✓		

15	Los canales de comunicación empleados por el Fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste son adecuados para la gestión administrativa del despacho fiscal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Dimensión 4: Control Existe un nivel estándar de rendimiento en relación a los resultados obtenidos por el despacho fiscal en su gestión anual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	El Fiscal, evalúa periódicamente el desempeño del personal del despacho fiscal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Existe supervisión constante del fiscal provincial a las investigaciones que se llevan en el despacho fiscal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	En el despacho fiscal se hacen correcciones frecuentes a los errores de las disposiciones fiscales antes de emitirse las mismas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Neyra Salazar, Fernando DNI: 06710379

Especialidad del validador: Gestor Pública

14 de 12 del 20 20

Fernando Salazar
Mg. Fernando Salazar
Gestor Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL FISCAL

V2: DESEMPEÑO DEL PERSONAL FISCAL		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Dimensión 1: Decisiones fiscales						
1	El personal del despacho fiscal acoge las denuncias y le hace el seguimiento respectivo.	✓		✓		✓	
2	El personal fiscal basa sus decisiones en las pruebas encontradas y en la ley que le ampara.	✓		✓		✓	
3	El personal fiscal se involucra en la persecución del delito.	✓		✓		✓	
4	El personal fiscal archiva el caso cuando no se ha identificado los responsables.	✓		✓		✓	
5	El personal fiscal del despacho cumple con la ley en la persecución del delito.	✓		✓		✓	
6	El personal fiscal cumple las normas internas del Ministerio Público.	✓		✓		✓	
	Dimensión 2: Gestión del proceso	Si	No	Si	No	Si	No
7	Las denuncias recibidas son organizadas eficientemente por el fiscal provincial.	✓		✓		✓	
8	Los casos recibidos en el despacho fiscal cumplen con los plazos establecidos en la ley.	✓		✓		✓	
9	Los fiscales verifican de manera aleatoria los expedientes para confirmar el curso que están tomando.	✓		✓		✓	
10	Los fiscales verifican los expedientes tomados aleatoriamente si se está cumpliendo conforme a ley.	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Celeridad y rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No
11	La carga procesal en el despacho fiscal es procesada en los tiempos establecidos por ley.	✓		✓		✓	
12	La carga procesal del despacho fiscal se gestionada con eficiencia.	✓		✓		✓	
13	Se identifica casos complejos que requieren mayor celeridad:	✓		✓		✓	
14	La complejidad de algunos casos hace que los resultados excedan el tiempo de solución.	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Organización del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
15	Los procedimientos implementados en el despacho fiscal son eficientes.	✓		✓		✓	
16	En algunas ocasiones los procedimientos no siguen su curso normal de acción.	✓		✓		✓	
17	El personal fiscal tiene un registro organizado de todos los casos anualmente.	✓		✓		✓	

18	Los expedientes en el registro establecido del despacho se identifican con facilidad.	✓				✓		
19	El personal del despacho fiscal maneja eficientemente la carga procesal.	✓				✓		
20	El personal fiscal cuenta con capacidad de análisis para tomar decisiones con respecto a los casos.	✓				✓		
21	Dimensión 5: Evaluación de las publicaciones El personal fiscal realiza publicaciones científicas con frecuencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Las publicaciones del personal fiscal tienen un aporte original a la especialidad.	✓				✓		
23	La calidad del contenido de las publicaciones del personal fiscal son revisados por expertos en la materia.	✓				✓		
24	La relevancia de las publicaciones que realiza el personal fiscal es un aporte importante al área donde se desempeñan.	✓				✓		
25	Dimensión 6: Evaluación del desarrollo profesional En las evaluaciones del personal fiscal las calificaciones se aprueban con holgura.	✓				✓		
26	Las evaluaciones del desempeño del personal fiscal tienen calificaciones altas.	✓				✓		
27	El personal fiscal se actualiza constantemente en temas recurrentes al trabajo que realizan.	✓				✓		
28	Existe una política interna del despacho fiscal para que el personal fiscal se mantenga actualizado en cuanto a las leyes de la función que realizan.	✓				✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Neyra Saldamiga Fernando DNI: 06710379

Especialidad del validador: Gestión Pública

15 de 12 del 20 20

Fernando Neyra
Mg. Fernando Neyra Saldamiga
Magistrado Fiscal

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 5. Matriz de operacionalización de la variable gestión del despacho fiscal

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rangos
Planificación.	Cumplimiento de Metas.	1-2	Escala ordinal	Bajo (19 - 43) Medio (44 - 70) Alto (71 - 95)
	Políticas organizacionales.	3-4		
	Procedimientos	5-6		
Organización	Programación de diligencias.	7		
	Cumplimiento de plazos.	8-9		
	Asignación de casos.	10		
Dirección	Liderazgo.	11-12		
	Delegación.	13		
	Comunicación	14-15		
Control.	Estándar de rendimiento.	16		
	Evaluación del personal.	17		
	Supervisión.	18		
	Corrección de fallas	19		

Matriz de operacionalización de la variable desempeño del personal fiscal

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rangos
Decisiones fiscales.	Conducción de la investigación (seguimiento y decisión).	1-2	Escala ordinal	Bajo (28 - 64) Medio (65 - 103) Alto (104 - 140)
	Participación de los procesos judiciales.	3-4		
Gestión de procesos.	Cumplimiento de normas.	5-6		
	Expedientes.	7-8		
	Proceso aleatorio.	9-10		
Celeridad y rendimiento.	Carga procesal.	11-12		
	Complejidad de los casos.	13-14		
	Procedimientos.	15-16		
Organización del trabajo.	Control de registro.	17-18		
	Manejo de expedientes.	19		
	Capacidad de análisis.	20		
Evaluación de las publicaciones.	Publicaciones.	21		
	Originalidad.	22		
	Calidad.	23		
Evaluación del desarrollo profesional.	Relevancia.	24		
	Calificación	25-26		
	Cursos aprobados.	27-28		

Anexo 6. Carta de permiso para aplicar instrumentos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 3 de diciembre de 2020
Carta P. 948-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Dr.
JORGE VEIGA REYES
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE
MINISTERIO PUBLICO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CASTRO VASQUEZ, GENNER; identificado con DNI N° 43802996 y con código de matrícula N° 7002313526; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTION DEL DESPACHO Y EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MINISTERIO PUBLICO EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CASTRO VASQUEZ, GENNER asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe