

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES



=====

**INFLUENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS POLICÍAS DEL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, LIMA –
2018**

=====

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO,
MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES**

TESISTA: ESQUIVEL VILLAFANES ARMANDO FABIAN

ASESOR: Dr. GAMARRA RAMON JOSE CARLOS

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente informe de investigación está dedicado a mi esposa y mis hijos, quienes me han apoyado incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor y a los docentes de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL.

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018. **Metodología:** El estudio se desarrolló en el Departamento de Investigación Criminal, Lima, en el periodo de 2018. La población fue 390 y la muestra determinada mediante fórmula fue 205. El nivel de investigación es explicativo, de tipo prospectivo, transversal, analítico y observacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios debidamente validados por cinco juicios de expertos en el área, y la confiabilidad según el valor de Alfa de Cronbach 0,760 y 0,810; respectivamente. **Resultados:** Del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 19,5% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, así como el 16,6% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral. El valor de χ^2 calculado 20,004, para 4 grados de libertad y p valor 0,000 (<0.05). **Conclusión:** Se rechaza la hipótesis general nula de investigación, por consiguiente, se acepta la hipótesis general de investigación: ***Hi:** El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

Palabras clave: Sistema, gestión, desempeño, laboral, policías.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the influence of the Management System on the work performance of the police officers of the Department of Criminal Investigation, Lima - 2018. **Methodology:** The study was carried out in the Department of Criminal Investigation, Lima, in the period of 2018. The population was 390 and the sample determined by formula was 205. The level of research is explanatory, prospective, transversal, analytical and observational. The technique was the survey and the instrument two questionnaires duly validated by five experts' judgment in the area, and the reliable one according to the value of Cronbach's Alpha 0.760 and 0.810; respectively. **Results:** Of the 100.0% of the police officers who work in the Criminal Investigation Department of Lima in the period 2018; 19.5% who said that the tax management system is efficient has obtained a qualification of efficiency in their work performance, as well as 16.6% that refers to a deficient level has obtained a qualification of deficiency in their work performance. The Chi2 value calculated 20,004, for 4 degree freedom and p value 0.000 (<0.05). **Conclusion:** The general null investigation hypothesis is rejected, therefore the general research hypothesis is accepted: H_1 : The Management System significantly influences the work performance of the police officers of the Criminal Investigation Department, Lima - 2018.

Keywords: System, management, performance, labor, police.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I	10
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	11
1.3. Viabilidad.....	12
1.4. Formulación del problema de investigación.....	12
1.4.1. Problema general.....	12
1.4.2. Problemas específicos	12
1.5. Formulación de los objetivos	13
1.5.1. Objetivo General	13
1.5.2. Objetivos específicos	13

CAPÍTULO II.....	15
2.1 Formulación de la hipótesis	15
2.1.1 Hipótesis general	15
2.1.2 Hipótesis específicas	15
2.2 Operacionalización de variables	17
2.3 Definición de términos operacionales	19
CAPÍTULO III.....	20
MARCO TEÓRICO	20
3.1 Antecedentes	20
3.2 Bases teóricas	24
3.3 Bases conceptuales	25
CAPÍTULO IV	28
MARCO METODOLÓGICO	28
4.1 Ámbito.....	28
4.2 Tipo y nivel de investigación	28
4.3 Población y muestra	28
4.4 Diseño de investigación	30
4.5 Técnicas e instrumentos	31
4.5.2.1 Validación de los instrumentos.....	31
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	32

Tabulación	32
CAPÍTULO V.....	34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
5.1 Análisis descriptivo	34
5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	44
5.3 Discusión de resultados	51
5.4 Aporte de la investigación	52
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	58

INTRODUCCIÓN

El estudio tuvo como finalidad evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018; para ello, el estudio se divide en cinco capítulos.

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos cuyo contenido se describe a continuación:

En el Capítulo I: Descripción del problema de investigación, en donde se desarrolla y explica la descripción del problema y su formulación, se señalan sus objetivos e hipótesis, así como la justificación importancia, viabilidad y limitaciones propias de la investigación. Además, se incluyen las variables, hipótesis y definición de términos

En el Capítulo II denominado Marco Teórico, se registran los antecedentes de la investigación, así como un desarrollo completo y pormenorizado sobre las bases teóricas de las variables de investigación con los aportes de investigadores referentes al tema.

En el Capítulo III se desarrolla la Metodología, en la que se desarrolla el ámbito de investigación, población y muestra, se señalan el tipo y nivel de investigación, se indican los instrumentos y procedimientos para analizarlos.

En el Capítulo IV: Resultados y Discusión se presentan en forma estadística, tabulada y gráfica los resultados a los que se han llegado en la investigación y la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas y se incluyen los aportes científicos de la investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos respectivos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El Sistema de Gestión Fiscal es una propuesta y acción implementada por el Ministerio Público, quién lo definió como: “La reingeniería del nuevo Despacho Fiscal y su sistema de gestión, que significa una forma diferente de la organización del trabajo fiscal” (Ministerio Público, 2011).

De hecho, la renovada función tributaria aplicada implica la creación de oficinas de impuestos corporativos que cuenten con una organización más dinámica del trabajo en equipo para que las nuevas políticas, metas y objetivos institucionales puedan cumplirse de manera eficiente. (Alcalde, 2012).

Mendoza, afirma que: “Sabido que la modernización del sistema de justicia penal está pendiente desde hace décadas y merece una atención urgente para satisfacer el anhelo de una justicia más rápida y eficaz”. (Mendoza A. , 2009).

En todo proceso judicial que se realiza, se cuenta con la presencia de los policías como actores principales y fundamentales para la intervención en situaciones que lo ameriten; es por ello que el informe del policía es pieza clave en toda investigación ya que este documento se realiza para dejar una prueba de lo que pasó (Fernandez, 2011). Esta acción va de la mano con la función del fiscal, quien tiene la tarea de investigar el delito, acusar al autor, proteger a la víctima, al testigo o a quienes colaboran con el poder judicial para evitar que sean procesados, infligir un daño y lograr una compensación monetaria a favor del perpetrador.

El fiscal abrirá un expediente y contendrá la denuncia, donde se señala las diligencias de la investigación, requerimiento, documentos que se obtienen durante el proceso y otras disposiciones (Ojeda, 2015).

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El nuevo sistema de gestión de los organismos encargados de hacer cumplir la ley es un tema que se ha ignorado en gran medida en la formación de jueces y personal judicial y fiscal en la mayoría de los distritos judiciales; y se dio una importancia significativa a los aspectos procesales penales. Situación que creemos debe ser superada porque representa una herramienta fundamental como una brújula para lograr una implementación eficiente en términos del nuevo modelo penal, al menos para la fiscalía, que este sistema resulte óptimo, para distintas áreas en la organización, un punto importante es el desempeño laboral, considerado como base para la una intervención y trabajo de calidad.

Este punto es amplio y complejo porque implica que el individuo de a conocer sus las competencias laborales alcanzadas en las que se integran que contribuyen a alcanzar exigencias de la empresa (Mendoza A. , 2009).

Es por esta razón que la investigación quiere comprobar si hay influencia de parte del sistema de gestión fiscal en las tareas y actividades que siguen los fiscales de la DINICRI, para poder brindar una información más exacta a los trabajadores de la justicia del país. El presente trabajo se justificó de manera teórica, práctica y metodológica.

- ✚ **Teórica:** Esta investigación se realizó para contribuir al conocimiento que hay sobre el sistema de administración tributaria y el desempeño laboral, donde los resultados fueron sistematizados en una propuesta que debe incluirse como conocimiento en ciencia política.
- ✚ **Práctica:** Esta investigación se realizó debido a la necesidad de examinar en qué medida el sistema de administración tributaria afecta el desempeño laboral de los policías de la DINICRI, esto permitió encontrar soluciones concretas para identificar si esta es la razón por la que se da a conocer el problema.
- ✚ **Metodológica:** La elaboración y aplicación de trabajos de investigación que tengan como variables; El sistema de gestión financiera y el desempeño laboral se han llevado a cabo a través de instrumentos, estos podrán ser estudiados por la ciencia una vez comprobada su validez y confiabilidad, para que se puedan utilizar como herramientas en otros trabajos de investigación y en otras

instituciones educativas y también que sirva de guía para lograr mejores resultados.

Importancia de la investigación

Los resultados de esta investigación se llevaron a cabo para que oriente a proporcionar al profesional de Derecho, información y también un enfoque más detallado sobre el nuevo Sistema de Gestión en el Perú, porque permitió conocer su percepción desde el punto de vista de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal.

Así mismo esta investigación es un antecedente para la investigación en las líneas de investigación de la Maestría en Derecho, mención en Ciencias Penales, de esta manera se contribuye en la investigación a la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”.

1.3. Viabilidad

Factor tiempo, Debido a los horarios de trabajo personal administrativo y las tareas diarias, será posible realizar nuestra investigación para buscar literatura, aplicar herramientas de investigación y preparar el informe final.

Factor económico, el desarrollo del proyecto y en si el proyecto, fueron financiados por el propio investigador; para quienes ha resultado ser asequible para cubrir los costos necesarios para la implementación del proyecto de investigación.

1.4. Formulación del problema de investigación

1.4.1. Problema general

✚ ¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?

1.4.2. Problemas específicos

✚ ¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión habilidad para aprender*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?

- ✚ ¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión calidad de trabajo*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?
- ✚ ¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión actitud y dedicación al trabajo*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?
- ✚ ¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión relaciones interpersonales*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?
- ✚ ¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión cumplimiento de tareas*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?
- ✚ ¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión atención al cliente*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1. Objetivo General

- ✚ Evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- ✚ Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión habilidad para aprender*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.
- ✚ Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión calidad de trabajo*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.
- ✚ Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión actitud y dedicación al trabajo*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

- ✚ Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión relaciones interpersonales*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.
- ✚ Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión cumplimiento de tareas*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.
- ✚ Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión atención al cliente*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de la hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

✚ **H_i**: El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral de los es del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

✚ **H_o**: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el desempeño laboral de los es del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

2.1.2 Hipótesis específicas

✚ **H_{i1}**: El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, *dimensión habilidad para aprender*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

H_{o1}: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el desempeño laboral, *dimensión habilidad para aprender*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

✚ **H_{i2}**: El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión calidad de trabajo*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

H_{o2}: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión calidad de trabajo*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

✚ **H_{i3}**: El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión actitud y dedicación al trabajo*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

H_{o3}: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión actitud y*

dedicación al trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

✚ **Hi4:** El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión relaciones interpersonales*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Ho4: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión relaciones interpersonales*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

✚ **Hi5:** El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión cumplimiento de tareas*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Ho5: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión cumplimiento de tareas*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

✚ **Hi6:** El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión atención al cliente*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Ho6: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, *dimensión atención al cliente*, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

2.2 Operacionalización de variables

variable	Dimensión	Indicadores	Valor Final	Escala
Sistema De Gestión Fiscal	Sistema Organizacional	Modelo de gestión	Eficiente Regular Deficiente	Ordinal Politémica
		Estructura		
		Organizativa		
		Celeridad en la actuación fiscal		
	Nuevo Código Procesal Penal	Normatividad		
		Dictámenes		
Desempeño Laboral	Habilidades Para Aprender	Disposición al Aprendizaje	Eficiente Regular Deficiente	Ordinal Politémica
		Interés por mejorar		
	Calidad De Trabajo	Labor Eficiente		
		Cumplimiento Laboral		
	Actitud Y Dedicación Al Trabajo	Perseverancia		
		Compromiso		

Relaciones Interpersonales	 Comunicación Efectiva
	 Trabajos en Equipo
Cumplimiento De Tareas	 Responsabilidad
	 Dedicación
Atención Al Cliente Interno	 Solidaridad Laboral
	 Entusiasmo al realizar los trabajos

2.3 Definición de términos operacionales

- ✚ **Desempeño laboral:** es la eficacia que presenta un trabajador dentro de una organización, laborando con una satisfacción y motivación. También dependerá del comportamiento que presente, así como los factores que influyen en el puesto que ocupa (Chiavenato, 2011).
- ✚ **Sistema de Gestión Fiscal:** Se define como la estructura organizacional, procedimientos, procesos, recursos humanos, físicos, materiales, de información, económicos que interactúan para controlar el cumplimiento de las actividades de la fiscalía penal y para alcanzar su visión, misión, objetivos, estrategias y políticas institucionales. (Wistuba, 2014)

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Internacionales

Ricardo Emir Ramos Lisarazu, en: “Gestión de Despacho Judicial como una herramienta en la administración de justicia boliviana”. Concluyo que “La presencia de problemas en la forma actual de organizar una oficina, reflejada en una mala relación laboral entre el personal del juzgado, el uso de herramientas tecnológicas que no cumplen con los requerimientos actuales para el trabajo al que están destinadas, por ejemplo, herramientas antiguas con daños mecánicos, la falta de software para apoyar la jurisdicción, y la falta de planes y objetivos comunes entre los funcionarios antes mencionados”. Es por eso, que será de suma importancia hacer una ley que permite cumplir los objetivos garantizando principios constitucionales. (Ramos, 2013).

Eric Mauricio Wistuba Zuñiga, en: “Sistema de Gestión de Procesos de Despacho de Productos para Covepa”. Concluyo que: “La experiencia práctica demuestra que la utilidad de SIGEDES como solución de pedido de fletes es relevante, ya que genera propuestas de envío de alta calidad y ayuda en la planificación diaria de los fletes a distribuir a los clientes. Además, contribuye a la trazabilidad de los envíos realizados, lo que supone un valor añadido para la empresa. La importancia de una buena documentación inicial, así como una adecuada recopilación de requisitos en un proyecto de desarrollo de software es parte esencial y fundamental para conseguir un sistema que cumpla con las expectativas del cliente final y en especial de los usuarios. Se recomienda tomarse el tiempo, la paciencia y la empatía con los usuarios finales para que se sientan comprometidos con la solución que está tratando de construir para ellos”. La experiencia de todo, se incluye en actividades que sean inclusivas y que tome en cuenta

la identificación del usuario sobre la disminución de la resistencia que produce el cambio por la implementación de un nuevo software (Wistuba, 2014).

Nivel nacional

Mario Heinrich Fisfálen Huerta, en: “Análisis económico de la carga procesal del poder judicial”. Concluyo que: “Con una correlación significativa de 0,01 entre la recepción de expedientes y los expedientes ya finalizados, el esfuerzo procesal se ha mantenido relativamente elevado en los últimos años. Considera carga procesal como la brecha entre el número de decisiones judiciales ofrecidas o producción judicial y la cantidad de decisiones judiciales demandadas. El resultado del estudio también indica que tanto el número de órdenes judiciales en demanda como el número de órdenes judiciales en oferta muestran una tendencia creciente más allá de las fluctuaciones estacionales que ocurren” (Fisfálen, 2014).

Allen Jonny Neyra Ascencios, en su investigación: “Ingreso y producción de expedientes judiciales, y su relación con la carga procesal en el distrito judicial de Junín”. Concluyo que: “La relación entre el esfuerzo procesal y la entrada del caso a través de la validación de hipótesis. Se descarta $H_0: \beta_1 = 0$ Lo cual se evidencia con $\beta_1 > 0$ ya que $0.087343 > 0$ Por lo tanto se dice que a mayor número de expedientes presentados aumenta la carga procesal, se plantea la hipótesis de la relación positiva de expedientes de entrada con la carga procesal. La diferencia de expedientes (entrada – producción) de las 108 observaciones, el 57,41% de la entrada de expediente es superior a la creación de expediente, esta diferencia incrementó la carga procesal en 34.791 expedientes en el periodo 2004-2012, acumulando una carga procesal total de 80.644 expedientes al inicio del ejercicio 2013 por resolver” (Neyra, 2015).

Moisés Alata Nina Juliaca, en su investigación: “Carga procesal en el poder judicial y la implementación de un proceso civil común en el Perú”. Concluyeron que: “El procedimiento civil actual no respeta efectivamente los plazos fijados para la resolución de los conflictos de

interés y la inseguridad jurídica, lo que exige una reforma del código procesal civil con la consiguiente introducción de un nuevo modelo procesal común en los procesos civiles. Los medios alternativos de resolución de conflictos no contribuyen de manera eficiente a aligerar la carga procesal en los casos civiles que tramita el poder judicial. No existe justificación para la separación de los actos procesales y sus plazos en los juicios sólo implican la dilación injustificada de los procesos civiles” (Moisés , 2015).

Rubén Juan Gutierrez Huaman, en su investigación: “La conciliación extrajudicial y su incidencia en la disminución de la carga procesal, primer juzgado civil de Huancavelica en el 2016”. Concluyó que: “Existe una importante relación e impacto entre el arbitraje extrajudicial y el litigio desarrollado en el presente caso; Desde entonces, los resultados referidos muestran que el acuerdo extrajudicial facilitó significativamente el sobreseimiento de muchos casos, impidiendo que estos llegaran a la autoridad judicial, reduciendo así la carga procesal en el Primer Juzgado Civil de Huancavelica. En otras palabras, el arbitraje extrajudicial es efectivo. Con la reducción de la carga procesal del Primer Juzgado Civil de la Corte Suprema de Justicia de Huancavelica en 2016, se puede concluir que, a mayor arbitraje, mayor desahogo para los tribunales”. Respecto a la Carga Procesal que estas soportan (Gutierrez, 2017).

Jhonatan Cutipa Quispe y Julio Tueros Cárdenas, en su investigación: “La carga procesal respecto a la violencia familiar en el distrito judicial de Madre De Dios-Tambopata”. Concluyeron que: “La aprobación de la nueva ley en flagrancia para un procedimiento inmediato representa un mecanismo alternativo muy importante para reducir la carga procesal aplicable a los casos de violencia doméstica. Las fortalezas que hemos señalado en este caso son la celeridad con la que se han llevado a cabo las diligencias en casos de flagrante delito y no cabe duda que su vigencia ha propiciado una rápida y oportuna búsqueda de un procedimiento”. El uso de estos nuevos cuerpos normativos son mecanismos alternativos eficientes para reducir prudencialmente la

sobrecarga procesal de los juzgados de violencia familiar y consecuentemente eliminar las infracciones penales para la protección de las víctimas (Quispe & Tueros, 2017).

Nely Yana Yanqui, en su investigación: “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del Cusco del año 2014”. Concluyo que: “Luego de confrontar la hipótesis con los hechos, se confirmó mediante evidencia observable de acuerdo a los resultados obtenidos y su análisis e interpretación. El propósito de las Marcs no es privatizar el poder judicial, sino ayudar a fortalecer el sistema judicial en la resolución de conflictos y juntos brindar un servicio completo y adecuado a los nuevos cambios en los que vivimos. Esta confusión y prejuicio surge de la falta de conocimiento sobre los beneficios y limitaciones de estos medios alternativos. Los MARC no son una panacea válida para todos los casos, son solo un complemento del tribunal, ya que este último, en virtud de su poder y como fuerza que es, no puede desaparecer”. Los operadores judiciales no deben abandonar la gran misión de administrar justicia, ni recomendar el uso de MARC para reducir la carga judicial y mejorar los servicios judiciales, que tanto faltan en nuestro país. (Yana, 2017).

Nember Paico Alarcón, en su investigación: “Gestión del despacho y carga procesal de los Fiscales del distrito Fiscal San Martín- Sede Tarapoto, 2017”. Concluyó que: “Los resultados muestran que la gestión de la Fiscalía General de la República Sede San Martín-Tarapoto es eficiente en un 64,86%, indicando un 29,73% que la gestión se encuentra en un nivel esperado. Por su parte, la carga procesal de los fiscales del Distrito Fiscal San Martín - Sede Tarapoto se encuentra en un nivel esperado de 55.41%, lo que indica que aún existen dificultades en el manejo de la cantidad de expedientes fiscales que se tramitan en el Distrito Fiscal San Martín. Además, el resultado X2c (33,14) es mayor que el valor de la tabla X2t (9,49), es decir, se rechaza la hipótesis nula; por lo que se acepta la hipótesis alternativa” (Nember , 2017).

Jorge Luis Segura Quiñones, en su investigación: “La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad, 2017”. Concluyó que: “El desempeño laboral de los empleados del III. el Juzgado de Paz, CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%; Resulta que el coeficiente de correlación rho de Spearman nos da un valor de -0,345, lo que nos dice que existe una correlación negativa promedio entre el esfuerzo del proceso y las características del trabajo; se muestra que existe una correlación promedio negativa entre la variable carga procedimental y la dimensión rasgo individual, lo cual se muestra con un coeficiente de correlación de la rho de Spearman, dándonos un valor de -0.237; entre la variable estrés relacionado con el procedimiento y el desempeño laboral, se puede observar que el coeficiente de correlación rho de Spearman nos da un valor de -0.386, lo que nos dice que existe una correlación media negativa” (Segura, 2017).

3.2 Bases teóricas

El Sistema De Gestión Fiscal

El nuevo Sistema de Gestión Fiscal Penal constituye quizá un tema que en la gran mayoría ha quedado fuera de la formación que se imparte en la mayoría de los distritos judiciales a jueces y personal judicial y fiscal; y se dio una importancia significativa a los aspectos procesales penales. Situación que creemos debe ser superada porque representa una herramienta fundamental, al menos para la fiscalía, como una brújula que nos llevará al norte, es decir, a lograr una adecuada implementación del nuevo modelo procesal penal y resultados óptimos de este sistema.

Teoría de la Reforma Procesal en el Perú

San Martín señala que: “Con la entrada en vigencia progresiva del Nuevo Código Procesal Penal del 2004 (NCPP), que enmarca el nuevo modelo procesal dentro de una evidente tendencia hacia lo acusatorio, combinado con notas características de un modelo adversario, que sin duda

alguna constituye un adecuado desarrollo constitucional a nivel procesal”(San Martín, 2004).

En cuanto al modelo procesal, San Martín señala que el programa constitucional prescribe un sistema acusatorio o contradictorio, aunque con los lineamientos de un modelo eurocontinental.

3.3 Bases conceptuales

El Sistema De Gestión Fiscal

Se define como una estructura con procedimiento y procesos para controlar el cumplimiento de las actividades de la fiscalía y para alcanzar sus políticas institucionales.

A. EL DERECHO PENAL Y EL EJERCICIO DEL IUS PUNIENDI

Ius puniendi es una expresión latina utilizada para referirse al poder sancionador del Estado. El término *ius* es sinónimo de decir derecho, mientras que el término *puniendi* es sinónimo de castigar y por lo tanto puede traducirse literalmente como derecho a castigar o derecho a sancionar Bustos (1986 p.20).

- B. EL MINISTERIO PÚBLICO:** Aquel organismo con las funciones primordiales del Estado como uno que es autónomo son: la protección de la legalidad, los derechos de los ciudadanos y los intereses públicos, la representación de la sociedad en los tribunales, la protección de la familia, los menores y los discapacitados y el interés social, y velar por la moral pública; persecución penal y reparación civil (Art. 1 D.L. N° 052).
- C. CULTURA LITIGIOSA:** Es una sociedad en la que las personas se enfrentan a una crisis, recurriendo normalmente al uso de la violencia, (amenazas, insultos, represalias materiales o psicológicas o agresiones físicas) o al proceso judicial, a la espera de que un tercero (juez) defina quién tiene la razón. y quien está mal.
- D. FISCALÍA:** Es el órgano público del proceso penal y tiene una función requirente más no jurisdiccional. Entre sus funciones se encuentran: El ejercicio de la acción penal, intervenir en la investigación del delito

desde la etapa policial hasta su culminación en la Corte Suprema, Garantizar el derecho de defensa y demás derechos del detenido, cautelar la legalidad, representar a la sociedad en juicio y velar por la independencia del Poder Judicial y la recta administración de justicia.

E. INVESTIGACIÓN DEL DELITO: De acuerdo al inciso 4 del artículo 159 de la Constitución Política que nos rige, el Ministerio Público "conduce desde su inicio la investigación del delito". En tal sentido, se entiende que el Ministerio Público tiene el monopolio de la acción penal pública y por ende, de la investigación del delito desde que ésta se inicia, cuyos resultados como es natural determinará si los Fiscales promueven o no la acción penal (Salinas, 2007:2).

F. INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO EN GARANTÍA DEL DERECHO DE DEFENSA

Que el fiscal provincial Penal será notificado por la policía de la detención del imputado, en persona o por suplente o auxiliar debidamente autorizado, del detenido, para efectos del derecho de defensa aquí y otros, en los términos previstos en la Constitución. (Art. 10 D.L. N° 052).

Desempeño Laboral

Según (Chiavenato, 2011) define el desempeño laboral como: "Aquella eficacia que presenta un trabajador dentro de una organización, laborando con una satisfacción y motivación. También dependerá del comportamiento que presente, así como los factores que influyen en el puesto que ocupa".

Según el autor, es claro que existen roles disponibles para cada empleado en función de sus habilidades, destrezas, conocimientos y experiencia que contribuyen a su desempeño exitoso hacia tareas de excelente desempeño, en beneficio de la organización.

Según el autor en mención se define las siguientes dimensiones las cuales se detallan a continuación:

Dimensión 1: Habilidad para Aprender

Muestra cuánta determinación, pasión y pasión tiene uno por su trabajo, así como el deseo de adquirir nuevas habilidades.

Dimensión 2: Calidad de trabajo

Es el progreso de los colaboradores en las tareas asignadas y cumplidas de su trabajo. Para completar las tareas correctamente.

Dimensión 3: Actitud y dedicación al trabajo

Aparece la habilidad que un individuo demuestra en su trabajo y con ello el mayor compromiso con el puesto.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

La capacidad del empleado para interactuar con los compañeros de trabajo. En toda organización es necesario implementar ciertas acciones que ayuden a mejorar la relación entre subordinados y superiores, aumentando así el porcentaje de energía y perseverancia de su parte.

Dimensión 5: Cumplimiento de tareas

El deber es expresado por el individuo y se expresa en el desempeño de sus funciones durante el período señalado. También es deber y responsabilidad seguir ciertas pautas o interactuar con alguien para asegurar el éxito de la transacción.

Atención al cliente interno. - Dentro de cualquier organización, los empleados son responsables de una variedad de tareas para la empresa, incluida la provisión de información oportuna a los empleados en el sitio y en otras oficinas, la supervisión de clientes externos y la provisión según lo indicado por los contribuyentes individuales. Por lo tanto, el cliente interno es un miembro importante y juega un papel vital en el éxito de cualquier empresa.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La (DIRINCRI) PNP Dirección de Investigación Criminal se encuentra en la Av. España 323, Cercado de Lima; en la actualidad está dividida por las DIVINCRI Norte, Sur, Este y Oeste; que operan en Lima metropolitana.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de investigación:

- Según el tiempo de Estudio: Prospectivo, ya que los datos se recolectan en tiempo presente.
- Según participación del investigador: Observacional, porque no se llega a manipular ninguna variable de estudio
- Según la cantidad de medición de las Variables: Transversal, porque el instrumento se aplicó en un solo momento, de esta manera las variables se midieron solo una vez.
- Según la cantidad de Variables a estudiar: Analítico, porque son dos el número de variables a estudiar (Fonseca, Martel, Rojas, Flores, & Vela, 2013).

4.2.2 Nivel de investigación:

Explicativo, porque se pretende demostrar la asociación entre las dos variables que se están estudiando; con el fin identificar la existencia de una asociación significativa (Fonseca, Martel, Rojas, Flores, & Vela, 2013)

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población que fue empleada fue la de la Dirección de Investigación Criminal de la Ciudad de Lima quien fueron empleados de la institución en la etapa de desarrollo de la

investigación durante el periodo de julio a diciembre de 2018, un total de 390 funcionarios.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra fue determinada mediante la siguiente fórmula:

Dónde:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

- N = 390
- $Z_{\alpha} = 1.96^{(2)}$
- $p = 0.5$
- $q = 1 - p$
- $d = 0.05$

$$= \frac{390 * (1.96^{(2)}) * 0.5 * 0.5}{(0.05 * 0.05) (390 - 1) + (1.96^{(2)}) * 0.5 * 0.5}$$

$$= 204.4701401436$$

$$= 205 \text{ policías}$$

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión:

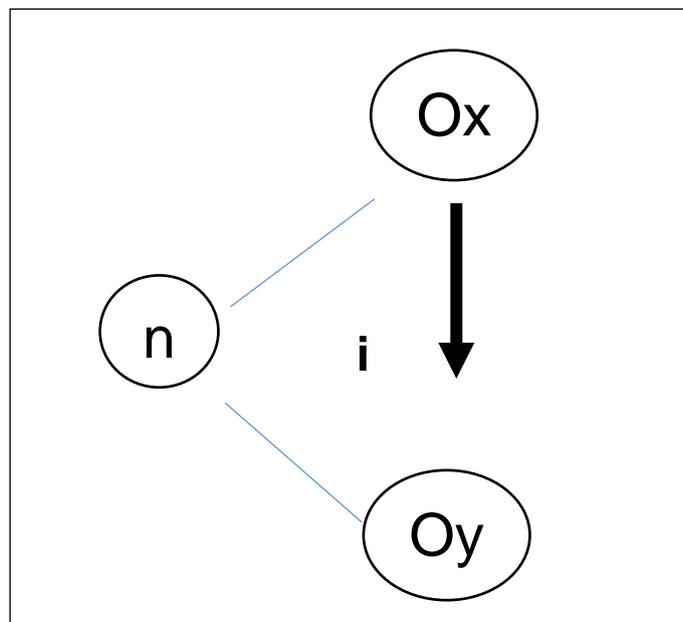
- Funcionarios de la Dirección de Investigación Criminal de agosto a diciembre de 2018.
- Los policías empleados por la Dirección de Investigación Criminal firmarán voluntariamente el consentimiento informado para participar en este proyecto de investigación.

Criterios de Exclusión:

- Los agentes de policía no están empleados en el Departamento de Investigación Criminal para el período de agosto a diciembre de 2018.
- Los oficiales de policía son empleados del Departamento de Investigación Criminal y no firmarán un consentimiento informado para participar en esta investigación.

4.4 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue de tipo explicativo. El diseño corresponde al siguiente esquema:



Donde:

n= Policías

Ox= Variable Independiente

Oy= Variable Dependiente

r= Relación de las variables de estudio

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnica

La técnica que se utilizó para la recolección de los datos, fue la Encuesta.

4.5.2 Instrumentos

El primer instrumento es un cuestionario para el Sistema de Gestión Fiscal respondido por 08 ítems que incluye variables, dimensiones e indicadores, lo que permitió la aplicabilidad y obtener datos más detallados de cada encuestado, así se obtuvo la muestra.

El segundo instrumento es la Evaluación del Desempeño Laboral, el cual se utiliza para estudiar y recolectar datos a través de un cuestionario que, Hernández, Fernández, & Baptista (2010), describe es un conjunto de preguntas en atención a o variables a investigar, por lo tanto, problema' a establecer la congruencia entre el enunciado y la hipótesis de investigación.

Es por esto que utilizar la escala de Likert, donde se describe como un conjunto de ítems, nos ayuda a identificar la reacción de los participantes, para poder seleccionar uno de los cinco puntos o categorías de la escala. Luego se elaboró el cuestionario donde constaba de cinco escalas, alrededor de 30 ítems, de las siguientes maneras:

Nunca	punto 1
Casi Nunca	punto 2
A veces	punto 3
Casi Siempre	punto 4
Siempre	punto 5

4.5.2.1 Validación de los instrumentos

Los instrumentos son validados por Juicio de Expertos, quienes validan los instrumentos, acuerdan calificar el instrumento por pertinencia, coherencia, suficiencia y claridad; quienes llegaron a decidir sobre un resultado final del 94% de promedio de aprobación. El equipo de investigación es el siguiente:

Experto 01: Dr. Pio Trujillo Atapoma

Experto 02: Dr. Pedro Pablo Saquicoray Ávila

Experto 03: Mg. Margarita Ruiz Blanco

Experto 04: Dr. Francisco Garcés García

Experto 05: Mg. Ita Trejo Lugo

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos

Para validar los instrumentos utilizados en la muestra de estudio, se realizó una prueba piloto en otra muestra de estudio para determinar el comportamiento del instrumento durante la recolección de datos para la consistencia de contenido, donde se utilizó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los instrumentos. el Coeficiente Alfa de Cronbach osciló entre 0,760 y 0,810; así como también.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se solicitó autorización al director del área de estudio para intervenir y para poder hacer la ejecución del proyecto. A continuación, los dos instrumentos se administraron simultáneamente en la muestra de estudio. Luego, se clasificó y tabuló todos los datos que fueron obtenidos.

Los resultados de las pruebas de hipótesis se correlacionaron con las pruebas estadísticas paramétricas de chi-cuadrado; posteriormente preparar un informe final del estudio basado en los hallazgos.

Tabulación

Cuando ya se obtienen los datos, utilizando los instrumentos en un solo momento, se tabularon los datos, se prepararon las mallas, utilizando el Programa SPSS versión 23, se calcularon las frecuencias absolutas y se obtuvieron resultados estadísticamente completos. Merece la descripción; considerando el valor de $P < 0,05$ apropiado y el valor de la prueba estadística paramétrica Chi-cuadrado como aceptable para la hipótesis del estudio.

Los gráficos estadísticos obtenidos a partir de los datos tabulados confirmaron la existencia de una asociación significativa; Si los resultados se consideran efectivos, se discuten y luego el estudio llega a conclusiones y termina con recomendaciones.

4.7 Aspectos éticos

A los participantes de la muestra se les aseguró que el estudio no representaría ningún riesgo para la integridad física y moral de la muestra, se les otorgó el consentimiento informado para firmar y se les garantizó el anonimato de los resultados y las disposiciones incluidas para investigaciones que involucran a los involucrados.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 01. Edad de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Edad	N°	%
25 a 30 años	30	14,6%
31 a 35 años	75	36,6%
36 a 40 años	28	13,7%
41 a 45 años	19	9,3%
46 a 50 años	38	18,5%
Más de 50 años	15	7,3%
Total	205	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03).

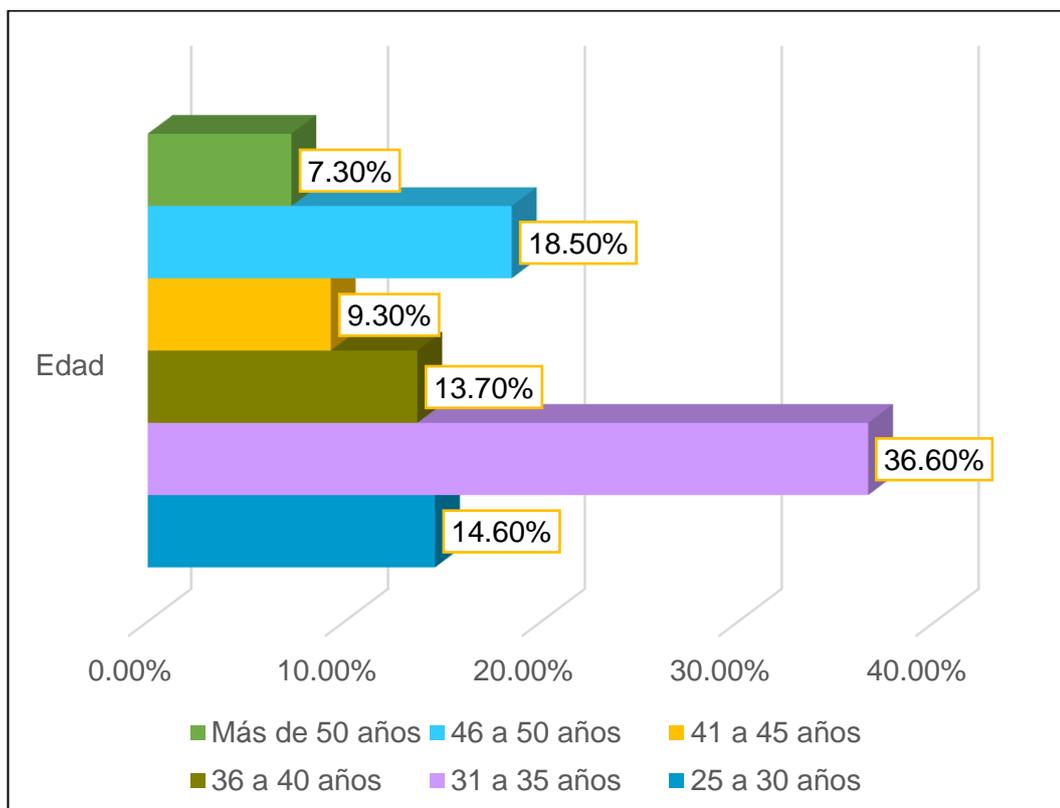


Figura 01. Diagrama de Barras de la Edad de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Análisis

Se aprecia que, del 100,0% de los policías que laboraron en el Departamento de Investigación Criminal, Lima durante el periodo 2018; el 36,6% tienen entre 31 a 35 años de edad, el 18,5% tienen entre 46 a 50 años de edad; mientras que, el 14,6% tienen entre los 25 a 3 años de edad; el 13,7% tienen entre 36 a 40 años; así como, el 9,3% entre los 41 a 45 años y 7,3% tienen más de 50 años de edad.

Tabla 02. Tiempo de Servicio de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Tiempo de Servicio	N°	%
De 5 a 8 años	45	22,0%
De 9 a 12 años	69	33,7%
De 13 a 16 años	34	16,6%
Más de 17 años	57	27,7%
Total	205	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03).

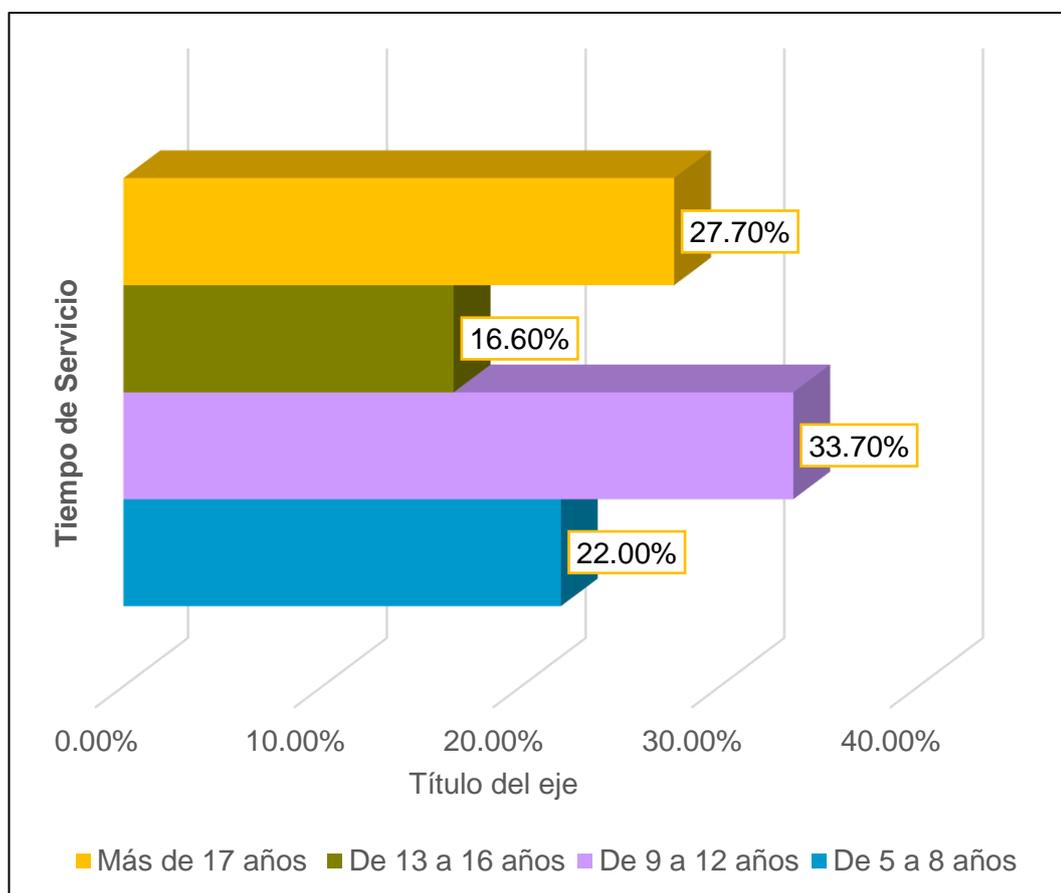


Figura 02. Diagrama de Barras del Tiempo de Servicio de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Análisis

Se aprecia que, del 100,0% de los policías que laboraron en el Departamento de Investigación Criminal, Lima durante el periodo 2018; el 33,7% labora entre 9 a 12 años, el 27,7% labora más de 17 años; así mismo, el 22,0% de 5 a 8 años y un 16,6% de 13 a 16 años en la institución.

Tabla 03. Género de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Género	N°	%
Femenino	145	70,7%
Masculino	60	29,3%
Total	205	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03).

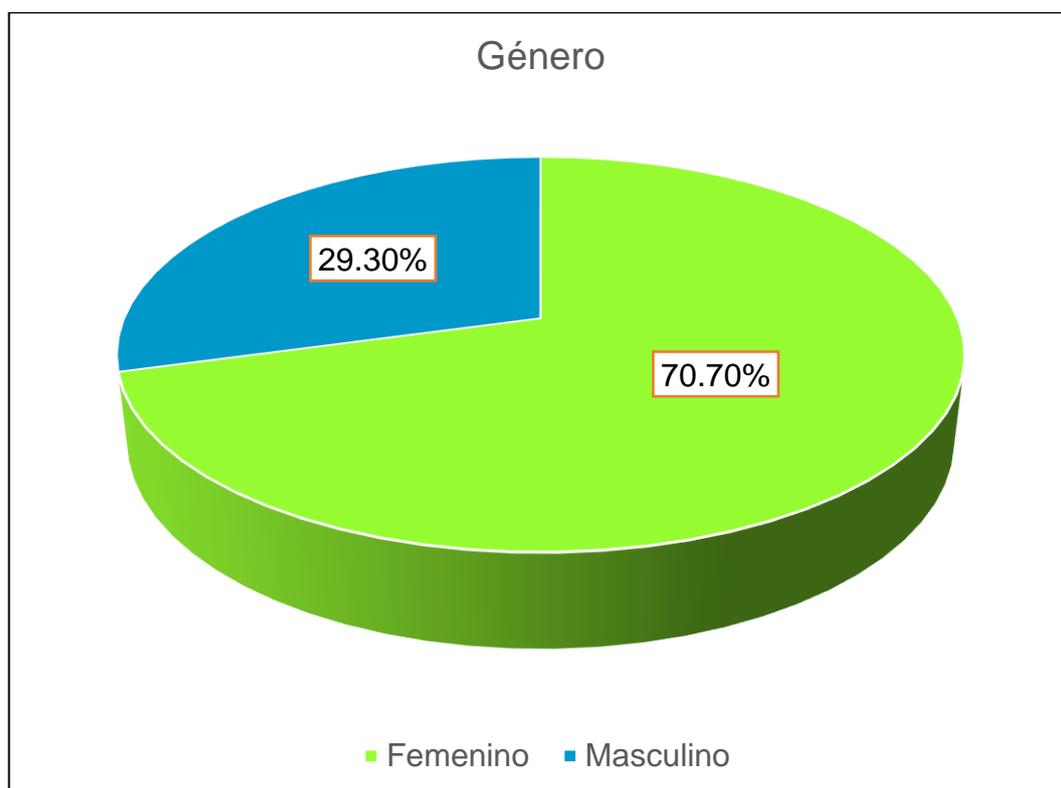


Figura 03. Diagrama de Sectores del Género de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Análisis

Se aprecia que, del 100,0% de los policías que laboraron en el Departamento de Investigación Criminal, Lima durante el periodo 2018; el 70,7% son de género masculino y sólo un 2,30% fueron de género femenino.

Tabla 04. Sistema de Gestión Fiscal, por dimensiones, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Dimensiones	Sistema de Gestión Fiscal					
	Eficiente		Regular		Deficiente	
	fi	%	fi	%	fi	%
Sistema Organizacional	57	27,8%	103	50,2%	45	22,0%
Nuevo Código Procesal Penal	44	21,5%	96	46,8%	65	31,7%

Fuente: Instrumento (Anexo 03).

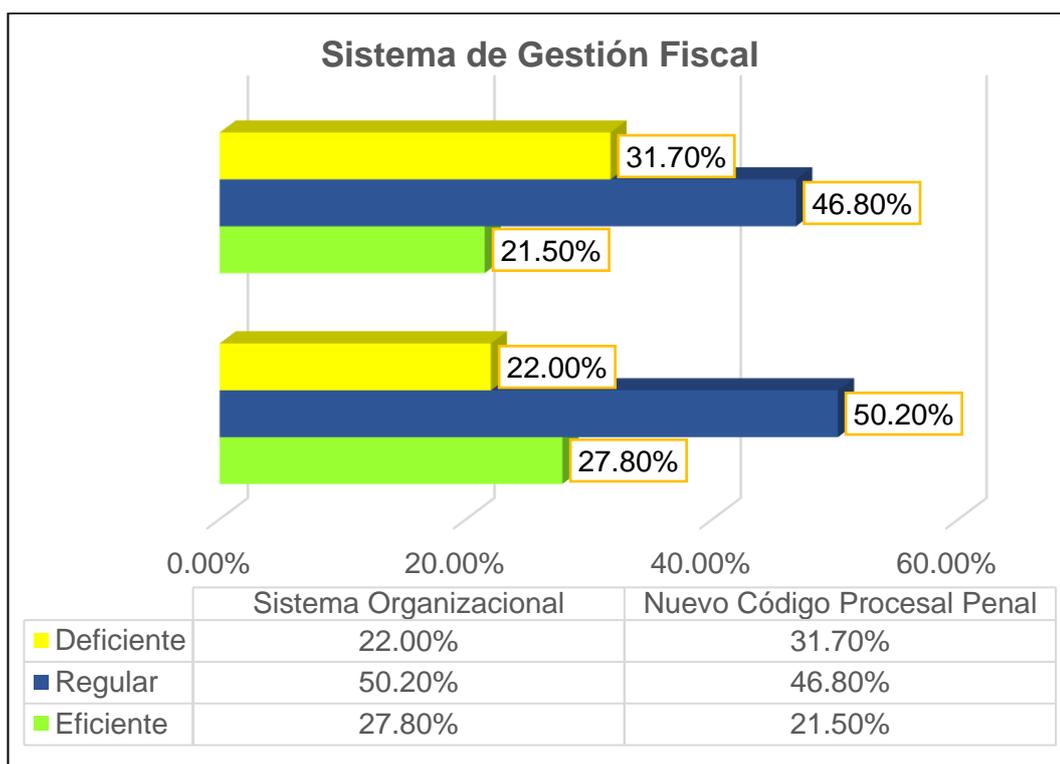


Figura 04. Diagrama de Barras del Sistema de Gestión Fiscal, por dimensiones, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Análisis

Se aprecia que, del 100,0% de los policías que laboraron en el Departamento de Investigación Criminal, Lima durante el periodo 2018; en la dimensión *sistema organizacional*, el 50,0% refiere que el sistema de gestión fiscal es regular y el 27,8% refiere deficiencia; mientras que en la dimensión *nuevo código procesal penal*, el 46,8% refiere que el sistema de gestión fiscal es regular y el 31,7% refiere eficiencia.

Tabla 05. Sistema de Gestión Fiscal, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal	N°	%
Eficiente	51	24,9%
Regular	99	48,3%
Deficiente	55	26,8%
Total	205	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03).

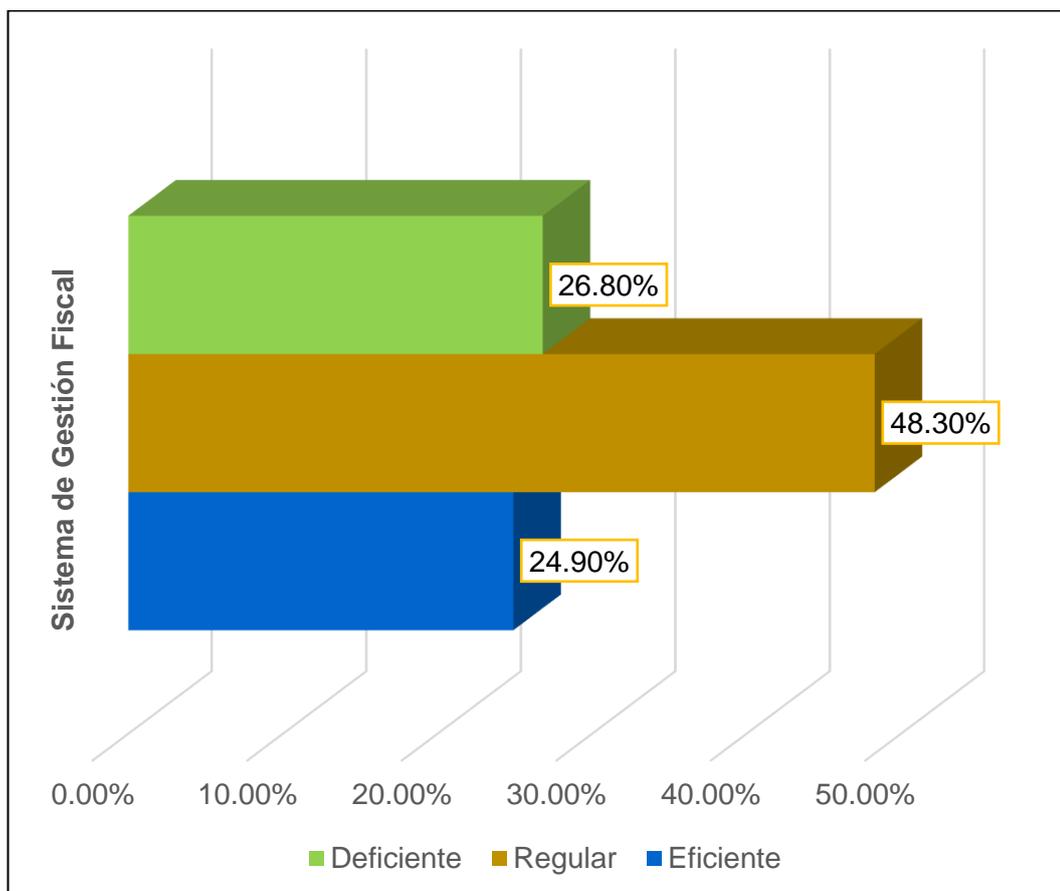


Figura 05. Diagrama de Barras del Sistema de Gestión Fiscal, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Análisis

Se aprecia que, del 100,0% de los policías que laboraron en el Departamento de Investigación Criminal, Lima durante el periodo 2018; el 48,3% refiere un nivel regular en el sistema de gestión fiscal; sin embargo, el 26,8% afirma deficiencia y sólo el 24,9% ha evidenciado eficiencia en el sistema de gestión fiscal.

Tabla 06. Desempeño Laboral, por dimensiones, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Dimensiones	Desempeño Laboral					
	Eficiente		Regular		Deficiente	
	fi	%	fi	%	fi	%
Habilidades para aprender	70	34,1%	85	41,5%	50	24,4%
Calidad de trabajo	42	20,5%	104	50,7%	59	28,8%
Actitud y dedicación al trabajo	78	38,0%	94	45,9%	33	16,1%
Relaciones interpersonales	61	29,8%	89	43,4%	55	26,8%
Cumplimiento de tareas	37	18,1%	90	43,9%	78	38,0%
Atención al cliente interno	57	27,8%	103	50,2%	45	22,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 04).

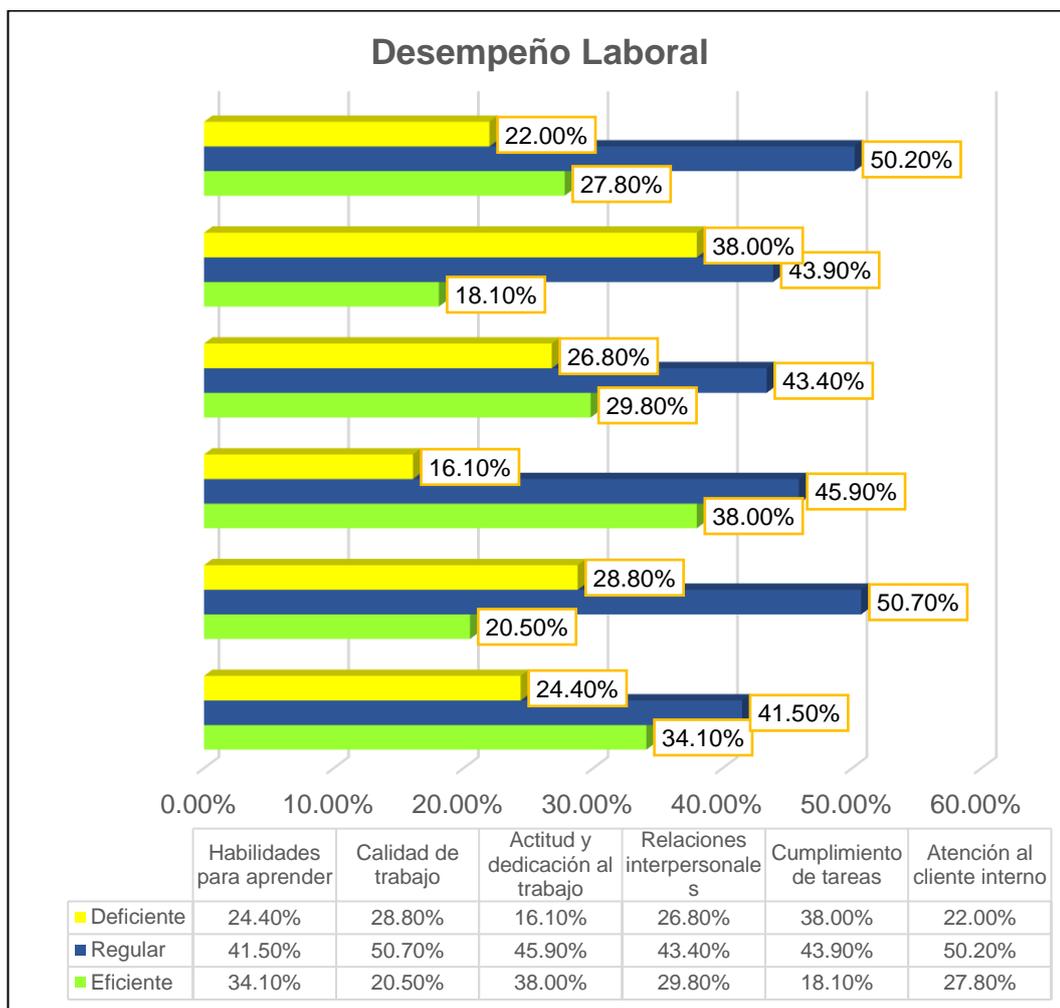


Figura 06. Diagrama de Barras del Desempeño Laboral, por dimensiones, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Análisis

Se aprecia que, del 100,0% de los policías que laboraron en el Departamento de Investigación Criminal, Lima durante el periodo 2018; respecto a la dimensión *Habilidades para aprender* el 41,5% obtuvo un nivel regular, igual que en la dimensión *Calidad de trabajo*, con el 50,7%.

Así mismo, en la dimensión *Actitud y dedicación al trabajo*, el 38,0% obtuvo un nivel eficiente; mientras que, el 43,4% en la dimensión *Relaciones interpersonales*, obtuvo un nivel regular. Para la dimensión *Cumplimiento de tareas*, el 43,9% obtuvo nivel regular y el 38,0% un nivel deficiente; por el contrario, el 27,8% en la dimensión *Atención al cliente interno*, obtuvo un nivel eficiente.

Tabla 07. Desempeño Laboral, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Desempeño Laboral	N°	%
Eficiente	58	28,2%
Regular	94	45,9%
Deficiente	53	25,9%
Total	205	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 04).

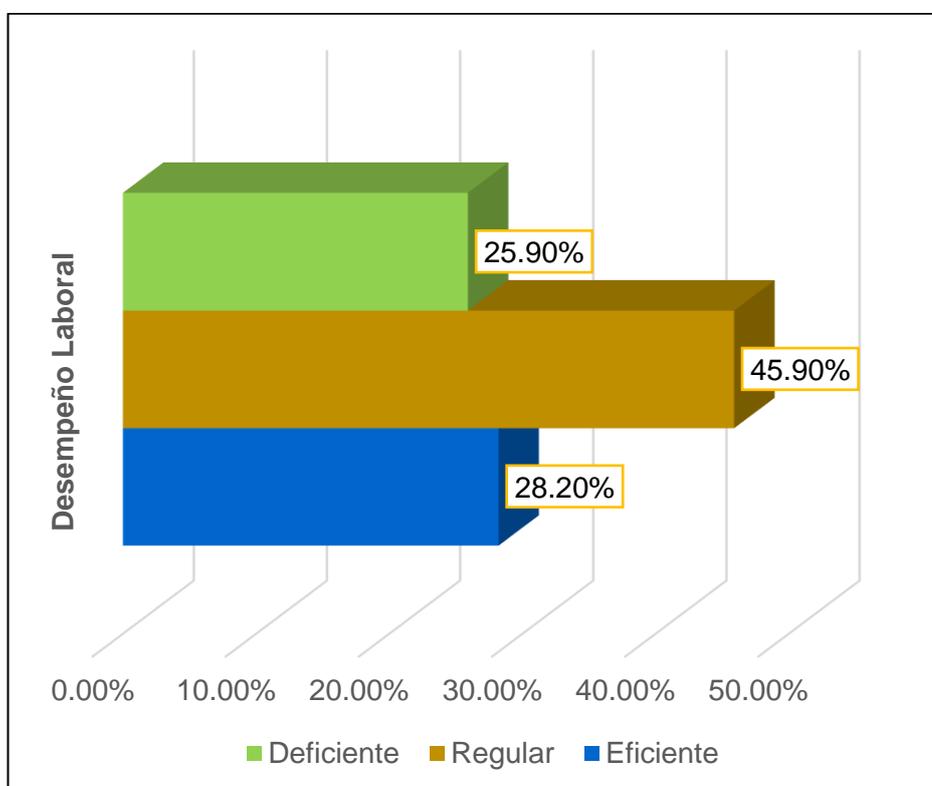


Figura 07. Diagrama de Barras del Desempeño Laboral, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018

Análisis

Se aprecia que, del 100,0% de los policías que laboraron en el Departamento de Investigación Criminal, Lima durante el periodo 2018; el 45,9% obtuvo un nivel regular, mientras que el 28,2% un desempeño eficiente y sólo el 25,9% un nivel deficiente.

5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Tabla 08. Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el Desempeño Laboral, dimensión *habilidades para aprender*, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal	Habilidades para aprender			Total	Chi ²	GLP valor
	Eficiente	Regular	Deficiente			
Eficiente	fi	31	15	5	20,011	4 0,000
	%	15,1%	7,3%	2,4%		
Regular	fi	29	60	10		
	%	14,1%	29,3%	4,9%		
Deficiente	fi	10	10	35		
	%	4,9%	4,9%	17,1%		
Total	fi	70	85	50	205	
	%	34,1%	41,5%	24,4%	100,0%	

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04)

Análisis

Se observa que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 15,1% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, en lo que respecta a la dimensión *Habilidades para aprender*; así como el 17,1% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral.

Interpretación:

Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi²; por lo que, en la tabla anterior se aprecia el valor de Chi² calculado 20,011, para 4 grado libertad y p valor 0,000 (<0.05); en conclusión se rechaza la primera hipótesis específica nula de investigación, por consiguiente se acepta la primera hipótesis específica de investigación: **H₁**: *El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión habilidad para aprender, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

Tabla 09. Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el Desempeño Laboral, dimensión *Calidad de trabajo*, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal	Calidad de trabajo			Total	Chi ²	GLP valor
	Eficiente	Regular	Deficiente			
Eficiente	fi	31	14	6	19,001	4 0,000
	%	15,1%	6,8%	2,9%		
Regular	fi	8	73	18		
	%	3,9%	35,6%	8,8%		
Deficiente	fi	3	17	35		
	%	1,5%	8,3%	17,1%		
Total	fi	42	104	59		
	%	20,5%	50,7%	28,8%		
						100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04)

Análisis

Se observa que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 15,1% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, en lo que respecta a la dimensión *Calidad de trabajo*; así como el 17,1% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral.

Interpretación:

Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi²; por lo que, en la tabla anterior se aprecia el valor de Chi² calculado 19,001, para 4 grado libertad y p valor 0,000 (<0.05); en conclusión se rechaza la segunda hipótesis específica nula de investigación, por consiguiente se acepta la segunda hipótesis específica de investigación: **Hi₂**: *El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión Calidad de trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

Tabla 10. Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el Desempeño Laboral, dimensión *Actitud y dedicación al trabajo*, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal		Actitud y dedicación al trabajo			Total	Chi ²	GLP	valor
		Eficiente	Regular	Deficiente				
Eficiente	fi	43	8	0	51	20,120	4	0,000
	%	21,0%	3,9%	0,0%	24,9%			
Regular	fi	21	70	8	99			
	%	10,2%	34,1%	3,9%	48,3%			
Deficiente	fi	14	16	25	55			
	%	6,8%	7,8%	12,2%	26,8%			
Total	fi	78	94	33	205			
	%	38,0%	45,9%	16,1%	100,0%			

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04)

Análisis

Se observa que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 21,0% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, en lo que respecta a la dimensión *Actitud y dedicación al trabajo*; así como el 12,2% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral.

Interpretación:

Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi²; por lo que, en la tabla anterior se aprecia el valor de Chi² calculado 20,120, para 4 grado libertad y p valor 0,000 (<0.05); en conclusión se rechaza la tercera hipótesis específica nula de investigación, por consiguiente se acepta la tercera hipótesis específica de investigación: **H₃**: *El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión Actitud y dedicación al trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

Tabla 11. Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el Desempeño Laboral, dimensión *Relaciones interpersonales*, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal	Relaciones interpersonales			Total	Chi ²	GLP	valor	
	Eficiente	Regular	Deficiente					
Eficiente	fi	39	10	2	18,005	4	0,010	
	%	19,0%	4,9%	1,0%				24,9%
Regular	fi	15	74	10				
	%	7,3%	36,1%	4,9%				48,3%
Deficiente	fi	7	5	43				55
	%	3,4%	2,4%	21,0%				26,8%
Total	fi	61	89	55	205			
	%	29,8%	43,4%	26,8%	100,0%			

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04)

Análisis

Se observa que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 19,0% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, en lo que respecta a la dimensión *Relaciones interpersonales*; así como el 21,0% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral.

Interpretación:

Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi²; por lo que, en la tabla anterior se aprecia el valor de Chi² calculado 18,005, para 4 grado libertad y p valor 0,010 (<0.05); en conclusión se rechaza la cuarta hipótesis específica nula de investigación, por consiguiente se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación: **Hi₄**: *El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión Relaciones interpersonales, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

Tabla 12. Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el Desempeño Laboral, dimensión *Cumplimiento de tareas*, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal	Cumplimiento de tareas			Total	Chi ²	GLP valor
	Eficiente	Regular	Deficiente			
Eficiente	fi	25	15	11	18,900	4 0,010
	%	12,2%	7,3%	5,4%		
Regular	fi	8	70	21		
	%	3,9%	34,1%	10,2%		
Deficiente	fi	4	5	46		
	%	2,0%	2,4%	22,4%		
Total	fi	37	90	78	205	
	%	18,1%	43,9%	38,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04)

Análisis

Se observa que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 12,2% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, en lo que respecta a la dimensión *Cumplimiento de tareas*; así como el 22,4% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral.

Interpretación:

Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi²; por lo que, en la tabla anterior se aprecia el valor de Chi² calculado 18,900, para 4 grado libertad y p valor 0,010 (<0.05); en conclusión se rechaza la quinta hipótesis específica nula de investigación, por consiguiente se acepta la quinta hipótesis específica de investigación: **H₅:** *El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión Cumplimiento de tareas, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

Tabla 13. Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el Desempeño Laboral, dimensión *Atención al cliente interno*, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal	Atención al cliente interno			Total	Chi ²	GLP valor
	Eficiente	Regular	Deficiente			
Eficiente	fi	40	7	4	20,000	4 0,000
	%	19,5%	3,4%	2,0%		
Regular	fi	15	79	5		
	%	7,3%	38,5%	2,4%		
Deficiente	fi	2	17	36		
	%	1,0%	8,3%	17,6%		
Total	fi	57	103	45		
	%	27,8%	20,2%	22,0%		

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04)

Análisis

Se observa que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 19,5% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, en lo que respecta a la dimensión *Atención al cliente interno*; así como el 17,6% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral.

Interpretación:

Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi²; por lo que, en la tabla anterior se aprecia el valor de Chi² calculado 20,000, para 4 grado libertad y p valor 0,000 (<0.05); en conclusión se rechaza la sexta hipótesis específica nula de investigación, por consiguiente se acepta la sexta hipótesis específica de investigación: **Hi₆:** *El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión Atención al cliente interno, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

Tabla 14. Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el Desempeño Laboral, según los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Sistema de Gestión Fiscal	Desempeño Laboral			Total	Chi ²	GLP	valor
	Eficiente	Regular	Deficiente				
Eficiente	fi	40	9	2	51		
	%	19,5%	4,4%	1,0%	24,9%		
Regular	fi	12	70	17	99		
	%	5,9%	34,1%	8,3%	48,3%	20,004	4 0,010
Deficiente	fi	6	15	34	55		
	%	2,9%	7,3%	16,6%	26,8%		
Total	fi	58	94	53	205		
	%	28,2%	45,9%	25,9%	100,0%		

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04)

Análisis

Se observa que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 19,5% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, así como el 16,6% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral.

Interpretación:

Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi²; por lo que, en la tabla anterior se aprecia el valor de Chi² calculado 20,004, para 4 grado libertad y p valor 0,000 (<0.05); en conclusión se rechaza la hipótesis general nula de investigación, por consiguiente se acepta la hipótesis general de investigación: ***Hi:** El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.*

5.3 Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como finalidad evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018; planteándose la hipótesis de H_1 : El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal.

Ante ello, se observó que, del 100,0% de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; el 19,5% que refiere que el sistema de gestión fiscal es eficiente ha obtenido un calificativo de eficiencia en su desempeño laboral, así como el 16,6% que refiere un nivel deficiente ha obtenido un calificativo de deficiencia en su desempeño laboral; con un valor de χ^2 calculado 20,004, para 4 grado libertad y p valor 0,000 (<0.05); en conclusión se rechaza la hipótesis general nula de investigación, por consiguiente se acepta la hipótesis general de investigación: H_1 : El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

Dicho resultado concuerda con Ricardo Emir Ramos Lisarazu. En ese sentido se hace necesario la elaboración de una ley que permita cumplir los objetivos del presente tema de estudio garantizando que se cumplan los principios constitucionales del órgano judicial, como el de la jurisdicción ordinaria, agroambiental y constitucional, llegando al fin común que es otorgar una administración de justicia de calidad y si llegar a recobrar la confianza del usuario litigante (Ramos, 2013).

De igual manera coincide con Eric Mauricio Wistuba Zuñiga, donde se recomienda dedicar el tiempo, la paciencia necesaria y la empatía con los usuarios finales para que entiendan la solución que desea construir para ellos. Queda como experiencia que cuando se usan actividades inclusivas, que tomen en cuenta las recomendaciones de todos los sectores a los cuales atañe el desarrollo del proyecto de software, se obtiene la identificación del usuario con el software final obtenido, lo cual, ayuda a disminuir la resistencia al cambio que produce la implementación

de un nuevo sistema informático en cualquier empresa y grupo de trabajo (Wistuba, 2014).

También concuerda con Jorge Luis Segura Quiñones, donde concluyó que el desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%; se demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de $-0,345$ demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características del trabajo; se demuestra que existe una correlación negativa media entre la variable carga procesal y la dimensión características individuales, demostrando con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de $-0,237$; entre la variable carga procesal y el desempeño laboral, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de $-0,386$ demostrándonos que existe una correlación negativa media (Segura, 2017).

5.4 Aporte de la investigación

El presente estudio al comparar los resultados de la prueba de hipótesis general, se demuestra que el sistema de gestión fiscal influye en un nivel ALTO en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal; por ello los resultados consolidan la efectividad de una gestión moderna en la reforma del ministerio público peruano. Fue necesario evaluar el sistema de gestión fiscal desde el punto de vista de los policías.

El desempeño laboral juega un papel muy importante en una organización, ya que está formado por dos o más individuos, sirve como base relativamente continua para el logro de una meta u objetivo específico; consta de tres elementos fundamentales: personas - objetivos - acciones. Para funcionar, toda organización necesita recursos económicos, técnicos, financieros y humanos. Estos últimos son el elemento común a todos, pues todos ellos están compuestos por seres humanos.

CONCLUSIONES

1. Los resultados muestra la Influencia del Sistema de Gestión Fiscal en el desempeño laboral de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018; con un valor de Chi2 calculado 20,004, para 4 grado libertad y p valor 0,000 (<0.05); en conclusión se rechaza la hipótesis general nula de investigación, por consiguiente se acepta la hipótesis general de investigación: H_1 : El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal.
2. Así mismo se demostró la influencia del sistema de gestión fiscal en las dimensiones del desempeño laboral de los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de Lima en el periodo 2018.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Comprometerse en el cumplimiento de los valores del Ministerio Público como convicción de una cultura organizacional y desempeña con lealtad a la Constitución Política del Estado.
2. Fortalecer el cliente interno que son los trabajadores de una entidad para el logro de los objetivos institucionales.
3. Implementar talleres de difusión del nuevo sistema de gestión.
4. Realizar estudios comparativos de las variables de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, V. (2012). *"El proceso de implementación del nuevo CPP en el Ministerio Público (Perú)"*. Lima.
- Chiavenato, I. (2011). *"Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones" - 9na edic.* Mexic: Mc Graw Hill.
- Fernandez, F. (2011). *"El NCPP significa un cambio radical en el Proceso Penal"*. Arequipa: La Región.
- Fisfálen, M. (2014). *"Análisis económico de la carga procesal del poder judicial"*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5558/FISFALEN_HUERTA_MARIO_ANALISIS_ECONOMICO.pdf?sequence=1
- Fonseca, A., Martel, S., Rojas, V., Flores, V., & Vela, S. (2013). *Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo*. Lima: Gráfica D&S.
- Gutierrez, R. (2017). *"La conciliación extrajudicial y su incidencia en la disminución de la carga procesal, primer juzgado civil de Huancavelica en el 2016"*. Universidad Nacional De Huancavelica . Huancavelica: Universidad Nacional De Huancavelica . Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1591/TESIS%20GUTIERREZ%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia. (04 de Marzo de 2019). *La Ley*. Obtenido de La Ley Web Site: <https://laley.pe/art/7369/la-carga-procesal-del-poder-judicial-es-de-mas-de-3-millones-de-expedientes>
- Mendoza, A. (2009). *"El Nuevo Sistema de Gestión Fiscal"*. Ica: Artículos de Derecho - Ica Perú.

- Mendoza, A. (6 de Marzo de 2009). *Blogdiario.com*. Recuperado el 7 de Diciembre de 2018, de <http://icajuridica.blogspot.es/1236365280/el-nuevo-sistema-de-gesti-n-fiscal-penal/>
- Ministerio Público. (2011). *"Sistema de Gestión Fiscal - Implementación del Nuevo Código Procesal Penal"*. Lima.
- Moisés , N. (2015). *"Carga procesal en el poder judicial y la implementación de un proceso civil común en el Perú"*. Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez". Juliaca: Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez". Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/647/TESIS%2042009017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nember , P. (2017). *"Gestión del despacho y carga procesal de los Fiscales del distrito Fiscal San Martín- Sede Tarapoto, 2017"*. Universidad César Vallejo. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12762/paico_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neyra, A. (2015). *"Ingreso y producción de expedientes judiciales, y su relación con la carga procesal en el distrito judicial de Junín"*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4228/Neyra%20Ascencios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ojeda, G. (2015). *"Conducción de la investigación y relación del fiscal con la policía nacional del Perú"*. Lima: Monografías.
- Quispe, J., & Tueros, J. (2017). *"La carga procesal respecto a la violencia familiar en el distrito judicial de Madre De Dios-Tambopata"*. Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios. Madre de Dios: Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/255/004-1-8-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramos, R. (2013). *“Gestión de Despacho Judicial como una herramienta en la administración de justicia boliviana”*. San Francisco: Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca.
- San Martín, C. (2004). *“La reforma procesal penal peruana: Evolución y perspectivas, en la reforma del proceso penal peruano”*. Lima - Perú: Editorial de la Pontificia Universidad Católica.
- Segura, J. (2017). *“La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad, 2017”*. Universidad César Vallejo. Trujillo: Universidad César Vallejo. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11816/segura_qj.pdf?sequence=1
- Wistuba, E. (2014). *“Sistema de Gestión de Procesos de Despacho de Productos para Covepa”*. Universidad Austral De Chile. Puerto Montt: Universidad Austral De Chile. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/bpmfcw817s/doc/bpmfcw817s.pdf>
- Yana, N. (2017). *“Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del Cusco del año 2014”*. Universidad Andina Del Cusco. Cusco: Universidad Andina Del Cusco. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/659/3/Nely_Tesis_bachiller_2016.pdf

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>General</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?</p>	<p>General</p> <p>Evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p>	<p>General</p> <p>Hi: La aplicación de la normativa de lavado de activos influye significativamente en la defraudación tributaria, según los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Ho: La aplicación de la normativa de lavado de activos influye significativamente en la defraudación tributaria, según los policías que laboran en el Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p>	<p>Variable Independiente: Sistema de Gestión Fiscal</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Nivel de Estudio</p> <p>Explicativo, porque se pretende demostrar la asociación entre las dos variables de estudio, la variable dependiente con la independiente; con el fin identificar la existencia de una asociación significativa (Fonseca, Martel, Rojas, Flores, & Vela, 2013).</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión habilidad para aprender, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión calidad de trabajo, de los policías</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión habilidad para aprender, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión calidad de trabajo, de los policías del</p>	<p>Específicos</p> <p>Hi1: El Sistema de Gestión influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión habilidad para aprender, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Ho1: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el desempeño laboral, dimensión habilidad para aprender, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Hi2: El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión calidad de trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p>	<p>Tipo de Estudio</p> <p>-Según el tiempo de Estudio fue Prospectivo, porque los datos fueron recolectados de una fuente primaria y el estudio se desarrolló en tiempo presente.</p>

<p>del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión actitud y dedicación al trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión relaciones interpersonales, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión cumplimiento de tareas, de los policías del Departamento de</p>	<p>Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión actitud y dedicación al trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión relaciones interpersonales, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión cumplimiento de tareas, de los policías del Departamento de</p>	<p>Ho2: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión calidad de trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Hi3: El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión actitud y dedicación al trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Ho3: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión actitud y dedicación al trabajo, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Hi4: El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión relaciones interpersonales, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Ho4: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión relaciones interpersonales, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Hi5: El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión cumplimiento de tareas, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Ho5: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión cumplimiento de tareas, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p>	<p>-Según participación del investigador fue Observacional, porque no se manipuló ninguna de las variables de estudio, sino serán observados tal como sucedan.</p> <p>-Según la cantidad de medición de las Variables fue Transversal, porque el instrumento se aplicó en un solo momento y las variables fueron medidas solo una vez.</p> <p>-Según la cantidad de Variables a estudiar fue Analítico, porque fueron dos el número de variables a estudiar, variable dependiente y la variable independiente.</p>
--	--	---	--

<p>Investigación Criminal, Lima – 2018?</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión atención al cliente, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018?</p>	<p>Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Determinar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión atención al cliente, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p>	<p>Hi6: El Sistema de Gestión influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión atención al cliente, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p> <p>Ho6: El Sistema de Gestión no influye significativamente en el Sistema de Gestión en el desempeño laboral, dimensión atención al cliente, de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.</p>	
---	---	--	--



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO
INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: INFLUENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS POLICÍAS DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, LIMA – 2018

OBJETIVO: Evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

El equipo de investigación queda agradecido por la atención y el tiempo brindado a esta encuesta. Estamos trabajando por usted.

INVESTIGADOR:

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2018.

**ANEXO 03****CUESTIONARIO DE SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL****ID:** _____**FECHA:** _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: INFLUENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS POLICÍAS DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, LIMA – 2018

OBJETIVO: Evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

El equipo de investigación queda agradecido por la atención y el tiempo brindado a esta encuesta. Estamos trabajando por usted.

1. **Edad:** _____
2. **Sexo:** _____
3. **Tiempo de Servicio:** _____

I. ESCALA

- ❖ TD: Totalmente de acuerdo
- ❖ D: De acuerdo
- ❖ NDNDS: Indiferente
- ❖ DS: Desacuerdo
- ❖ TDS: Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEM	TD	D	I	DS	TDS
	SISTEMA ORGANIZACIONAL					
01	¿Considera Ud. que el actual Modelo de Gestión Fiscal ha modernizado el servicio de justicia del ministerio Público peruano?					
02	¿Considera Ud. que la actual estructura organizacional con funciones de Fiscal Coordinador, Decisión Temprana, e Investigación de las fiscalías provinciales Corporativas ha reducido la carga procesal en la actuación fiscal?					
03	¿Considera Ud. que el actual sistema organizacional le da celeridad a las fases y/o etapas de la investigación fiscal?					
	NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL					
04	¿Considera Ud. que con la normatividad actual en el Nuevo Modelo Procesal Penal ha liberado la carga procesal en la actuación fiscal?					
05	¿Considera Ud. que los dictámenes fiscales en el Nuevo Modelo Procesal Penal son sujetos de control de los plazos establecidos?					
06	¿Considera Ud. que el Nuevo Modelo Procesal Penal ha generado confianza ciudadana sobre la actuación fiscal?					
07	¿Considera Ud. que el Nuevo Modelo Procesal Penal ha reducido la carga procesal de los despachos fiscales provinciales?					
08	¿Considera Ud. que el cumplimiento de plazos establecidos el Nuevo Modelo Procesal Penal son indicadores positivos de eficacia y eficiencia de los despachos fiscales provinciales?					



ANEXO 04

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: INFLUENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS POLICÍAS DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, LIMA – 2018

OBJETIVO: Evaluar la influencia del Sistema de Gestión en el desempeño laboral de los policías del Departamento de Investigación Criminal, Lima – 2018.

El equipo de investigación queda agradecido por la atención y el tiempo brindado a esta encuesta. Estamos trabajando por usted.

ESCALA VALORATIVA

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

	Ítem	N	CN	AV	CS	S
HABILIDADES PARA APRENDER	Disposición al Aprendizaje					
	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje					
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo					
	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender					
	Interés por mejorar					

	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la empresa					
	Realiza actividades que aporten mejoras para la empresa					
	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes					
CALIDAD DE TRABAJO	Labor Eficiente					
	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas					
	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo					
	Cumplimiento Laboral					
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral					
	Su Jefe valora la calidad del trabajo que realiza					
ACTITUD Y DEDICACIÓN AL TRABAJO	Perseverancia					
	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral					
	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo					
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con la empresa					
	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo					
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales					
CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada					
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo					
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo					
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo					

	Efectúa trabajos en equipo					
RELACIONES INTERPERSONALES	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo					
	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo					
	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo					
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores					
	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo					
ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO	Responsabilidad					
	Cumple sus tareas de manera responsable					
	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada					
	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos					
	Dedicación					
	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe					
	Cuándo un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto					

ANEXO 05
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



Nombre del experto: Pio Trujillo Atapoma _____ **Especialidad: Dr. en ciencias** _____
Cuestionario de SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL



Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
SISTEMA ORGANIZACIONAL					
¿Considera Ud. que el actual Modelo de Gestión Fiscal ha modernizado el servicio de justicia del ministerio Público peruano?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que la actual estructura organizacional con funciones de Fiscal Coordinador, Decisión Temprana, e Investigación de las Fiscalías Provinciales Corporativas ha reducido la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el actual sistema organizacional le da celeridad a las fases y/o etapas de la investigación fiscal?	4	4	4	4	16
NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL					
¿Considera Ud. que con la normatividad actual en el Nuevo Modelo Procesal Penal ha liberado la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que los dictámenes fiscales en el Nuevo Modelo Procesal Penal son sujetos de control de los plazos establecidos?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el Nuevo Modelo Procesal Penal ha generado confianza ciudadana sobre la actuación fiscal?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



Nombre del experto: Pio Trujillo Atapoma _____ Especialidad: **Dr. en ciencias**



“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL

	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
HABILIDADES PARA APRENDER	Disposición al Aprendizaje					
	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4	16
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4	16
	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4	16
	Interés por mejorar					
	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la empresa	4	4	4	4	16
	Realiza actividades que aporten mejoras para la empresa	4	4	4	4	16
	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	16
CALIDAD DE TRABAJO	Labor Eficiente					
	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas	4	4	4	4	16
	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo	4	4	4	4	16
	Cumplimiento Laboral					

	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4	16
	Su Jefe valora la calidad del trabajo que realiza	4	4	4	4	16
ACTITUD Y DEDICACIÓN AL TRABAJO	Perseverancia					
	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	16
	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con la empresa	4	4	4	4	16
	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	4	16
CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	16
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	16
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Efectúa trabajos en equipo	4	4	4	4	16
ATENCIÓN AL CLIENTE	Responsabilidad					
	Cumple sus tareas de manera responsable	4	4	4	4	16
	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	16
	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	16

	Dedicación					
	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe	4	4	4	4	16
	Cuándo un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4	16
RELACIONES INTERPERSONALES	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo	4	4	4	4	16
	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores	4	4	4	4	16
	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del juez



Nombre del experto: Pedro Pablo Saquicoray Avila _____ Especialidad: Dr. ciencias económicas
Cuestionario de SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL



Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
SISTEMA ORGANIZACIONAL					
¿Considera Ud. que el actual Modelo de Gestión Fiscal ha modernizado el servicio de justicia del ministerio Público peruano?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que la actual estructura organizacional con funciones de Fiscal Coordinador, Decisión Temprana, ¿e Investigación de las fiscalías provinciales Corporativas ha reducido la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el actual sistema organizacional le da celeridad a las fases y/o etapas de la investigación fiscal?	4	4	4	4	16
NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL					
¿Considera Ud. que con la normatividad actual en el Nuevo Modelo Procesal Penal ha liberado la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que los dictámenes fiscales en el Nuevo Modelo Procesal Penal son sujetos de control de los plazos establecidos?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el Nuevo Modelo Procesal Penal ha generado confianza ciudadana sobre la actuación fiscal?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


Firma y Sello del juez



Nombre del experto: Pedro Pablo Saquicoray Avila Especialidad: Dr. ciencias económicas

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”



Cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL

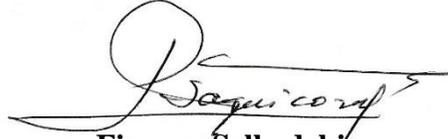
	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
HABILIDADES PARA APRENDER	Disposición al Aprendizaje					
	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4	16
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4	16
	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4	16
	Interés por mejorar					
	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la empresa	4	4	4	4	16
	Realiza actividades que aporten mejoras para la empresa	4	4	4	4	16
	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	16
CALIDAD DE TRABAJO	Labor Eficiente					
	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas	4	4	4	4	16
	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo	4	4	4	4	16
	Cumplimiento Laboral					
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4	16
Su Jefe valora la calidad del trabajo que realiza	4	4	4	4	16	
A C T I	Perseverancia					

	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	16
	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con la empresa	4	4	4	4	16
	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	4	16
CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	16
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	16
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Efectúa trabajos en equipo	4	4	4	4	16
ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO	Responsabilidad					
	Cumple sus tareas de manera responsable	4	4	4	4	16
	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	16
	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	16
	Dedicación					
	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe	4	4	4	4	16

	Cuándo un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4	16
RELACIONES INTERPERSONALES	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo	4	4	4	4	16
	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores	4	4	4	4	16
	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


Firma y Sello del juez



Nombre del experto: Margarita Ruiz Blanco _____ Especialidad: Mg. Ciencias



Cuestionario de SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL

Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
SISTEMA ORGANIZACIONAL					
¿Considera Ud. que el actual Modelo de Gestión Fiscal ha modernizado el servicio de justicia del ministerio Público peruano?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que la actual estructura organizacional con funciones de Fiscal Coordinador, Decisión Temprana, e Investigación de las Fiscalías Provinciales Corporativas ha reducido la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el actual sistema organizacional le da celeridad a las fases y/o etapas de la investigación fiscal?	4	4	4	4	16
NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL					
¿Considera Ud. que con la normatividad actual en el Nuevo Modelo Procesal Penal ha liberado la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que los dictámenes fiscales en el Nuevo Modelo Procesal Penal son sujetos de control de los plazos establecidos?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el Nuevo Modelo Procesal Penal ha generado confianza ciudadana sobre la actuación fiscal?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez



Nombre del experto: Margarita Ruiz Blanco _____ Especialidad: Mg. Ciencias

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”



Cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL

	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
HABILIDADES PARA APRENDER	Disposición al Aprendizaje					
	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4	16
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4	16
	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4	16
	Interés por mejorar					
	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la empresa	4	4	4	4	16
	Realiza actividades que aporten mejoras para la empresa	4	4	4	4	16
	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	16
CALIDAD DE TRABAJO	Labor Eficiente					
	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas	4	4	4	4	16
	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo	4	4	4	4	16
	Cumplimiento Laboral					
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4	16
Su Jefe valora la calidad del trabajo que realiza	4	4	4	4	16	

ACTITUD Y DEDICACIÓN AL TRABAJO	Perseverancia					
	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	16
	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con la empresa	4	4	4	4	16
	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	4	16
CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	16
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	16
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Efectúa trabajos en equipo	4	4	4	4	16
ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO	Responsabilidad					
	Cumple sus tareas de manera responsable	4	4	4	4	16
	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	16
	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	16
	Dedicación					
Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe	4	4	4	4	16	

	Cuándo un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4	16
RELACIONES INTERPERSONALES	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo	4	4	4	4	16
	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores	4	4	4	4	16
	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y Sello del juez



Anexo 05: Validación del Instrumento por Jueces

Nombre del experto: Francisco Garcés García _____ Especialidad: Dr. ciencias



Cuestionario de SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL

Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
SISTEMA ORGANIZACIONAL					
¿Considera Ud. que el actual Modelo de Gestión Fiscal ha modernizado el servicio de justicia del ministerio Público peruano?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que la actual estructura organizacional con funciones de Fiscal Coordinador, Decisión Temprana, ¿e Investigación de las fiscalías provinciales Corporativas ha reducido la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el actual sistema organizacional le da celeridad a las fases y/o etapas de la investigación fiscal?	4	4	4	4	16
NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL					
¿Considera Ud. que con la normatividad actual en el Nuevo Modelo Procesal Penal ha liberado la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que los dictámenes fiscales en el Nuevo Modelo Procesal Penal son sujetos de control de los plazos establecidos?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el Nuevo Modelo Procesal Penal ha generado confianza ciudadana sobre la actuación fiscal?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez



Nombre del experto: Francisco Garcés García _____ Especialidad: Dr. ciencia
 “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”



Cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL

	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
HABILIDADES PARA APRENDER	Disposición al Aprendizaje					
	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4	16
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4	16
	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4	16
	Interés por mejorar					
	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la empresa	4	4	4	4	16
	Realiza actividades que aporten mejoras para la empresa	4	4	4	4	16
	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	16
CALIDAD DE TRABAJO	Labor Eficiente					
	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas	4	4	4	4	16
	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo	4	4	4	4	16
	Cumplimiento Laboral					
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4	16
Su Jefe valora la calidad del trabajo que realiza	4	4	4	4	16	
A C T I	Perseverancia					

	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	16
	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con la empresa	4	4	4	4	16
	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	4	16
CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	16
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	16
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Efectúa trabajos en equipo	4	4	4	4	16
ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO	Responsabilidad					
	Cumple sus tareas de manera responsable	4	4	4	4	16
	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	16
	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	16
	Dedicación					
	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe	4	4	4	4	16

	Cuándo un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4	16
RELACIONES INTERPERSONALES	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo	4	4	4	4	16
	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores	4	4	4	4	16
	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y Sello del juez



Anexo 05: Validación del Instrumento por Jueces

Nombre del experto: Ita Trejo Lugo _____ Especialidad: Mg. ciencias
Cuestionario de SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL



Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
SISTEMA ORGANIZACIONAL					
¿Considera Ud. que el actual Modelo de Gestión Fiscal ha modernizado el servicio de justicia del ministerio Público peruano?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que la actual estructura organizacional con funciones de Fiscal Coordinador, Decisión Temprana, e Investigación de las Fiscalías Provinciales Corporativas ha reducido la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el actual sistema organizacional le da celeridad a las fases y/o etapas de la investigación fiscal?	4	4	4	4	16
NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL					
¿Considera Ud. que con la normatividad actual en el Nuevo Modelo Procesal Penal ha liberado la carga procesal en la actuación fiscal?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que los dictámenes fiscales en el Nuevo Modelo Procesal Penal son sujetos de control de los plazos establecidos?	4	4	4	4	16
¿Considera Ud. que el Nuevo Modelo Procesal Penal ha generado confianza ciudadana sobre la actuación fiscal?	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


Firma y Sello del juez



Nombre del experto: Ita Trejo Lugo Especialidad: Mg. ciencias



“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL

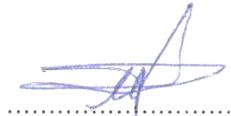
	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
HABILIDADES PARA APRENDER	Disposición al Aprendizaje					
	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4	16
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4	16
	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4	16
	Interés por mejorar					
	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la empresa	4	4	4	4	16
	Realiza actividades que aporten mejoras para la empresa	4	4	4	4	16
	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	16
CALIDAD DE TRABAJO	Labor Eficiente					
	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas	4	4	4	4	16
	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo	4	4	4	4	16
	Cumplimiento Laboral					
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4	16
Su Jefe valora la calidad del trabajo que realiza	4	4	4	4	16	

ACTITUD Y DEDICACIÓN AL TRABAJO	Perseverancia					
	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	16
	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con la empresa	4	4	4	4	16
	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	16
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales	4	4	4	4	16
CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	16
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	16
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	16
	Efectúa trabajos en equipo	4	4	4	4	16
ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO	Responsabilidad					
	Cumple sus tareas de manera responsable	4	4	4	4	16
	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	16
	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	16
	Dedicación					
Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe	4	4	4	4	16	

	Cuándo un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4	16
RELACIONES INTERPERSONALES	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo	4	4	4	4	16
	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo	4	4	4	4	16
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores	4	4	4	4	16
	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo	4	4	4	4	16

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



.....
Firma y Sello del juez

NOTA BIOGRÁFICA

ARMANDO FABIAN ESQUIVEL VILLAFANES, nació en el Distrito de Breña, Provincia de Lima y departamento de Lima - Perú, el 21 de marzo de 1955, hijo de Flavio ESQUIVEL MENDOZA (natural de Huancavelica) y Rosa VILLAFANES RIOS (natural de Ancash – Recuay), es el tercero de ocho hermanos. Estudio primaria en la escuela 601 y el Centro educativo Alfonso Ugarte del Cercado de Lima y Secundaria en el Colegio Nacional de Varones Sebastián Lorente Ibañez – Chacra Ríos Lima , Ingresó a la Escuela de Oficiales de la Policía de Investigaciones del Perú (PIP), en el año 1976, egresando como Oficial - Alférez PIP en el año 1,980, en la Especialidad de Investigación Criminal - Oficial Operativo, trabajo en diferentes Unidades Policiales de Lima, como en Dirección de Investigación Criminal (DININCRI), Av. España 2da. Cuadra, en la División de Investigación de Homicidios, Dirección de Seguridad del Estado (Av. España La Prefectura), – División de Escolta Presidencial, laboró en los departamentos de Cajamarca como Jefe del Dpto. de Identificación Policial (expedición de Certificado de Antecedentes Policiales - CERAPS), en Chiclayo Jefe de Grupo de Homicidios, en Trujillo como del Dpto. de Investigaciones Especiales, en Chimbote-Ancash. Como Jefe del Dpto. de Investigación Criminal, en Huancayo en la División de Investigación Criminal – Oxapampa-Pasco, Comisario en Villa Rica y de Jefe Provincial de la PNP, en la Selva Central-Chanchamayo – Jefe el Dpto. Antisubversivo, asimismo, trabajé como Comisario de San Juan de Miraflores – Pamplona Alta y Pamplona Baja, por último trabajé en la Provincia de Cañete-Lima Comisario de San Vicente e Imperial así como Jefe Provincial por espacio de dos años, realizó sus estudios superiores en la Universidad Particular San Martín de Porres – Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, ingresando en el año 1985 y culminando sus estudios Universitarios en el año 1991 con el grado de Bachiller en Ciencias Políticas, registrado en el Ilustre Colegio de Abogado de Lima con la Colegiatura Nro. 50320, realizó estudios Posgrado en la escuela de Maestría de la Universidad Nacional Federico Villarreal, en la Especialidad de CRIMINALISTICA Y CIENCIAS PENALES.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 18:00h, del día viernes 09 DE ABRIL DE 2021 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

- Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA - Presidente
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA - Secretario
Dr. Hamilton ESTACIO FLORES - Vocal

Asesor de tesis: Dr. Jose Carlos GAMARRA RAMON (Resolución N° 02594-2019-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Derecho, mención en Ciencias Penales, Don Armando Fabian ESQUIVEL VILLAFANES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "INFLUENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS POLICIAS DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, LIMA - 2018".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Quince (15)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:15 horas de 09 de abril de 2021.

Handwritten signatures and printed names of the jury members: PRESIDENTE, SECRETARIO, and VOCAL with their respective DNI numbers.

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0580-2021-UNHEVAL/EPG)

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN****ESCUELA DE POSGRADO****CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **INFLUENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS POLICIAS DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, LIMA - 2018;** realizado por el Maestría en Derecho, mención en Ciencias Penales **Armando Fabian ESQUIVEL VILLAFANES**, cuenta con un **índice de similitud de 20%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 04 de abril de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS - ARMANDO FABIAN ESQUIVEL VILLAFANES.docx

AUTOR

ARMANDO FABIAN ESQUIVEL VILLAFANES

RECuento DE PALABRAS

8710 Words

RECuento DE CARACTERES

46943 Characters

RECuento DE PÁGINAS

45 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

200.3KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 4, 2023 12:13 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 4, 2023 12:14 PM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES
Grado que otorga	MAESTRO EN DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	ESQUIVEL VILLAFANES ARMANDO FABIAN							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	989193433
Nro. de Documento:	06161820					Correo Electrónico:	aevillafanes21@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	X	NO
Apellidos y Nombres:	GAMARRA RAMON JOSE CARLOS					ORCID ID:	0000-0002-9159-5737			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	09919088		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	TRUJILLO ATAPOMA PIO
Vocal:	ESTACIO FLORES HAMILTON
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
INFLUENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS POLICÍAS DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, LIMA – 2018
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2021			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	SISTEMA		GESTION		DESEMPEÑO	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>		
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	ESQUIVEL VILLAFANES ARMANDO FABIAN		Huella Digital
DNI:	06161820		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 28/04/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.