



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**ESTRATEGIAS EN LA DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE DEFENSORES
PÚBLICOS EN LA SEDE DE CHICLAYO PARA LA DISTRIBUCIÓN
EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. RODOLFO JIM GRANDA DELGADO

Pimentel, 06 de Julio de 2016

TESIS

ESTRATEGIAS EN LA DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS EN LA SEDE DE CHICLAYO PARA LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES

Aprobación de la tesis

GRANDA DELGADO RODOLFO JIM
Autor

M. Sc GUERRERO MILLONES ANA
Asesor Metodológico

MG. PORTELLA VEJARANO HUBER
Asesor Especialista

MG. DEZA BARRANTES JOLBER
Presidente de Jurado

MG. VILLANUEVA CALDERON JUAN
Secretario(a) de Jurado

DR. MEGO NÚÑEZ ONESIMO
Vocal de Jurado

DEDICATORIA

LA PRESENTE TESIS LA DEDICO A MI
FAMILIA QUIENES EN TODO MOMENTO
CONFIARON EN MI, POR SU
COMPRESIÓN POR DISCULPAR MI
AUSENCIA EN MOMENTOS IMPORTANTES
EN QUE ME NECESITARON Y PORQUE ME
DIERON SUS PALABRAS DE ALIENTO
PARA SEGUIR ADELANTE.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
INDICE.....	II
INDICE DE TABLAS	V
INDICE DE GRÁFICOS.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I : PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	12
• ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL	13
• ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL.....	13
• ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	17
1.3.1. JUSTIFICACION TEÓRICA	19
1.3.2. JUSTIFICACION METODOLÓGICA	24
1.3.3. JUSTIFICACION SOCIAL Y ECONÓMICA.....	24
1.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
1.5. OBJETIVOS.....	30
1.5.1. OBJETIVO GENERAL	30
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	30
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	33
2.1.1.1.ASPECTOS IMPORTANTES A NIVEL INTERNACIONAL..	35
2.1.2. A NIVEL NACIONAL.....	41
2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS.....	56
2.2.1.- PROCESOS JUDICIALES.....	56
2.2.2.-DEFENSORES PÚBLICOS.....	56

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	70
CAPÍTULO III : MARCO METODOLÓGICO.....	75
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	75
3.1.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:	75
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	75
3.3. HIPÓTESIS	76
3.4. VARIABLES	76
VARIABLE INDEPENDIENTE:	76
VARIABLE DEPENDIENTE:.....	76
3.5. OPERACIONALIZACIÓN.....	77
3.6 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	78
3.6.1.- MÉTODOS.....	78
3.6.2.- MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	78
3.7.- PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	78
3.8.-PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS.....	79
3.9.-CRITERIOS ÉTICOS	80
– CONSENTIMIENTO INFORMADO	81
– CONFIDENCIALIDAD	81
– MANEJO DE RIESGOS	81
– OBSERVACION PARTICIPANTE.....	81
– ENTREVISTAS	82
3.10.-CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO	83
– FIABILIDAD.....	84
– VALIDEZ.....	85
– CREDIBILIDAD O VALOR DE LA VERDAD	85
– TRANSFERIBILIDAD O APLICABILIDAD	86
– CONSISTENCIA O DEPENDENCIA.....	86
– CONFIRMABILIDAD O FLEXIBILIDAD.	87
– RELEVANCIA	88

– ADECUACION O CONCORDANCIA TEÓRICA – EPISTEMOLOGICA.....	89
--	----

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS EN TABLAS Y GRÁFICOS.....	92
4.2. CUADRO ESTADISTICO DE ENERO DE 2012	106
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	110

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

5.1. PRESENTACIÓN	115
5.2. OBJETIVO.....	125
5.3. BASE LEGAL.....	125
5.4. ALCANCES.....	125
5.5. RESPONSABILIDAD	126
5.6. DISPOSICIONES GENERALES.....	126
5.7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	127

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.CONCLUSIONES.....	130
6.2.RECOMENDACIONES.....	131

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	133
---------------------------------	-----

ANEXOS.....	138
-------------	-----

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: CUADRO DE PARTICIPACIONES DEL DEFENSOR PÚBLICO DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE EN APLICACIÓN DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DURANTE EL PERÍODO DE JULIO DE 2009 A JUNIO DE 2010.....	16
Tabla N° 02: ESTRATEGIAS EN LA DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS EN LA SEDE DE CHICLAYO PARA UNA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES.....	77
Tabla N° 03: CRITERIOS ETICOS EN LA INVESTIGACION CUALITATIVA.....	83
Tabla N° 04: CRITERIOS DE RIGOR EN LA INVESTIGACION CIENTÍFICA.....	90
Tabla N° 05: LA CARGA PROCESAL ASIGNADA PERMITE CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DE LA FUNCIÓN DEL DEFENSOR PÚBLICO.....	92
Tabla N° 06: ¿EXISTE EL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS SUFICIENTES EN LA SEDE CHICLAYO?	95
Tabla N° 07: SE CONSIDERA ALGÚN CRITERIO PARA LA CONTRATACIÓN DE DEFENSORES PÚBLICOS EN CHICLAYO.....	97
Tabla N° 08: CONSIDERACIÓN DE CRITERIOS PARA LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES ENTRE LOS DEFENSORES PÚBLICOS	100
Tabla N° 09: CRITERIOS QUE DEBEN ASUMIRSE PARA LA CONTRATACIÓN DE DEFENSORES PÚBLICOS	102
Tabla N° 10: EN EL CASO QUE USTED HUBIERA MARCADO EL SUPUESTO DEL NÚMERO DE PROCESOS JUDICIALES ¿CUÁNTOS PROCESOS JUDICIALES CONSIDERA DEBE TENER A SU CARGO UN DEFENSOR PÚBLICO PARA PODER DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE SU FUNCIÓN?	104
Tabla N° 11: CASOS ATENDIDOS EN ENERO DE 2012.....	106
Tabla N° 12: CUADROS POR MODALIDAD DE DELITOS	108

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°01: FLUJOGRAMA: ETAPA PREPARATORIA DEL REQUERIMIENTO DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	44
GRAFICO N°02 CARGA PROCESAL ASIGNADA PERMITE CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DE LA FUNCIÓN DEL DEFENSOR PÚBLICO	93
GRÁFICO N°03: ¿EXISTE EL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS SUFICIENTES EN LA SEDE CHICLAYO?	95
GRÁFICO N°04: SE CONSIDERA ALGÚN CRITERIO PARA LA CONTRATACIÓN DE DEFENSORES PÚBLICOS EN CHICLAYO	97
GRÁFICO N°05: CONSIDERACIÓN DE CRITERIOS PARA LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES ENTRE LOS DEFENSORES PÚBLICOS.....	100
GRÁFICO N° 06: CRITERIOS QUE DEBEN ASUMIRSE PARA LA CONTRATACIÓN DE DEFENSORES PÚBLICOS	102
GRÁFICO N° 07: ¿CUÁNTOS PROCESOS JUDICIALES CONSIDERA DEBE TENER A SU CARGO UN DEFENSOR PÚBLICO PARA PODER DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE SU FUNCIÓN?	104
GRÁFICO N°08: CASOS ATENDIDOS EN ENERO DE 2012	107
GRÁFICO N°09: CUADROS POR MODALIDAD DE DELITOS.....	109
GRÁFICO N°10: FLUJOGRAMA.....	113

RESUMEN

Los distintos ordenamientos jurídicos consagran el derecho a la Defensa. Las Constituciones lo regulan expresamente en concordancia con las normas contenidas en los Tratados y Convenios Internacionales.

Los Pactos internacionales también regulan la defensa oficial, como el “derecho irrenunciable” del imputado a ser asistido gratuitamente por un defensor proporcionado por el Estado, cuando no designare defensor.

Los organismos tanto nacionales como internacionales resaltan la necesidad ineludible del ahora denominado DEFENSOR PÚBLICO, como un actor importante en el Proceso Penal, el cual en la actualidad se caracteriza por ser un profesional mejor preparado en relación al abogado privado, esto debido a que el Estado invierte en su capacitación y por su constante ejercicio de las ciencias penales y procesal penal que tiene día a día.

El ejercicio de la función de Defensor Público, día a día, se va incrementando debido al aumento de causas penales en el Distrito Judicial de Lambayeque y como consecuencia crece su carga laboral a tal punto que no pueda asistir a las diligencias y tampoco puedan ser cubiertas por otros Defensores por encontrarse en la misma situación.

Ante esto resulta necesario estudiar cuales son los criterios que se vienen tomando para la contratación de los Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo, tomando en consideración que en otros Sedes del País existen más Defensores Públicos en relación a la Carga Procesal que maneja cada uno de ellos y establecer criterios para la contratación de personal de manera tal que permita una labor adecuada y eficiente en beneficio de sus usuarios.

PALABRAS CLAVE: *Defensoría Pública, carga procesal, estrategias para contratación*

ABSTRACT

Different legal systems enshrine the right to defense. The Constitutions expressly regulated in accordance with the rules contained in international treaties and conventions.

The International Covenants also regulate the official defense, as the "inalienable right" to be assisted by counsel provided free by the state, if not designate defender.

As we can see both national and international organizations highlights the imperative of PUBLIC DEFENDER, as a major player in the Criminal Process, which today is known for being a better professional preparation in relation to private attorney, this because the state invests in their training and their constant exercise of criminal and procedural criminal sciences that has daily.

The exercise of the function of PUBLIC DEFENDER daily figures are rising due to increased criminal cases in the Judicial District of Lambayeque and consequently increases their workload to the point that can not attend the proceedings and neither could be filled by other Advocates for being in the same situation.

Given this it is necessary to consider what are the criteria that are taken for hiring public defenders at the Headquarters of Chiclayo, considering that there are other venues in the country's Public Defenders regarding Procedural load handling each them and establish criteria for recruitment so as to enable adequate and efficient work on behalf of its members.

KEYWORDS: *Public Defender, caseload, recruitment strategies*

INTRODUCCION

A partir del primero de abril de 2009 está vigente en el Distrito Judicial de Lambayeque el Nuevo Código Procesal Penal que ha originado que el Rol del Abogado sea mucho más dinámico, es decir que tenga participación obligatoria desde las primeras diligencias.

Es así, que si el investigado teniendo un abogado, si éste no asiste a las Diligencias en que es citado o no teniendo abogado por falta de recursos económicos; el Estado le proveerá un Defensor Público para que asuma su Defensa con las mismas prerrogativas que las de un Abogado Particular.

En todo este contexto es que los Defensores Públicos, en su día a día, participan en las diferentes diligencias en que son llamados por el Poder Judicial y Ministerio Público, por lo que es muy fácil poder deducir que la labor del Defensor Público se ha incrementado y el talento humano, que es el principal motor de esta Institución ha disminuido en la Sede de Chiclayo; sin embargo la realidad de otras sedes es distinta, ya que existe menos carga procesal y más Defensores Públicos.

La presente investigación presenta relevancia Social y Económica, ya que permitirá determinar cuáles son las estrategias a tomarse en consideración para poder contratar un número adecuado de Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo, de tal manera que puedan tener una carga adecuada en relación a otras Sedes del País que permita ejercer oportunamente la Defensa Técnica asignada, pudiendo evitar que se pierdan las diligencias por falta de Defensores o les permita tener un tiempo de calidad que genere un mejor estudio de los procesos judiciales en beneficio de los usuarios.

Establecidas las estrategias para determinar el número de Defensores Públicos en la

Sede de Chiclayo se podrá tomar en **consideración criterios unánimes** en la contratación de los Abogados Defensores Públicos, permitiendo que en todas las sedes los Profesionales tengan igual carga procesal y sobretodo que esta carga guarde una proporción adecuada con la cual se pueda brindar un servicio, en el que se cumpla todos los pasos y directivas que señala la Dirección Nacional de la Defensa Pública.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

DE

INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad se puede advertir que el Nuevo Proceso Penal ha presentado un cambio radical en su dinámica y por consiguiente eso ha dado lugar que los Abogados tengan una participación más activa en el proceso.

Esta participación del Abogado sirve para garantizar el Derecho de Defensa, que al decir del Maestro Cesar San Martín Castro en su libro de Derecho Procesal Penal “representa la piedra angular del proceso, ya sea penal, civil, administrativo, etc., siendo requisito sine qua non para la válida constitución de un proceso” (Soria, 2011)

Este Derecho a la Defensa, al decir de Pablo Sánchez Velarde “se constituye como un derecho fundamental que asiste a todo imputado y a su Abogado defensor a comparecer inmediatamente en la investigación y a lo largo de todo el proceso penal a fin de poder contestar con eficacia la imputación o acusación existente”. (Soria, 2011)

Los distintos ordenamientos jurídicos consagran el Derecho a la Defensa. Las Constituciones lo regulan expresamente en concordancia con las normas contenidas en los Tratados y Convenios Internacionales.

A NIVEL INTERNACIONAL

La Declaración Universal de Derechos Humanos expresa, junto al derecho a la Presunción de Inocencia, el derecho de toda persona acusada de delito a un juicio público, en el que le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. En el Convenio de Roma se establece mediante un texto más concreto el derecho a defenderse a sí mismo o a ser asistido por un defensor de su elección y, ***si no tiene medios para remunerar a un defensor, podrá ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio.***

En términos semejantes se reitera este derecho en el Pacto de Nueva York y en el Pacto de San José de Costa Rica, resaltándose la comunicación libre y privada con el defensor y la irrenunciabilidad del derecho a ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado.

A NIVEL NACIONAL

En la legislación peruana se recoge esta máxima cuando se establece como garantía de la Administración de Justicia, el no ser privado del derecho de defensa en cualquier estado del proceso. Correspondiendo al Estado proveer la defensa gratuita a las personas de escasos recursos (art. 233 inc. 9 Constitución de 1979) o cuando se prescribe el derecho del imputado a comunicarse y a ser asesorado por un defensor de su elección desde que es citado o detenido por la autoridad (art.2º inc. 20 lit. h) Constitución 1979). La Constitución de 1993 reitera lo expresado (art.139

inciso 14), pero reafirma el derecho de toda persona a “no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso”.

El Código Procesal Penal reconoce expresamente el Derecho a la Defensa como uno de sus principios fundamentales en el artículo IX del Título Preliminar “toda persona tiene derecho inviolable e irrestricto a que se le informe de sus derechos, a que se le comuniquen de inmediato y detalladamente la imputación formulada en su contra, y a ser asistida por un abogado defensor de su elección o, en su caso, por un Abogado de Oficio (actualmente Defensor Público), desde que es citada o detenida por la autoridad.”

Los Pactos Internacionales también regulan la defensa oficial, como el “derecho irrenunciable” del imputado a ser asistido gratuitamente por un defensor proporcionado por el Estado, cuando no designare defensor.

Se aprecia que los organismos tanto nacionales como internacionales resaltan la necesidad ineludible del ahora denominado DEFENSOR PÚBLICO, como un actor importante en el Proceso Penal, el cual en la actualidad se caracteriza por ser un profesional mejor preparado en relación al abogado privado, esto debido a que el Estado invierte en su capacitación y por su constante ejercicio de las Ciencias Penales y Procesal Penal que tiene día a día, a través de la carga procesal asignada.

A NIVEL LOCAL

El ejercicio de la función de Defensor Público, en los últimos tiempos, se ha incrementado debido al aumento de causas penales en el Distrito Judicial de Lambayeque y como consecuencia crece su carga laboral; a tal punto que no pueda asistir a todas las diligencias programadas y tampoco puedan ser cubiertas por otros Defensores por encontrarse en la misma situación.

Ante esto, resulta necesario estudiar cuales son los criterios que se vienen tomando para la contratación de los Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo, tomando en consideración que en otras Sedes del País existen más Defensores Públicos en relación a la Carga Procesal que maneja cada uno de ellos.

El siguiente gráfico muestra la cantidad de participaciones del Defensor Público del Distrito Judicial de Lambayeque, en aplicación del Nuevo Código Procesal Penal durante el período de julio de 2009 a junio de 2010. En ese sentido tenemos que el Defensor Público ha participado en 7,643 diligencias, las mismas que se desarrollaron en las distintas etapas del proceso penal, como a continuación detallamos (COMISION DE IMPLEMENTACION, 2011)

TABLA N° 01: CUADRO DE PARTICIPACIONES DEL DEFENSOR PÚBLICO DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE EN APLICACIÓN DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DURANTE EL PERÍODO DE JULIO DE 2009 A JUNIO DE 2010.

DILIGENCIAS PRELIMINARES	4863	100%
FLAGRANCIA	762	16%
ASISTIDOS SIN FLAGRANCIA	4101	84%
INVESTIGACION PRELIMINAR	1850	100%
SALIDAS ALTERNATIVAS	767	42%
MEDIDAS LIMITATIVAS DERECHOS	335	18%
CONTROL DE PLAZOS	301	16%
PRISION PREVENTIVA	224	12%
MEDIOS TECNICOS DE DEFENSA	109	6%
TUTELA DE DERECHOS	70	4%
COMPARECENCIA RESTRICTIVA	44	2%
ETAPA INTERMEDIA	553	100%
HAN LOGRADO SOBRESEIMIENTO	49	9%
LOGRARON DEVOLUCION POR DEFECTO FORMAL	89	16%
PASARON A JUICIO ORAL	415	75%
JUZGAMIENTO	160	100%
ABSOLUTORIA	38	24%
CONDENATORIA	122	76%
SEGUNDA INSTANCIA		100%
SENTENCIA	11	5%
AUTOS	202	95%
FUNDADO	112	55%
INFUNDADO	90	45%
CASACIÓN	6	100%

FUENTE: LA REFORMA PROCESAL PENAL PERUANA- INFORME ESTADÍSTICO NACIONAL 2006-2010. MINISTERIO DE JUSTICIA DEL PERU

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿Como determinar el número de Defensores Públicos en la sede de Chiclayo para generar una distribución equitativa de los procesos judiciales?

PROBLEMAS ESPECIFICOS

1. ¿Cómo se origina la determinación de los Defensores Públicos de la sede Chiclayo en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos?
2. Analizar la distribución de la carga procesal de los Defensores Públicos.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

A partir del primero de abril de 2009 está vigente en el Distrito Judicial de Lambayeque el Nuevo Código Procesal Penal, el cual ha originado que el Rol del Abogado sea mucho más dinámico, es decir que tenga participación obligatoria desde las primeras diligencias.

Asimismo uno de los principios característicos de este Código Procesal Penal es la oralidad, mediante el cual se deben sustentar los pedidos ante el Juez, siendo necesaria la Asistencia Legal de un Abogado.

Es así que si el investigado teniendo un abogado, éste no asiste a las Diligencias en que es citado o en el supuesto que no teniendo abogado por falta de recursos económicos, es deber del Estado proveer un Defensor

Público para que asuma su Defensa con las mismas prerrogativas que las de un Abogado Particular.

Como bien se sabe, la Defensa asumida por los Abogados Defensores Públicos ha sido calificada como muy buena, que incluso ha dado lugar que la Sede de Chiclayo sea reconocida como tal por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque y el Ministerio Público. Incluso en el año 2012 debido a ciertos criterios se ganó el Bono de Producción a nivel nacional. Asimismo ha dado lugar que al ser sometida a evaluación por el Banco Mundial, nuestra sede sea calificada positivamente dando lugar a que se le otorgue como reconocimiento una serie de logística para el mejor desarrollo de las actividades, las cuales consistieron en la renovación de todas las computadoras y material mobiliario, así como la donación de 2 camionetas para transportar a los Defensores a los lugares donde son solicitados para participar en las Diligencias a nivel Fiscal como Judicial.

Sin embargo, conforme pasa el tiempo la carga procesal en el Distrito Judicial de Lambayeque ha crecido aceleradamente, sobretodo en la Sede Chiclayo, sumado a esto algunos Abogados renunciaron a la Institución para ocupar otros Cargos Públicos o dedicarse a la Defensa Privada, sin que la Institución convoque a concurso a nuevos profesionales, para que cubran todas esas vacantes que quedaron libres y que inicialmente la Comisión de Implementación consideró necesarias en la Sede de Chiclayo para su adecuado desarrollo en el Nuevo Sistema.

En todo este contexto, es que los Defensores Públicos, durante el turno participan en las diferentes diligencias en que son llamados por el poder Judicial y Ministerio Público; asimismo asume los casos en virtud a las Consultas que pueda atender en la Sede. Además debe estudiar sus procesos y preparar las estrategias necesarias para cada caso, preparar a sus usuarios, testigos, recaudar la prueba para los procesos, etc.

En lo administrativo se rige por la Directiva 002- 2008-JUS/DNJ, la cual establece que es necesario llevar al día una serie de libros y files, así como realizar labores de archivamiento de los documentos y notificaciones que les dirijan. Por último deben ingresar al Sistema de Casos las actuaciones realizadas durante el mes.

Conforme a lo señalado, en los párrafos precedentes, es muy fácil poder deducir que la labor del Defensor Público se ha incrementado y el talento humano que es el principal motor de esta Institución ha disminuido en la Sede de Chiclayo. Sin embargo la realidad de otras sedes es distinta, ya que existe menos carga procesal y más Defensores Públicos.

1.3.1. JUSTIFICACION TEORICA

La presente investigación si tiene una justificación teórica, la cual nos remite a un aspecto importante en la Administración que es la Gestión del Talento Humano.

La Gestión del Talento Humano permitiría prever oportunamente, basados en ciertos criterios, el requerimiento de un número determinado de Profesionales del Derecho para proseguir con el desarrollo normal de las labores en la Sede Chiclayo de la Defensoría Pública

Debemos entender que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (CHIAVENATO, GESTION DEL TALENTO HUMANO, 2009)

La Gestión del Talento Humano también conocida como Recursos Humanos es la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones, la relación entre las personas y las organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito, y la relación de ambas con la sociedad. (MARISTANY)

En las empresas, el área de Recursos Humanos está dedicada a los temas que tienen que ver con las personas. Es una función *staff*, es decir, asesora, y como tal su responsabilidad es la de dar consejo,

ayudar y proveer herramientas a la línea para que ésta actúe.
(MARISTANY)

El término Recursos Humanos como gestión de personas puede tener como significado las **prácticas de recursos humanos las cuales se refieren a cómo ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección,** entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial. (MARISTANY)

Al respecto Chiavenato nos señala que “Durante muchos años existió la creencia generalizada de que el obstáculo para el desarrollo de la industria era el capital. Sin embargo, la incapacidad de una empresa para reclutar y mantener una fuerza laboral es el principal obstáculo para la producción. No existe ningún proyecto basado en buenas ideas, puesto en marcha con vigor y entusiasmo, que haya sido interrumpido por falta de efectivo o recursos financieros.

La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

La Administración de Recursos Humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- 1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión:** no se puede imaginar la función de Recursos Humanos sin conocer los negocios de una organización. **Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.**
2. Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
3. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los

aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

6. Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

7. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí". (CHIAVENATO, GESTION DEL TALENTO HUMANO, 2009)

Es por lo anteriormente expuesto, que se verificará si realmente en el desarrollo de la presente investigación se cumplen con realizar un reclutamiento y selección del Talento Humano suficiente tomando en consideración aspectos que permitan prever un desenvolvimiento de los Defensores Públicos en que se cumplan los objetivos de la Institución

1.3.2. JUSTIFICACION METODOLOGICA

La TÉCNICA establecida es la ENCUESTA y el INSTRUMENTO es el CUESTIONARIO los cuales se han orientado a establecer mediante las preguntas planteadas si los recursos humanos o talento humano existentes en la Defensoría Pública han sido planificados bajo ciertos presupuestos, para poder cumplir con los objetivos de la institución en relación a la carga procesal que existe.

Asimismo ante el supuesto que las respuestas otorgadas por los encuestados resulten ser que no existen esos presupuestos, se preguntará que criterios son los que deberían tomarse en cuenta en la planificación de los recursos humanos para poder realizar el proceso de selección en lo referente a prever el número de personal a contratar.

1.3.3. JUSTIFICACION SOCIAL Y ECONÓMICA.

La presente investigación tiene una justificación social y económica ya que al determinar cuáles son las estrategias a tomarse en consideración para poder contratar un número adecuado de Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo, se establecerá una carga adecuada para cada uno de ellos, en relación a otras Sedes del País y de esta manera logren ejercer oportunamente la Defensa Técnica asignada, de tal forma que no se pierdan las diligencias por falta de Defensores y les permita tener un tiempo de calidad, que

genere un mejor estudio de los procesos judiciales en beneficio de los usuarios.

Desde el punto de vista de la Administración Pública debemos tomar en consideración que el Estado es el encargado de establecer políticas públicas, entendidas como “la decisión estatal plasmada en la resolución de un problema en la comunidad. Las Políticas Públicas sanas, eficientes y que respondan a los problemas sociales darán como resultado un Estado con administración capaz de enfrentar seguridad cualquier adversidad venidera” (FOVIDA, 2006).

Es en ese sentido que dentro de las Políticas Públicas que son de importancia para el presente trabajo encontramos las siguientes:
Política N° 01.-fortalecimiento del régimen democrático y Estado de derecho que establece que dentro del Estado de Derecho y la democracia son garantía del imperio de la justicia y de la vigencia de los derechos fundamentales, así como un aspecto conducente a lograr paz y desarrollo del país.

Política N° 24.- afirmación de un estado eficiente y transparente en la cual se establece lo siguiente en el Acuerdo Nacional “nos comprometemos a construir y mantener un estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus

derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos”

Es así que teniendo en cuenta estas dos Políticas Públicas resulta necesario señalar que como garantía del Debido Proceso, en un Estado de Derecho debe garantizarse el Derecho a la Defensa, el cual en materia Penal será ejercido por los Defensores Públicos, en el supuesto que los procesados no cuenten con recursos necesarios para contratar un abogado privado o cuando el Juzgado ordene designarlos. Este profesional ejercerá la representación de los intereses del abogado con las mismas prerrogativas que lo haría un abogado particular con la única diferencia que aquel es remunerado por el Estado.

Ahora para Poder cumplir con la Política Pública N° 01 en el aspecto antes señalado, se requiere contar con talento humano suficiente en la Institución de la Defensoría Pública para poder satisfacer adecuadamente este servicio y se aprecie como un servicio óptimo, no solo por la capacidad del profesional sino por contar con un número de Defensores Públicos proporcional a la carga procesal que le permita enfrentar las causas de tal manera que no se frustren audiencias, preparar sus defensas con el tiempo y estudio adecuado de los procesos además de sus otras obligaciones establecidas por ley, reglamento y directivas.

En este punto resulta aplicable la Política Pública N° 24, ello en virtud a que para cumplir lo antes expuesto es importante contar con un Estado Eficiente que pueda promover el buen funcionamiento del Servicio de la Defensoría Pública, la cual no es solo una institución reconocida en el Perú, sino en todos los Tratados Internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Perú.

Para tener el Talento Humano acorde con las necesidades del servicio que realiza la Defensa Pública dentro de un Estado eficiente es necesario que se considere como aspecto a tomar en cuenta La Gestión del Empleo Público.

Al respecto la Gestión del Empleo Público “se orienta a la definición de formas organizacionales y funcionales y a la creación de las condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal a fin de que las entidades públicas cumplan eficaz y eficientemente sus cometidos. Esto implica que las entidades aborden con responsabilidad y compromiso los procesos de reforma organizacional, los encaminados a obtener y formar la gente adecuada y a que ésta agregue valor a la organización y se desempeñe productivamente”. Para esto dentro de esta gestión existe una parte importante a tomar en consideración que es la planificación del talento humano o personal que se encarga de prever el número apropiado de personas para que enfrenten de la mejor manera la carga laboral que existe en la Institución. (AMAYA

CABALLERO, CHACON CASTAÑO, GOMEZ ADAIME,
HERNANDEZ PABON, JIMENEZ GIRALDO, & VIGOYA VALENCIA)

Esto permitirá realizar procesos de reclutamiento y selección más oportuna de tal forma que permitirá mejorar el servicio a los usuarios de la Defensa Pública, ya que se podrán cubrir en un 100% los requerimientos de defensa que lleguen a la Defensa Pública, sin necesidad de que se frustren audiencias que generan pérdidas económicas al Estado, ya que para la instalación de audiencia se requiere un local donde funcione el juzgado, equipos especiales de audio para la grabación de la audiencia, la presencia del juez, fiscal, especialista o secretario de juzgado.

Es por ello, que una vez establecidas las estrategias (de planeación) para determinar el número de Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo, se podrá tomar en **consideración criterios unánimes** para la contratación de los Abogados Defensores Públicos, de tal forma que en todas las sedes los Profesionales tengan una carga procesal proporcional, que permita brindar un servicio en el cual se cumplan todos los pasos y directivas establecidas por la Dirección Nacional de la Defensa Pública.

1.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

En cuanto a las limitaciones de la investigación, el hecho de que la Defensoría Pública tenga sus órganos centralizados en la ciudad de Lima hace que el acceso a la información a la estadística sea muy limitada, porque solo se pudo acceder a la estadística de junio de 2009 a julio de 2010 y del año 2012. La primera gracias a un informe estadístico Nacional 2006-2010, publicada por la Comisión Especial de Implementación del Código Procesal Penal del Ministerio de Justicia y la segunda en virtud a la estadística de la Dirección Distrital de la Defensoría Pública de Lambayeque del año 2013.

Otra de las limitaciones, es que anteriormente no se han realizado investigaciones exclusivas para determinar criterios en la contratación de Defensores Públicos que generen una forma más adecuada de poder prestar su servicio a la comunidad. Podemos afirmar que solo existen estudios en el extranjero que se han encargado de determinar el Rol del Defensor Público pero en relación al Derecho a la Defensa, es decir desde un punto de vista del Derecho Constitucional y Penal.

Es por ello, que este trabajo podrá ser considerado como un primer aporte desde el punto de vista de la Administración Pública, el mismo que permitirá tomar en cuenta aspectos para la contratación de dichos profesionales.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las estrategias en la determinación del número de defensores públicos en la sede de Chiclayo para la distribución equitativa de los procesos judiciales

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los criterios que determinan el número de Defensores para laborar en la Sede de Chiclayo
- Determinar si el número de Defensores que labora en la Sede Chiclayo es suficiente para afrontar adecuadamente la carga procesal y administrativa.
- Determinar las nuevas estrategias para establecer el número de Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo que permita cumplir razonablemente las funciones en relación a la carga procesal y administrativa existente en la Sede.

CAPÍTULO II

MARCO

TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

El Derecho de Defensa es un derecho fundamental reconocido en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, que señalan, que en tanto el imputado en un proceso penal no disponga de abogado, tendrá derecho a que se le asigne uno, a fin de que cuente con una asistencia jurídica gratuita si carece de medios suficientes para pagar esos servicios.

El reconocimiento de los derechos mencionados se enmarca en la correlativa obligación de los Estados de respetar y garantizar a todos los individuos, que se encuentran en su territorio y estén sujetos a su Jurisdicción, los derechos reconocidos en el mismo y de adoptar, con arreglo a sus procedimientos y a las disposiciones del pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueran necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el pacto.

La Declaración Universal sobre Derechos Humanos consagra el acceso a la justicia sin discriminación –art. 3- mientras que el art. 11.1 señala que

toda persona acusada de delito tiene derecho a que se le aseguren las garantías necesarias para su Defensa.

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos indica para los acusados penalmente, y como garantía mínima, la de disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección, o a que se le nombre un defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo (art. 14 b y d). De igual forma, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, en su art. 6.3 c) otorga el derecho a la provisión de un abogado de oficio gratuito, para quien no tiene medios para nombrar abogado en causa penal, y en tanto lo exijan los intereses de la justicia.

En el ámbito del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos Humanos, en su artículo 8, reconoce que toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a ciertas garantías mínimas; entre las que menciona el derecho a ser oída con las debidas garantías, el derecho de defenderse personalmente o ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su Defensor –art. 8.2 d)-; y el derecho “irrenunciable” de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no, según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley-art 8.2 literal e.

Tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como la Convención Americana de Derechos Humanos impone a los Estados Parte el deber de garantizar los derechos reconocidos en los mismos, adecuando sus legislaciones internas y adoptando políticas para facilitar su ejercicio y disfrute. Este es el sentido de la cláusula contenida en el artículo 8.2 e) de la CADH, en tanto señala el “derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado” si el imputado no nombra defensor dentro del plazo establecido en la ley (excepción hecha de los limitados casos de autodefensa admitidos).

La Defensa Técnica consiste en el derecho que tiene toda persona de ser asistida por un letrado desde la primera actuación en un procedimiento y comprende los siguientes aspectos: derecho de autodefensa, derecho al defensor técnico y derecho al defensor penal público (CABALLERO & STIPPEL, 2003). La defensa técnica es considerada un elemento central de la institución del debido proceso legal y así lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Estados Unidos, en casos tales como Powell vs. Alabama de 1935 y Gideon vs. Wainwright de 1963, en los cuales se reconoce el derecho de toda persona acusada por un delito a contar con la debida asistencia jurídica, debiendo ser ésta garantizada por el Estado a sus ciudadanos.

2.1.1.1. ASPECTOS IMPORTANTES A NIVEL INTERNACIONAL

Todo lo anterior constituye el marco normativo y teórico que importa el derecho de defensa, constituyendo a su vez una garantía por la cual debe velar el Estado y una limitación a la función investigativa y jurisdiccional de éste, erigiéndose como una condición de legitimidad del proceso penal dentro de un Estado de Derecho. (BINDER, 1993)

La defensa técnica comprende el derecho a la autodefensa, el derecho al defensor técnico y el derecho al defensor penal público. Este último comprende, por lo tanto, la protección del derecho a ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, si el inculcado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor.

Es en esta situación donde le corresponde intervenir al Estado, es decir, cuando el imputado no desea o no puede autodefenderse o designar un abogado privado para que asuma su defensa. En esa esfera, es que el Estado debe ser capaz de ofrecer un servicio de calidad y eficiente de tal forma que la Defensa entregada por éste no sea una defensa de “segunda selección”, sino la “concreción de una garantía fundamental del derecho de defensa, dejando a salvo, evidentemente, al interesado optar por la defensa privada” (FERRAJOLI, 2002).

En Chile, se publicó el artículo Sistema de Licitaciones contractuales de las Defensas Penales Públicas en el Nuevo Proceso Penal Chileno en el

cual se postula que el Derecho a la Defensa Pública debe ser considerado un cometido esencial privativo del Estado, toda vez que hay un interés público comprometido, el cual es el de evitar que se condenen a inocentes, el necesario equilibrio con el instituto de la acusación y respeto a los derechos humanos que pudieren verse afectados por la actividad punitiva del Estado, de tal manera que trascendería el mero interés particular de los imputados, debiendo el Estado contar con una política de defensa pública representada por un órgano como la Defensoría Penal Pública (MORALES PEILLARD, 2004).

Asimismo estos autores, señalan que importa rediseñar el sistema de defensa como una obligación del Estado, como señala Stella Maris Martínez¹ (MORALES PEILLARD & GALLEGUILLOS CARMONA, 2004), “esta concepción importa asumir que la obligación del Estado hacia los ciudadanos que han sido víctimas de un delito es de igual entidad que su deber frente a los sujetos que han sido reputados como autores de una conducta ilícita. En el primer caso, deberá arbitrar un sistema de justicia eficiente que posibilite el acceso a la justicia y que asegure a la víctima una adecuada reparación por el perjuicio sufrido y si ello es funcional a los intereses del Estado, la sanción de quien sea judicialmente declarado responsable sea en base a criterios de culpabilidad. En el segundo, deberá garantizar no sólo un aparato

¹Defensora Pública Oficial ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina

judicial eficiente e imparcial, sino también un sistema de defensa operativo y sustancial [...]. Para que este paradigma se cumpla es fundamental asumir que la vigencia plena del Estado de Derecho exige que el interés del Estado en que no se condene a un inocente, sea por lo menos equivalente al ímpetu que ese Estado ponga en la persecución de los culpables” (MARTINEZ, 2002).

En casos como Estados Unidos, señala Horvitz, “la existencia de una oficina de Defensoría organizada en términos similares a las Fiscalías, es considerada como indispensable para garantizar la igualdad entre ambas partes y cumple una función de contrapeso “simbólico”, frente al enorme poder del Ministerio Público americano”

Ahora bien, para poder materializar y hacer efectiva la Garantía Constitucional del Derecho a la Defensa, en el caso de las personas que no cuentan con recursos económicos para contratar los servicios de un Abogado Privado, es que se necesita de los Defensores Públicos. Por lo que ante este presupuesto surge una pregunta ¿contamos en la sede de Chiclayo con el número suficiente de Defensores Públicos? ¿Cómo sabemos y determinamos el número de Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo para su contratación?

Es en este punto que resulta de vital importancia remitirnos a establecer la planificación del Talento Humano en la Defensoría Pública del Distrito

Judicial, de tal forma que pueda permitir afrontar de una mejor manera la carga familiar.

Al respecto Russ Jr. en su obra “Manpower Planning Systems: Part. I” Personnel Journal señala que “La planificación de personas se puede definir como el proceso que permite situar el número adecuado de personas cualificadas en el puesto adecuado y en el momento adecuado (MARTIN HERNANDEZ)

La planificación es un proceso proyectivo y dinámico, que supone la previsión de las necesidades futuras de cualquier orden y que se relacionan con los aspectos de la empresa”.

Puchol nos dice que “la planificación de recursos humanos se refiere a la previsión de las necesidades humanas de todo orden y al estudio previo de la problemática que se supone se producirá o determinados plazos orientados al conocimiento y a la racionalización del contingente humano de la empresa en su momento y a la solución de los problemas que plantee la organización de la plantilla utilizando los recursos posibles y los análisis que en periodos anteriores hayan podido llevarse a cabo” (MARTIN HERNANDEZ)

La preocupación directiva por tener siempre a su disposición en número y especialidad la plantilla que permita a la empresa crecer al ritmo

creado por el mercado, se traduce en el desarrollo de un proceso de planificación del flujo de personas. Estas necesidades se referirán tanto a lo cuantitativo: número de personas necesarias para cada actividad y el tiempo empleado en ésta, como a lo cualitativo: tipo de especialización requerido de cada persona. (MARTIN HERNANDEZ)

Gómez – Mejía, L. R., BALKIN, D. B. y Cardy R. L. en su obra Gestión de Recursos Humanos señalan que “Para planificar los recursos humanos, la unidad planificadora necesitará comparar la demanda de mano de obra con la oferta de personal tanto en la empresa en su conjunto como en cada uno de sus departamentos. En este sentido, la previsión de la demanda de mano de obra puede aumentar, si crece la demanda de bienes o servicios de la empresa o disminuya a medida que aumenta la productividad de los empleados (dado que se puede aumentar la producción con menos empleados y la introducción de nuevas tecnologías) (MARTIN HERNANDEZ).

Como puede comprenderse, la planificación de personas necesita contar con un sistema de información de recursos humanos que le nutra de los suficientes datos históricos sobre el personal de la empresa para poder llevar a cabo sus funciones: datos sobre porcentaje de ausentismo, causas de las bajas, excedencias, perfiles humanos y profesionales, evaluaciones del personal, profesiogramas de los puestos de trabajo, etc. son elementos necesarios para una actividad

planificadora de personal. Asimismo, también necesitará un gran aporte informativo sobre las cargas de trabajo en cada una de las secciones (MARTIN HERNANDEZ).

Es así que con una buena planificación de la empresa, y por ende, de las personas necesarias, se ayuda a mejorar el clima de la organización. El hecho de comprobar, por parte de las personas que integran la empresa, el nivel de planificación, conduce a las mismas a incrementar su nivel de autoexigencia al mejorar para ellos la imagen de la empresa (les hace miembros de una institución sería). De no ser así, podrían darse casos de sobresaturación de jornada, personas desempeñando funciones que no les corresponde, falta de políticas promocionales, etc.

Por otro lado, el hecho que exista puestos sin cubrir puede hacerse peligrar plazos de entrega y/o afectar a la calidad del producto o servicio y por tanto en la atención al cliente y a la imagen de la propia empresa. Económicamente tiene sus repercusiones: la vacante de puestos puede darse por no haberse planificado una baja determinada o porque las cargas de trabajo eran superiores a las previstas. (MARTIN HERNANDEZ)

Otro argumento a favor de la política planificadora se sustenta en la posibilidad de incurrir también en costes innecesarios en caso de existir exceso de plantilla o que el nivel de cualificación de las personas fuera superior al requerido por los puestos que ocupan, con lo cual, una falta

de adaptación persona-puesto sería, a todas luces, desaconsejable
(MARTIN HERNANDEZ)

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

En la sentencia recaída en el Expediente N.º 6260-2005-PHC/TC, el Tribunal Constitucional sostuvo en el fundamento Tres de la sentencia: “El ejercicio del Derecho de Defensa, de especial relevancia en el proceso penal, tiene una doble dimensión: una dimensión material, referida al derecho del imputado de ejercer su propia defensa, desde el mismo instante en que toma conocimiento de que se le atribuye la comisión de determinado hecho delictivo; y otra formal, que supone el derecho a una defensa técnica; esto es, al asesoramiento y patrocinio de un abogado defensor durante todo el tiempo que dure el proceso. Ambas dimensiones del derecho de defensa forman parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho en referencia. En ambos casos, se garantiza el derecho a no ser postrado a un estado de indefensión.”

El imputado como sujeto procesal al momento de ejercer su derecho de defensa, la puede presentar a través de la doble dimensión que caracteriza este derecho, es decir, mediante la defensa formal o técnica especializada, como también de la autodefensa o defensa material o defensa de sus propios intereses, es decir, con conocimiento de causa fáctica fundamental; especialmente cuando el imputado hacia quien va

dirigida la persecución del delito niega las imputaciones formuladas a partir de los reclamos de tutela jurídica del agraviado directamente o indirectamente.

Como se puede apreciar el derecho a la Defensa y el Rol de Defensor Público es muy importante en los diferentes países y ha sido materia de muchos artículos; sin embargo, no existen estudios a nivel nacional e internacional respecto a los criterios que deben considerarse para contratar un número determinado de Defensores Públicos en relación a la carga procesal.

En el supuesto que el Estado le brinde al imputado un Defensor Público, el cual es contratado por el Estado, resulta importante saber cómo se genera la creación de las plazas.

Para esto se toma en consideración la estadística en referencia a la carga Procesal como sería el aumento de la carga procesal de los Defensores Públicos existentes, la frustración de audiencias por superar al número de defensores y el alto apoyo en las diligencias de unos defensores a otros defensores por no poder los primeros cubrir todas las audiencias de sus casos. Esta información obtenida por la Dirección Distrital servirá para realizar el requerimiento a la Dirección General de Defensa Pública.

En el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos mediante Resolución de Secretaría General N° 00074-2014-JUS de fecha 28 de agosto 2014

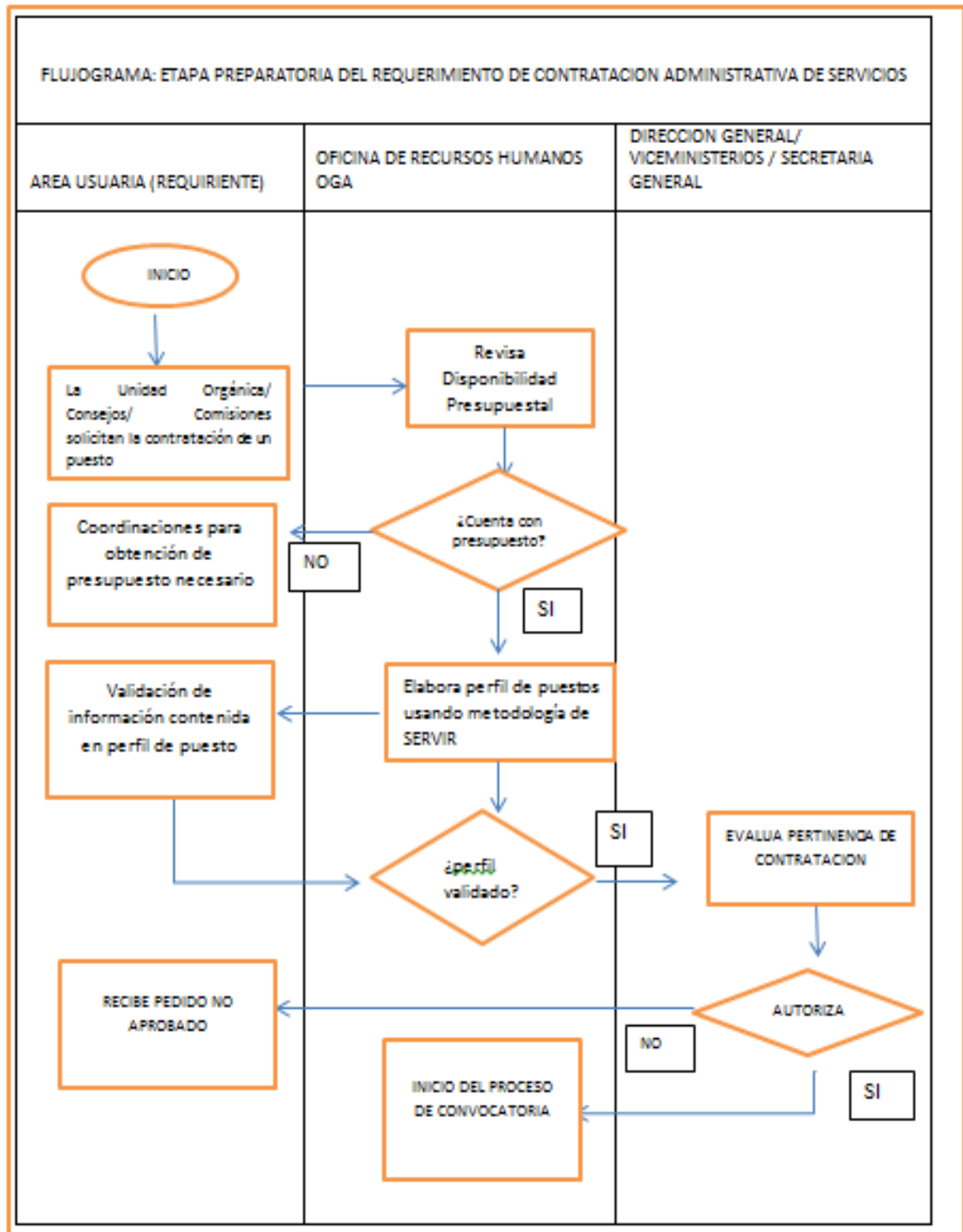
aprobó la Directiva N° 006-2014-JUS/OGA denominada “Directiva que regula el procedimiento de contratación de personal bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- CAS en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

En el punto 6 de la mencionada Directiva señala que el proceso de contratación (Proceso de Selección) estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos y tiene las siguientes etapas:

- Preparatoria
- Convocatoria
- Selección
- Suscripción y registro del contrato

En la **Etapa Preparatoria** las unidades orgánicas, consejos y comisiones solicitantes remitirán sus requerimientos de contratación ante la Oficina de Recursos Humanos, de acuerdo a lo señalado en el siguiente cuadro:

Gráfico N° 01: **Flujograma: Etapa Preparatoria del Requerimiento de Contratación Administrativa de Servicios**



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

La oficina de Recursos Humanos, realiza siguientes acciones:

- Revisa el saldo de la Certificación Presupuestal en la meta asignada para verificar si el requerimiento de contratación cuenta con disponibilidad presupuestal, de lo contrario comunicará al órgano o unidad orgánica para la habilitación correspondiente, una vez habilitado el presupuesto, la oficina de Recursos Humanos solicitará la respectiva certificación presupuestal.
- Elabora el perfil de puesto, o revisa el perfil del puesto si ya lo hubiera diseñado, de conformidad con la metodología aprobada por SERVIR mediante directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH “Formulación del Manual de Perfiles de puestos(MPP)

De encontrar alguna observación, la Oficina de Recursos Humanos devolverá al órgano o unidad solicitante el requerimiento de contratación presentado, con las respectivas observaciones.

De encontrarse conforme, la Oficina de Recursos Humanos coordinará con el órgano o unidad orgánica que solicitó la contratación para la validación del perfil de puesto elaborado.

Validado el perfil de puesto, la Oficina de Recursos Humanos elevará el requerimiento de contratación al Despacho de los Viceministros y/o Secretaría General, para la respectiva aprobación de la contratación.

De contar con la autorización de contratación, la Oficina de Recursos Humanos, tramitará el requerimiento al Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para su difusión.

En caso la solicitud de contratación no cuente con la aprobación otorgada por el Despacho de los Viceministerios y/o Secretaría General, la Oficina de Recursos Humanos devolverá al órgano o unidad solicitante el requerimiento de contratación presentado.

El requerimiento de contratación, debidamente suscrito por el responsable de la unidad orgánica solicitante y los funcionarios de Alta Dirección que lo autorizan, deberá contener la siguiente información:

- ❖ Descripción del servicio
- ❖ Justificación de la necesidad de contratación
- ❖ Etapas de evaluación
- ❖ Cantidad de personas
- ❖ Plazo del Servicio
- ❖ Monto de los ingresos por la contraprestación del servicio
- ❖ Datos presupuestales

La **Etapas de Convocatoria** se subdivide en dos partes información que debe contener la convocatoria y la publicación

En cuanto a la información que debe contener **la convocatoria**, esta incluirá el cronograma de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar. Dicha información, deberá ser proporcionada por la Unidad Orgánica que requiere la contratación.

En lo referente a la **Publicación** de acuerdo a la Ley N° 27736 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-2004-TR; la Oficina de Recursos Humanos remitirá la oportunidad laboral al Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MINTRA, para su publicación en el portal Web de dicha institución en un plazo no menor de diez (10) días hábiles anteriores a la publicación en el Portal institucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

La Publicación de la Convocatoria se efectuará en el Portal Institucional y/o en lugar de acceso público de la Sede Central del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y/o local donde se prestarán los servicios materia de contratación, por un plazo no menor de cinco (05) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección.

En caso de requerir la utilización de otros medios de información masiva para la difusión de la convocatoria la autorización se solicitará a

Secretaría General a través de la Oficina General de Imagen y Comunicaciones. La unidad orgánica solicitante deberá presentar a la Oficina de Recursos Humanos la autorización correspondiente y la constancia de reserva para la publicación del aviso, sin alterar los plazos establecidos para cada etapa del proceso.

En la Etapa de Selección estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos y comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. Dicho proceso de selección consta de las siguientes etapas:

- ❖ Evaluación Curricular (obligatorio)
- ❖ Evaluación Técnica o alguna evaluación adicional (opcional) que se adecúe a las características del puesto materia de la convocatoria.
- ❖ La Evaluación Psicológica (opcional)
- ❖ Entrevista Personal (obligatorio)

Cada etapa del proceso de selección es de carácter eliminatorio, salvo la evaluación psicológica que será referencial. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas, se publica en forma de lista por orden de mérito, conteniendo los nombres de los postulantes y los puntajes obtenido por cada uno de ellos. En esta etapa se realiza:

a) **Verificación de Requisitos Técnicos Mínimos**, que es eliminatorio.

El postulante debe adjuntar los siguientes documentos debidamente foliados, en el siguiente orden:

- Anexo N° 02: Carta de Postulación
- Copia de Documento Nacional de Identidad- DNI vigente
- Anexo N° 03 Ficha de Postulación
- Anexo N° 04: Modelo de índice
- Currículum Vitae documentado (fotocopia simple), ordenado de acuerdo a los requisitos mínimos solicitados, no considerándose documentación adicional presentada por el postulante.
- Anexo N° 05: Declaración Jurada del postulante

Si el postulante no cumple con presentar alguno de los documentos señalados previamente, así como no foliar dicha documentación presentada y no firmar la documentación, será declarado DESCALIFICADO.

Se DESCALIFICA al postulante que no consigne correctamente el número y nombre de la convocatoria CAS a la que se presenta.

Los documentos anteriormente señalados, en su totalidad, deberán ser presentados en la Oficina de Administración Documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en la

dirección indicada en la convocatoria, y durante el plazo establecido en el cronograma señalado previamente, de lo contrario el postulante quedará **DESCALIFICADO** del proceso de selección. Toda la documentación deberá estar debidamente foliada de lo contrario será **DESCALIFICADO**.

Esta etapa verifica lo informado por el postulante en la Ficha de Postulación en términos de si cumple o no con los requisitos mínimos del perfil del puesto consignado en el requerimiento.

Se califica a los postulantes como APTOS o NO APTOS. Siendo los postulantes considerados como aptos lo que pasen a la siguiente etapa.

b) **Evaluación Curricular**, es de carácter eliminatorio y comprende los siguientes criterios, los cuales serán considerados a solicitud del órgano o unidad orgánica convocante:

- Formación Académica: se tendrá en cuenta el nivel educativo y los estudios contemplados en el perfil de puestos elaborado.
- Experiencia: se tendrá en cuenta el tiempo expresado en los Términos de Referencia, los cuales deberán ser acreditados con los certificados o contratos en copia simple.
 - Para el caso de experiencia laboral, se tomará en cuenta a partir de las prácticas profesionales.

- Para el caso de experiencia profesional, se contabilizará a partir de la obtención del grado académico de Bachiller
- Para el caso del ejercicio en la profesión, se contabilizará a partir de la colegiatura respectiva.

Asimismo, para todos los casos, se tomarán en cuenta aquellos documentos de sustento que señalan la permanencia (inicio y término) en el cargo o puesto.

- Capacitación: Estudios requeridos en temas inherentes a su carrera, los que deberán ser acreditados con la respectiva documentación sustentadora certificados, diplomas, constancias de participación o similares.

El Curriculum Vitae documentado (fotocopia simple), presentará los documentos requeridos de acuerdo a los requisitos mínimos solicitados, no considerándose documentación adicional presentada por el postulante.

c) **Evaluación Técnica**, tiene puntaje y es eliminatorio. Es opcional.

Esta evaluación mide de manera el grado de conocimiento del postulante en la especialidad requerida, utilizando criterios de evaluación que permitan determinar si el evaluado cumple con el perfil

solicitado, a través de una prueba teórica y/o práctica, realizada de forma oral escrita.

Los postulantes que obtengan como mínimo 28 puntos, equivalente a 14 puntos en sistema vigesimal, aprobarán la evaluación técnica quedando aptos para la Etapa de Entrevista Personal.

En el caso que todos los postulantes obtengan un puntaje inferior a los 28 puntos, la convocatoria será declarada DESIERTA.

d) Verificación de información de los candidatos

Se realizará la verificación de los siguientes datos del postulante:

Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD) en caso de que el postulante registre antecedentes, será descalificado.

Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM), en caso de que el postulante se encuentre registrado se informará a la Entidad competente (Ley 28970)

e) **Entrevista Personal**, la cual tiene por finalidad encontrar a los candidatos más adecuados para los requerimientos de los puestos de trabajo que desempeñarán, es decir, se analiza su perfil en el aspecto personal, el comportamiento, las actitudes y habilidades de los postulantes conforme a las competencias de cada perfil de puesto.

La entrevista se podrá realizar en forma grupal o individual de acuerdo a la cantidad de postulantes o la similitud de competencias personales del puesto. Si dos o más convocatorias solicitan el mismo tipo de competencias por la similitud de los puestos, estas podrán ser agrupadas.

Un representante de la Oficina de Recursos Humanos y un representante del órgano o unidad orgánica solicitante, participarán de la Etapa de Entrevista Personal.

El Director General o Jefe del órgano o unidad orgánica solicitante designará a su respectivo(s) representantes(s), lo que deberá ser comunicado a la Oficina de Recursos, previamente a realizarse la Entrevista Personal.

Los Puntajes que se tomarán en cuenta a las preguntas son los que se detallan a continuación:

- El puntaje máximo aprobatorio es de 40 puntos.
- El puntaje mínimo aprobatorio es de 28 puntos.

En el caso que algún postulante obtenga un puntaje inferior al puntaje mínimo aprobatorio, el postulante quedará DESCALIFICADO.

En el caso de que todos los postulantes obtengan un puntaje inferior al puntaje mínimo aprobatorio, la convocatoria será declarada DESIERTA.

Si el postulante no se presenta a la etapa de Entrevista Personal en el lugar, la fecha y hora señalada, se le considera como retirado del proceso de selección.

El puntaje final es la sumatoria de los puntajes de la evaluación curricular, técnica (de ser el caso y la entrevista personal, tomando en cuenta las bonificaciones especiales de corresponder, siendo elegido como ganador del concurso, el postulante que tenga mayor puntaje.

Los resultados de la evaluación final se publicarán a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, debiendo contener los nombres del postulante ganador y el puntaje final obtenido, así como de cada una de sus etapas. Asimismo se tomará en cuenta una bonificación por licenciado de las Fuerzas Armadas (10% sobre el puntaje obtenido en la Etapa de Entrevista de acuerdo al artículo 4 de la resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, siempre que el postulante cumpla los requisitos.

De la misma manera se otorgará una bonificación por discapacidad del 15% sobre el puntaje Total, siempre que el postulante cumpla con los requisitos.

Todo lo anteriormente señalado nos muestra cómo es que se realiza el procedimiento para la contratación de Defensores, sin embargo la presente investigación pretende generar en la Administración Pública, específicamente en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que se tomen en consideración ciertos criterios en la planeación del reclutamiento y selección por parte del Área de Personal o Recursos Humanos y de las Direcciones Distritales, los cuales permitan prever la contratación un número adecuado de profesionales del Derecho para que puedan defender adecuadamente a los usuarios en los procesos penales que les sean asignados, de tal manera que puedan estudiar profundamente cada caso y no se tenga que buscar en el último momento a quien tenga un espacio de tiempo entre cada audiencia para asumir la defensa de casos que no conoce y que muchas veces sólo las enfrenta con herramientas como su experiencia y conocimiento del derecho pero con escasos tiempo para conocer los hechos.

2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.2.1. PROCESOS JUDICIALES:

El origen del proceso lo podemos encontrar en el propio desenvolvimiento de la función jurisdiccional, es decir, en el modo o la manera de realizar la función jurisdiccional; y la primera aproximación del contenido del proceso, en sentido amplio se entiende como la sucesión de actos dirigidos a un punto determinado; pero en sentido estricto el proceso constituye el conjunto de actos dirigidos a lograr la solución de conflictos; y en última instancia debe ser apreciado como un instrumento para cumplir los objetivos del Estado, imponiendo a los particulares una conducta jurídica, es decir respetuosa de las leyes; más aún imponiendo una conducta conforme al derecho y simultáneamente en el proceso se manifiesta con poder del Estado de otorgar tutela jurídica.

La materialización del derecho a través de la función jurisdiccional exige la presencia del proceso, que trasciende el mero formalismo del procedimiento y del digamos acto triangular formado por las partes y el juzgador, para subrayar el esfuerzo finalmente de estos últimos por lograr armonía social como fin fundamental de un estado de derecho. El proceso jurídico se presenta entonces como el común denominador de la justicia o del debido mecanismo de aplicación de la Ley, en todos los ordenamientos jurídicos, a la luz de la primera norma o ley fundamental; la misma que entiende la importancia del proceso como mecanismo natural de su propia existencia o vida constitucional.

La palabra o término proceso o processus deviene de dos voces latinas: por un lado de “pro” que significa para adelante; y “cedere” que significa caminar; es decir “caminar para adelante”, demostrando que la palabra proceso explica en su contenido un determinado desenvolvimiento, una sucesión, una continuidad dinámica, un desarrollo o movimiento determinado o un dirigirse a un fin determinado, un cumplir una serie de fases; que en el campo del derecho se presenta como un conjunto de situaciones jurídicas de relación y de naturaleza compleja.

“El procedimiento es solo el medio extrínseco por el cual se instaura y se desenvuelve hasta su finalización el proceso...Por lo tanto el proceso es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el derecho procesal, que establece el orden de los actos (procedimiento), para una correcta (legal) prestación de la actividad jurisdiccional...que se pone en marcha, normalmente cuando una de las partes ejerce su derecho (poder) de acción.” (VESCOVI, 1999). Podemos mencionar términos análogos al contenido del término proceso expresado en estas líneas, me refiero a los vocablos: juicio, controversia, asunto, litigio, causa; pero existen naturalmente diferencias conceptuales. Históricamente la palabra proceso se presentó como inicialmente en el ámbito jurídico de la Edad Media, y la palabra juicio era entendida más cercana al trabajo judicial final de las cortes, es decir a la actividad intelectual final del magistrado juzgador.

Si bien hemos adelantado algunos fines tentativos del proceso, en realidad, la doctrina discute si el proceso está orientado a resolver litigios, conflictos de intereses o satisfacer pretensiones; es decir, si se trata de la solución de un conflicto material social, un conflicto jurídico o un conflicto ecléctico social-jurídica. “El fin o función del proceso...oscila en saber si se trata de resolver un conflicto material (sociológico) o de actuar el derecho (jurídico); si se persigue un fin individual, solucionar un conflicto subjetivo, o un fin público, la actuación de la ley, del derecho y, en último término, los fines de éste: paz y justicia.” (VESCOVI, TEORIA DEL PROCESO PENAL, 1999). Lo importante es que las partes en el caso del derecho procesal penal constitucionalizado encuentren en el proceso la posibilidad de expresar en similares condiciones o términos sus intereses. Según Carnellutti, el proceso tiene un fin privado porque se origina en un conflicto material de intereses; en otras palabras se debe resolver conflictos intersubjetivos de intereses, con base en el interés individual o contenido psicológico. Del conflicto de intereses surge el litigio y de éste la pretensión de subordinar el interés ajeno al propio. Por su parte Chiovenda destaca que el fin del proceso es público y está en la actuación de la ley, en la aplicación del derecho objetivo. La tercera posición intermedia o ecléctica es de naturaleza mixta indican que el conflicto social, se resuelve mediante la actuación de la ley por lo que deviene en un conflicto jurídico. Guasp pretende superar la dualidad y coloca en el centro de la función del proceso la satisfacción de

pretensiones, que nacen como una queja, pero que antes de ser planteada ante el juez es meramente conflicto social.

“La Objeción principal a estas teorías es que hay procesos sin conflicto. Es decir, hay procesos sin contradicción (en rebeldía) o sin que el reclamo tenga un apoyo jurídico (pretensión totalmente infundada, que igual debe dar lugar al desarrollo del proceso, sin perjuicio de que la sentencia final la rechace); y procesos en que la pretensión no aparece, al menos en el inicio, como en el penal (o en sistemas de actuación de oficio)... parece que lo más aceptable es entender que **la función del proceso es jurídica, aunque se origina en un proceso social** ”

2.2.2. DEFENSORES PÚBLICOS

Conforme al art. 7 del Decreto Supremo N°013-2009- JUS Reglamento de la Ley de Servicio de Defensa Pública “la Defensa Penal Pública garantiza el respeto al derecho de defensa de las personas de escasos recursos económicos imputadas de delito o faltas y de los adolescentes infractores de la ley penal, actuando en estricto respeto a los principios generales y disposiciones señaladas en la Ley del Servicio de Defensa Pública en el presente reglamento, en los principios generales del derecho penal, procesal penal, la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales referidos de Derechos Humanos, así como de otras normas que resulten aplicables.

Asimismo en el artículo 22 del mismo reglamento establece como

funciones del Defensor Público las siguientes:

Los defensores brindan asesoría y patrocinio legal a las personas investigadas, denunciadas, detenidas, inculpadas, acusadas o condenadas en proceso penales, incluyendo a los adolescentes infractores de la ley penal, de escasos recursos económicos, en las formas que la ley establece, brindándose el servicio de manera continua y sin interrupciones, desde el inicio del caso hasta su conclusión definitiva, salvo razones de fuerza mayor.

Los defensores públicos adscritos deberán actuar en estricto cumplimiento de los principios generales de actuación del defensor público y de las disposiciones que se impartan a los Consultorios Jurídicos Populares.

El Artículo 24 del Reglamento de la Defensa Pública como deberes funcionales los siguientes:

- a) Brindar el servicio de absolución de consultas legales gratuitas de manera personal, oportuna y eficiente.
- b) Emplear los medios impugnatorios adecuados para la defensa del usuario dentro de los plazos procesales establecidos.

c) Desarrollar actividades de indagación e investigación de campo cuando el caso lo amerite para recabar información que permita sustentar su estrategia de defensa.

d) Mantener su independencia atendiendo bajo esa condición las indicaciones de su defendido.

e) El defensor público respetará las decisiones tomadas por su usuario en la elección de alternativas o procedimientos que dependan de su voluntad.

f) Visitar semanalmente a los usuarios del servicio en el establecimiento penitenciario respectivo, en cumplimiento de las funciones propias a su cargo.

g) No recibir estipendios, dadas, bienes, objetos o similares de parte de los usuarios como compensación por los servicios prestados.

h) Acudir a las audiencias y diligencias programadas de manera obligatoria. De existir imposibilidad física o material para participar en dichas diligencias deberá comunicar tal hecho a la Dirección Distrital con la debida anticipación, a fin que se disponga las acciones necesarios que permitan continuar con el servicio.

Institucionales

a) Cumplir las disposiciones impartidas por la Dirección General de Defensa Pública, respecto al manejo del acervo documentario, a fin de llevar un estricto control de cada uno de los casos, bajo su responsabilidad.

b) Reportar a la Dirección Distrital respectiva el avance y logros efectuados durante el mes, en el desempeño de sus funciones.

c) Realizar la entrega de cargo, conforme a los lineamientos establecidos al disponerse el cambio del defensor público a otra sede, o a la conclusión de su servicio.

Adicionalmente en la Convocatoria CAS 294-2014 en la que se convoca al concurso de Defensores Públicos se señalan las siguientes funciones:

- Brindar servicio de absolución de consultas legales gratuitas.
- Brindar patrocinio legal en todas las instancias policiales, fiscales y judiciales a requerimiento del Director General, Dirección de Defensa Penal, Dirección Distrital o funcionario que haga sus veces en coordinación distrital y/o responsable de sede; a efecto que preste el servicio de Defensa Pública Penal.
- Apoyar en el patrocinio y ejecución de trámites legales en los Establecimientos Penitenciarios para la obtención de beneficios penitenciarios, gracias presidenciales y el traslado de condenados extranjeros a su país de origen.
- Apoyar en las diligencias de los menores infractores cuando corresponda, según requerimiento del Usuario, Policía Nacional, Ministerio Público y el Poder Judicial.

- Participar de las campañas de difusión del servicio de Defensa Pública cuando éstas se implementen para la difusión de las actividades propias de este servicio.
- Analizar los expedientes y carpetas de los procesos para desarrollar estrategias de defensa técnica en cada caso.
- Participar en las diligencias y audiencias programadas por el órgano jurisdiccional y/u otras dependencias relacionadas con el sistema de justicia penal o a solicitud de la Dirección Distrital, las mismas que podrían realizarse los días sábados, domingos o feriados.
- Efectuar la organización administrativa del Despacho Defensorial
- Asistir al turno Defensorial de manera rotativa según corresponda.
- Realizar visitas a sus patrocinados en los establecimientos penitenciarios (procesados y sentenciados) y/o centros juveniles de diagnóstico y rehabilitación e informar sobre el estado de sus procesos, con una frecuencia mínima de una vez por semana.
- Efectuar el ingreso de la información de los casos asignados a los sistemas informáticos con los que cuente la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia.
- Disponibilidad para realizar viajes al interior del país por necesidad del servicio.

Con respecto a la Defensa Pública existen muchas investigaciones, de las cuales podemos enunciar las siguientes:

Luigi Ferrajoli en su exposición Garantismo y Defensa Penal o sobre la Defensa Pública en la IX Reunión Anual del Ministerio Público de la Defensa y III Encuentro Nacional del Ministerio Público de la Defensa en Argentina en el año 2005 dice que “la Defensa Pública es una institución de garantía que tiene múltiples fundamentos axiológicos y que responde a diversas instancias garantistas. Enunciaré seis de estas instancias.

Ella se impone antes que nada, según las palabras de Luigi Lucchini, desde la “lógica judicial”, es decir, desde específicas razones epistemológicas: en tanto es garantizada la verificación de las hipótesis de la acusación, en cuanto sea a la vez garantizada su “confrontabilidad” por parte de la defensa. Una confrontabilidad de hecho, y no solamente en el plano normativo.

Garantiza, en segundo lugar, las libertades fundamentales de las personas contra aquellos tremendos poderes arbitrarios -en su ausencia y sin su control- que son el poder requisitorio, sea policial o del ministerio fiscal, y el poder mismo del juez.

Satisface, en tercer lugar, y consiguientemente, un doble interés público de la administración de justicia: aquél general de la credibilidad de la magistratura y de la confianza en ella por parte de los ciudadanos, y aquél más específicamente garantista de la absolución del inocente, que

es no menos, y quizá todavía más relevante, del interés en la condena del culpable.

Realiza, en cuarto lugar el principio de la paridad entre acusación y defensa y aquel conexo de un efectivo contradictorio; el uno y el otro violados, ante la falta de defensa de quienes no están en posibilidades de pagar un defensor de confianza.

Y representa por ella y, bajo este aspecto, una condición indispensable del modelo acusatorio.

Satisface, en quinto lugar, el principio de igualdad de las personas frente a la ley, no dejando sin defensa sustancial, a quienes por razones económicas, no pueden acceder a un defensor de confianza.

Y, finalmente, es un corolario de la presunción de inocencia.

Si es verdad que el imputado se presume inocente o en todo caso no culpable hasta la condena definitiva y, sin embargo, viene llevado a juicio y de tal manera hasta privado de su tranquilidad y traumatizada toda su vida, entonces, el Estado debe, al mismo tiempo, asegurarle la posibilidad de defenderse efectivamente y solventar los gastos de tal iniciativa, que puede resultar, además, totalmente infundada". (FERRAJOLI L. , 2005)

El Centro de Estudios de Justicia de las Américas, en su artículo ASISTENCIA LEGAL Y DEFENSA PÚBLICA, señala que en virtud del derecho a la asistencia jurídica letrada reconocida por los tratados internacionales de protección de derechos humanos, cuando se necesite la intervención de un abogado para asistir o representar a una persona en el marco de un conflicto judicial, el Estado tiene el deber de asegurar su provisión idónea y efectiva. Si el juicio es penal, su asignación es obligatoria, independiente de si el imputado tiene o no medios para solventarlo, e independiente de si luego se le va a exigir al primero el pago de honorarios por el servicio; mientras que en los casos civiles u otros, suelen establecerse requisitos previos encaminados a asegurar que la provisión de un abogado (en forma gratuita) lo es sólo para quien no puede retribuir a uno.

En uno u otro caso, los abogados intervinientes lo hacen en virtud de las disposiciones sobre Defensa Pública: es decir, del mecanismo y el reaseguro diseñado para proveer de un abogado a quien, por razones diversas, necesita del mismo y no lo designa por sí, sino a partir de la intervención del sistema de Defensa Pública.

Ahora y más de la relatividad de toda clasificación, y con el principal efecto de evitar confusiones sobre los Institutos en juego, suele denominarse “Defensor de Oficio” al abogado en práctica privada que es llamado a intervenir en virtud de las disposiciones de la Defensa Pública,

y “Defensor Oficial” al funcionario de planta del Servicio de Defensorías Públicas, que de igual forma es llamado a intervenir como defensor público, función que normalmente desempeña *full time*. Pero esta distinción no significa que no puedan coexistir dentro de un sistema que utilice ambos tipos de prestación

En los países que cuentan con este tipo de instituciones es necesario definir, entonces, en que estructura del Estado se establecerá y bajo que tipo organizativo. (LOPEZ PULEIO)

Ernesto Pazmino Granizo *Director de la Unidad Transitoria de Gestión de la Defensoría Pública Penal* en su artículo *Desafíos para la Defensa Pública en el Ecuador* señala que “El reconocimiento del Derecho a la Defensa como Garantía Constitucional y el establecimiento de la Defensoría Pública como una institución reconocida y regulada por la Constitución para hacer efectivo ese derecho, a mi juicio, constituye una de las mayores conquistas en el plano jurídico de que tenga memoria la historia ecuatoriana en la última etapa democrática. Otras Constituciones ya reconocían este derecho, sin embargo era letra muerta e inaplicable porque no se establecía el mecanismo para hacer efectivo ese derecho.

Como la actual, es una Constitución Garantista, si bien por un lado reconoce el derecho al Acceso a la Justicia y a la Defensa, por otro lado

establece los mecanismos para hacer efectivos esos derechos, en este caso, exigiendo la creación de la Institución Pública que garantizará ese derecho de las personas a acceder a la justicia y a tener una defensa pública oportuna, técnica y de calidad.

Se afirma que la defensa, como derecho, se encuentra en el plano del derecho natural, traspasa los lindes del derecho positivo y procesal positivo, les da sentido y los orienta, de manera tal que es justamente el elemento que permite distinguir entre un genuino derecho procesal y un derecho adjetivo o meramente formalista.

La falta de servicios eficaces y continuos de la Defensa Pública, genera un permanente *estado de indefensión institucionalizado*, eso es lo que sucedía en el Ecuador en un supuesto Estado Democrático y de Derecho. Los gobiernos anteriores nunca se preocuparon por evitar el estado de indefensión al que estaban sometidos los ecuatorianos al no contar con una Defensoría Pública que efectivice el derecho de defensa y de acceso a la justicia. La Defensa, como hemos dicho, no constituye un principio por sí misma, sino que a través de ella se garantizan los demás principios básicos que estructuran el propio sistema procesal penal. Protege todo atributo de la persona o los derechos que le corresponden, susceptibles de ser intervenidos o menoscabados por una decisión judicial.

Como consecuencia de lo anterior y para viabilizar las disposiciones constitucionales, la Comisión legislativa y de Fiscalización aprobó el **Código Orgánico de la Función Judicial** en el cual se incorporó toda la normativa que regula la Defensoría Pública; en efecto en el Capítulo II del Título V que regula los órganos autónomos de la Función Judicial, hace efectiva y desarrolla el mandato constitucional e incorpora lo que sería la “Ley Orgánica de la Defensoría Pública” que fue preparada por la Unidad Transitoria de Gestión de la Defensoría Pública Penal e incorporada en su totalidad en este capítulo, creando esta institución como parte del “sistema de justicia” y establece en los artículos 285 y 286 su naturaleza jurídica, funciones y competencias.

El Derecho Natural de la Defensa es un derivado del derecho de acceso a la justicia, con la finalidad de evitar el estado de indefensión en que se encuentra o se podría lamentablemente encontrar cualquier persona ante una imputación. Consideramos que la indefensión es la negación al resguardo del derecho fundamental de la Defensa y se origina en la imposibilidad de una persona para hacer valer sus derechos fundamentales en el procedimiento penal, en relación con la actuación de la pretensión punitiva. Esta situación es extensiva a las otras áreas y materias del derecho.

Es importante resaltar lo que Pazmino Granizo indica: “No me cansaré de decir que la intervención de un defensor público contribuye a la

transparencia del proceso, provoca mayor debate, genera juicios más técnicos y oportunos, disminuye la posibilidad de error judicial, y permite construir y consolidar una sociedad más justa y democrática donde la justicia, al generar un verdadero acceso, se hace más creíble".
(PAZMINO GRANIZO)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.- es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno. (JARAMILLO NARANJO, 2005)

La gestión del talento humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la organización frente a los competidores del mercado se constituye actualmente en el liderazgo efectivo del talento humano, de manera que se pueda asegurar que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada. (JARAMILLO NARANJO, 2005)

EL RECLUTAMIENTO.- se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos.

Es importante señalar que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento. (LA WEB DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL EMPLEO)

PLANEACIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.- Al respecto BOHLANDER, George, SNELL Scott en su libro Administración de Recursos Humanos nos dicen que “Una parte clave de la planeación del reclutamiento y selección de personal es el pronóstico de demanda de personal que ingresa a la empresa. El pronóstico de personal trata directamente las necesidades y capacidades de la empresa, relacionado directamente con la planeación estrategia de la empresa. De esta manera, se pronostica las necesidades de personal a la vez que se evalúa el direccionamiento de la empresa. El pronóstico de recursos humanos tiene 3 factores que relacionar para gestionarse de manera correcta, el pronóstico de la demanda,

pronóstico de la oferta y el equilibrio de la oferta y la demanda”.
(CASTELLANO DE LA TORRE UGARTE, 2013)

PROCESO JUDICIAL.- es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el derecho procesal, que establece el orden de los actos (procedimientos), para una correcta (legal) prestación de la actividad jurisdiccional constituye un haz de situaciones (o relaciones jurídicas), en el que se dan diversos derechos, deberes, poderes, obligaciones o cargas.

Devis Echeandía, define al proceso como: “conjunto de actos coordinados que se ejecutan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado, para obtener, mediante la actuación de la ley en un caso concreto, la declaración, la defensa o la realización coactiva los derechos que pretendan tener las personas privadas o pública”

DEFENSOR PÚBLICO.- abogado contratado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que brinda asesoría y patrocinio legal a las personas investigadas, denunciadas, detenidas, inculpadas, acusadas o condenadas en procesos penales, incluyendo a los adolescentes infractores de la ley penal, de escasos recursos económicos, en las formas que la ley establece, brindándose el servicio de manera continua y sin interrupciones, desde el inicio del caso hasta su conclusión definitiva, salvo razones de fuerza mayor.

TURNO DEFENSORIAL.- es el espacio de tiempo en el cual los Defensores Públicos son llamados en forma rotativa por el Ministerio Público, Poder Judicial para actuar en las diligencias urgentes como es declaraciones por detenciones en flagrancia, prisiones preventivas, etc. Este plazo es de 48 horas cada dos semanas.

CARGA PROCESAL.- son los procesos judiciales y/o casos fiscales que se le asignan al Defensor en virtud a los requerimientos del Poder Judicial, Ministerio Público o por consulta de los usuarios.

ARCHIVO DEFENSORIAL.- son los documentos administrativos que deben almacenarse en los archivos de la Defensoría Pública de cada Abogado Defensor.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE CASOS.- Es el sistema informático en donde se descarga todas las actuaciones que realiza el Defensor Público, para control por parte de los Jefes Superiores de la Dirección Nacional de Defensa Pública. El llenado de este sistema es de exclusiva responsabilidad del Defensor Público.

CAPÍTULO III

MARCO

METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que determinará los pasos a seguir del estudio es la Explicativa porque se “da a conocer las causas o factores que han dado origen o condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno. Esta investigación requiere la presencia de dos variables...”.(CARRASCO DIAZ, 2006)

3.1.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

En esta investigación se aplicará el DISEÑO DE INVESTIGACION NO EXPERIMENTAL CORRELACIONAL, la cual se utiliza cuando se requiere establecer el grado de correlación o de asociación entre la variable INDEPENDIENTE y la DEPENDIENTE, para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas.(CARRASCO DIAZ, 2006)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población (N): estará conformada por los Defensores Públicos del Distrito Judicial de Lambayeque

La muestra (n): se conformará por el personal de abogados de la Defensoría Pública de Chiclayo que son 17, los cuales conforman la sede con mayor número de Defensores Públicos en relación a las otras Sedes del Distrito Judicial de Lambayeque.

3.3. HIPÓTESIS

Si se establecen estrategias para la determinación del número de Defensores Públicos en la sede de Chiclayo entonces se generará una distribución equitativa de los procesos judiciales.

3.4. VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Estrategias para la determinación del número de Defensores Públicos en la sede Chiclayo.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Distribución equitativa de los procesos judiciales

3.5. OPERACIONALIZACIÓN

TABLA N° 02 : ESTRATEGIAS EN LA DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS EN LA SEDE DE CHICLAYO PARA UNA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O RESPUESTAS	TECNICAS INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE DATOS
Variable Independiente: ESTRATEGIAS PARA LA DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS EN LA SEDE DE CHICLAYO	Relacionado con Misión, Visión, Objetivos Estratégicos Institucionales que pueden plasmarse como: Factores, Variables, Competencias u Otros	Servicio al Usuario(a)	E N C U E S T A A A P L I C A R	Busca verificar si las decisiones y acciones están orientadas hacia la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios de la Defensoría Pública, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.
		Eficiencia		Busca verificar el Grado de optimización en que los Defensores Públicos obtienen los logros y metas establecidos, a partir de la inversión que utilizan en tiempo, recursos, para facilitar el adecuado desarrollo de sus labores en base a una carga procesal adecuada
Variable Dependiente: DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES				

Fuente: Elaboración propia del investigador.

3.6. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.6.1. MÉTODOS

MÉTODO INDUCTIVO - DEDUCTIVO: son las orientaciones que van desde las cosas particulares, a lo general y de lo general, a lo específico respectivamente.

3.6.2. MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MATERIALES: fichas, fotocopias, lapiceros, computadora, lápices.

TÉCNICAS: de gabinete y de campo

a) **De gabinete:** fichas bibliográficas, consulta de literatura especializada (libros), revistas científicas, artículos de sitios web

b) **De campo:** investigar directamente en la sede de la Institución de la Defensoría Pública, mediante la aplicación de cuestionarios.

INSTRUMENTO: Encuesta.

3.7. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

En el proceso de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

a) Exploración, en la cual para su desarrollo fue necesario establecer sobre que ámbito o espacio territorial debía delimitarse la investigación. Es así que se definió realizar la exploración sobre la Sede de Chiclayo de la Defensoría Pública y Acceso a la Justicia, debido a que en el Distrito Judicial de Lambayeque es la que cuenta con el mayor número de Defensores Públicos.

b) Integración, se aplicó un cuestionario a los Defensores Públicos de la Sede de Chiclayo de la Defensa Pública durante dos días.

3.8. PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS

Después de haber obtenido los datos producto de la aplicación de los instrumentos de investigación, se ha procedido a codificar, tabular y poder aplicar la informática a los efectos de su interpretación que permite la producción y presentación de tablas y gráficas estadísticas que reflejan los resultados de la presente investigación.

Debe señalarse que se realizó la Tabulación de la información mediante tablas de resumen de resultados.

Los procedimientos utilizados para la tabulación, análisis y la interpretación de los datos recopilados fueron realizados a través del Programa de Microsoft Excel trabajando bajo la plataforma del Windows 8.

Por último se relacionó y compararon los resultados con las hipótesis planteadas a efectos de poder comprobarlas.

3.9. CRITERIOS ÉTICOS

Para que la investigación pueda considerarse científica, se debe basar en una serie de valores que surgen del mismo carácter de la ciencia, cuyo fin es la búsqueda de la verdad objetiva.

Figueroa JG. nos dice que “Continuamente, el investigador que utiliza enfoques cualitativos está expuesto a confrontar dilemas éticos por las características del proceso, donde la interacción social y los significados que se otorgan a esta relación pueden condicionar reacciones ante el fenómeno estudiado. El conocer a fondo las características del paradigma cualitativo y tener una posición que le permita ver con objetividad las vivencias y los sucesos durante el trabajo de campo le permitirá resolver de manera más eficaz los conflictos éticos. Al enfrentar un dilema ético el investigador debe echar mano de sus propios valores éticos, de sus juicios morales y de su capacidad en la toma de decisiones” (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012).

Los criterios éticos que deben regir en una investigación son:

- **EL CONSENTIMIENTO INFORMADO:** la finalidad es que los individuos acepten participar en la investigación cuando esta concuerda con sus valores y principios como con el interés que les despierta el aportar su experiencia frente al fenómeno estudiado, sin que esta participación les signifique algún perjuicio moral
- **LA CONFIDENCIALIDAD:** referida al anonimato en la identidad de las personas participantes en el estudio, como a la privacidad de la información que es revelada por los mismos.
- **MANEJO DE RIESGOS:** se refiere a que los informantes tienen en claro que los resultados de estudio no generarán ningún perjuicio o daño institucional, profesional o personal a efectos de la información recabada; en este sentido debe quedar claro para el investigador que los hallazgos del estudio no deberán ser utilizados con fines distintos a los que inicialmente se han proyectado.
- **OBSERVACION PARTICIPANTE:** Sandin P. en su trabajo Investigación cualitativa en educación nos dice que “Ciertamente, el investigador debe mantener una mirada crítica para intentar generar el equilibrio entre su rol como “investigador” y, a su vez, ser una persona cercana hacia la realidad que intenta describir, comprender e

interpretar. El establecer compromisos implícitos o explícitos sobre las consideraciones que se tendrán frente a la privacidad, confidencialidad y el trabajo o la actividad de los sujetos observados ayuda a preservar la responsabilidad ética del investigador. Dentro del trabajo de campo se corre el riesgo de presenciar situaciones difíciles, por lo que deben prevalecer los criterios de justicia, beneficencia y no maleficencia, y el respeto por los informantes. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ-MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

- **ENTREVISTAS:** En la entrevista cualitativa el investigador debe crear un Ambiente donde el entrevistado se sienta confortable y tenga la confianza de exponer sus opiniones e ideas de forma libre. El objetivo es que las personas manifiesten libremente sus sentimientos y percepciones de las experiencias vividas frente al fenómeno estudiado. Además, durante la entrevista, el investigador puede enfrentar situaciones donde el entrevistado manifieste emociones como alegría, tristeza, angustia, frustración, enfado, entre otras, por lo que este debe poseer habilidades para manejar este tipo de situaciones y estar preparado para acallar sus propias opiniones acerca de las vivencias y los sentimientos que expresan los participantes. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ-MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

Tabla N° 03 : CRITERIOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento Informado	Los participantes deben estar de acuerdo con ser informantes y conocer sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Asegurar la protección de la identidad de las personas que participan como informantes de la investigación.
Manejo de riesgos	Este requisito tiene relación con los principios de no maleficencia y beneficencia establecidos para hacer investigación con seres humanos.
Observación Participante	La incursión del investigador en el campo exige una responsabilidad ética por los efectos y las consecuencias que pueden derivarse de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.
Entrevistas	Se trata de una interacción social donde no se deben provocar actitudes que condicionen las respuestas de los participantes.

Fuente : Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa , Ana Lucía Noreña, Noemi Alcaraz-Moreno, Juan Guillermo Rojas, Dinora Rebolledo-Malpica

3.10 CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO

SELTIZ C, WRITHSMAN L, COOK S. señalan que “El rigor es un concepto transversal en el desarrollo de un proyecto de investigación y permite valorar la aplicación escrupulosa y científica de los métodos de investigación, y de las técnicas de análisis para la obtención y el procesamiento de datos”. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

Los investigadores, al estar amparados en el paradigma cualitativo, deben ser conscientes de que cuando se exploran fenómenos humanos, las

realidades que observan o analizan con múltiples explicaciones y significados se convierten en realidades tangibles y singulares reconstruidas a través de la versatilidad del investigador. Esto hace que el rigor adquiera un valor, ya que no solo se trata de la adherencia a las normas y reglas establecidas, sino que se relaciona con la preservación y la fidelidad del espíritu del trabajo cualitativo.

Los criterios de rigor que se han tomado en consideración para la presente investigación son:

- **FIABILIDAD:** referidas a las pruebas o los instrumentos de carácter científico para la recolección de datos, debido a que garantizan que los resultados que se presentan son merecedores de crédito y confianza. Se refiere a la posibilidad de replicar estudios, esto es, que un investigador emplee los mismos métodos o estrategias de recolección de datos que otro, y obtenga resultados similares. Este criterio asegura que los resultados representan algo verdadero e inequívoco, y que las respuestas que dan los participantes son independientes de las circunstancias de la investigación. Asimismo se afirma que si los resultados se repiten la fiabilidad se puede asegurar, por eso es que en la investigación cualitativa es recomendable trabajar con diferentes métodos de recolección de la información. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO- MALPICA, Dinora, 2012)

- **VALIDEZ:** concierne a la interpretación correcta de los resultados y se convierte en un soporte fundamental de las investigaciones cualitativas. El modo de recoger los datos, de llegar a captar los sucesos y las experiencias desde distintos puntos de vista, el poder analizar e interpretar la realidad a partir de un bagaje teórico y experiencial, el ser cuidadoso en revisar permanentemente los hallazgos, ofrece al investigador un rigor y una seguridad en sus resultados. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

- **CREDIBILIDAD O VALOR DE LA VERDAD:** es un requisito importante debido a que permite evidenciar los fenómenos y las experiencias humanas, tal y como son percibidos por los sujetos. Se refiere a la aproximación que los resultados de una investigación deben tener en relación con el fenómeno observado, así el investigador evita realizar conjeturas a priori sobre la realidad estudiada. Este criterio se logra cuando los hallazgos son reconocidos como “reales”o “verdaderos” por las personas que participaron en el estudio, por aquellas que han servido como informantes clave, y por otros profesionales sensibles a la temática estudiada. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

- **TRANSFERIBILIDAD O APLICABILIDAD** consiste en poder transferir los resultados de la investigación a otros contextos. Si se habla de transferibilidad se tiene en cuenta que los fenómenos estudiados están íntimamente vinculados a los momentos, a las situaciones del contexto y a los sujetos participantes de la investigación. La manera de lograr este criterio es a través de una descripción exhaustiva de las características del contexto en que se realiza la investigación y de los sujetos participantes. Dicha descripción servirá para realizar comparaciones y descubrir lo común y lo específico con otros estudios. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)
- **CONSISTENCIA O DEPENDENCIA:** Conocido a su vez como replicabilidad, este criterio hace referencia a la estabilidad de los datos. En la investigación cualitativa, por su complejidad, la estabilidad de los datos no está asegurada, como tampoco es posible la replicabilidad exacta de un estudio realizado bajo este paradigma debido a la amplia diversidad de situaciones o realidades analizadas por el investigador. Sin embargo, a pesar de la variabilidad de los datos, el investigador debe procurar una relativa estabilidad en la información que recoge y analiza sin perder de vista que por la naturaleza de la investigación cualitativa siempre tendrá un cierto grado de inestabilidad. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

Para lograr la consistencia de los datos se emplean procedimientos específicos tales como: la triangulación de investigadores, de métodos y de resultados; el empleo de un evaluador externo, y la descripción detallada del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos; además, la estrategia de comparación constante que permite revisar y comparar los resultados emergentes con teorías previamente formuladas. Todos estos mecanismos aseguran tanto la credibilidad como la consistencia. En razón de que la investigación cualitativa enfatiza en el carácter único de las situaciones humanas y en la importancia de las experiencias de los sujetos, surge el criterio de auditabilidad que denota el rigor de un estudio cuando otro investigador debe seguir la ruta de decisiones empleada por el autor de la investigación y llegar a conclusiones similares o comparables.

– **CONFIRMABILIDAD O REFLEXIBILIDAD**

Denominado también neutralidad u objetividad, bajo este criterio los resultados de la investigación deben garantizar la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes. La confirmabilidad permite conocer el papel del investigador durante el trabajo de campo e identificar sus alcances y limitaciones para controlar los posibles juicios o críticas que suscita el fenómeno o los sujetos participantes. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

- Para lograr la objetividad se requiere que el instrumento de recolección de datos refleje los objetivos del estudio, que el investigador realice transcripciones textuales de las entrevistas, y que la escritura de los resultados se contraste con la literatura existente sobre el tema, respetando la citación de las fuentes. Asimismo, se recomienda que se tenga en cuenta la revisión de los hallazgos por parte de otros investigadores. Vigilar la veracidad de los datos y cuidar bien los asuntos de rigor en una investigación cualitativa debe ir de la mano de la reflexividad del investigador que posibilita que éste sea consciente de la influencia de sus planteamientos y de la perspectiva con la que aborda el fenómeno de estudio. Además, ayuda a que desarrolle una conciencia autocrítica que le permita obtener una mejor comprensión del fenómeno, de modo que deje claro cómo ha logrado la pretendida neutralidad en la actividad investigadora y qué reflexiones realizó en todo el proceso para concluir sus resultados. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO- MALPICA, Dinora, 2012)
- **RELEVANCIA:** La relevancia permite evaluar el logro de los objetivos planteados en el proyecto y da cuenta de si finalmente se obtuvo un mejor conocimiento del fenómeno o hubo alguna repercusión positiva en el contexto estudiado, por ejemplo, un cambio en la actividad desarrollada o en las actuaciones de los sujetos participantes.

(NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

- Este criterio también se refiere a la contribución con nuevos hallazgos y a la configuración de nuevos planteamientos teóricos o conceptuales. Se podría afirmar que la relevancia ayuda a verificar si dentro de la investigación hubo correspondencia entre la justificación y los resultados que fueron obtenidos en el proceso investigativo. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

- **ADECUACION O CONCORDANCIA TEÓRICA- EPISTEMOLÓGICA**

La coherencia epistemológica de una investigación cualitativa está determinada por la consistencia entre el problema o tema que se va a investigar y la teoría empleada para la comprensión del fenómeno. Es importante, por tanto, considerar que la manera como se realice la pregunta definirá el diseño y tipo de conocimiento generado. Además, la aplicación de este criterio debe estar presente durante el proceso de investigación, en la forma en que se recogen, analizan y presentan los datos, de tal modo que exista una correspondencia entre los presupuestos teóricos y la forma en que son encuadrados los asuntos metodológicos y de carácter práctico que articulan una investigación. (NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora, 2012)

TABLA N° 04: CRITERIOS DE RIGOR EN LA INVESTIGACION CIENTÍFICA

CRITERIOS	CARACTERÍSTICA DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTOS
Credibilidad Valor de la verdad/ autenticidad	Aproximación de los resultados de una investigación frente al fenómeno observado	Los resultados son reconocidos “verdaderos” por los participantes - Observación continua y prolongada del fenómeno
Transferibilidad Aplicabilidad	Los resultados derivados de la investigación cualitativa no son generalizables sino transferibles	- Descripción detallada del contexto y de los participantes - Muestreo teórico - Recogida exhaustiva de datos
Consistencia Dependencia/replicabilidad	La complejidad de la investigación cualitativa dificulta la estabilidad de los datos. Tampoco es posible la replicabilidad exacta del estudio	- Empleo de evaluador externo - Descripción detallada del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos - Reflexividad del investigador
Confirmabilidad o reflexividad Neutralidad/ objetividad	Los resultados de la investigación deben garantizar la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes.	Transcripciones textuales de las entrevistas - Contrastación de los resultados con la literatura existente - Revisión de hallazgos por otros investigadores - Identificación y descripción de limitaciones y alcances del investigador
Relevancia	Permite evaluar el logro de los objetivos planteados y saber si se obtuvo un mejor conocimiento del fenómeno de estudio	Configuración de nuevos planteamientos teóricos o conceptuales - Comprensión amplia del fenómeno - Correspondencia entre la justificación y los resultados obtenidos
Adecuación teórico-epistemológica	Correspondencia adecuada del problema por investigar y la teoría existente	Contrastación de la pregunta con los métodos - Ajustes de diseño

Fuente :Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa | Ana Lucía

Noreña, Noemi Alcaraz-Moreno, Juan Guillermo Rojas, Dinora Rebolledo-Malpica

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS

E

INTERPRETACIÓN

DE LOS

RESULTADOS

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS EN TABLAS Y GRÁFICOS.

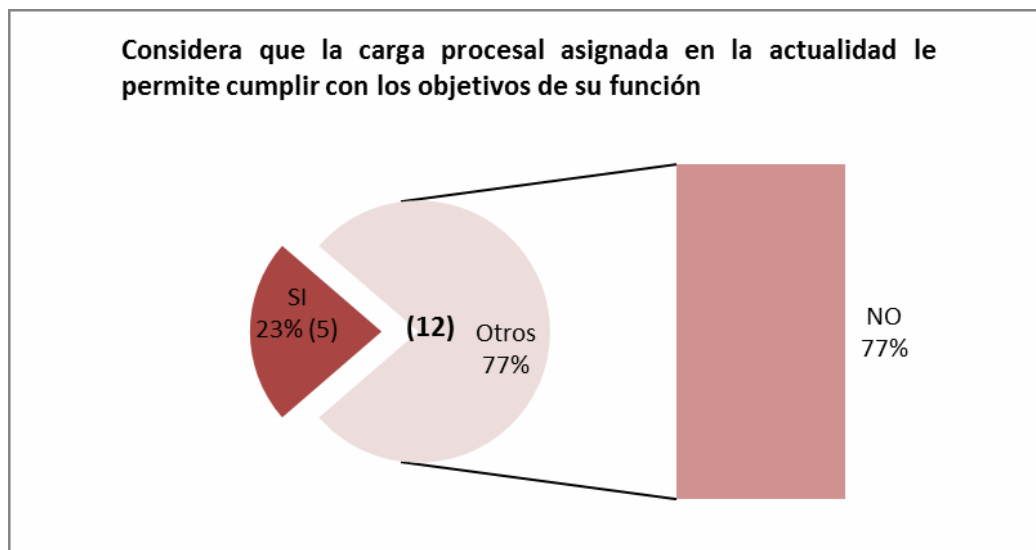
En la presente Tesis “**ESTRATEGIAS EN LA DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS EN LA SEDE DE CHICLAYO PARA LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS PROCESOS JUDICIALES**”, se procedió a procesar las encuestas realizadas a los integrantes de la Defensoría Pública Penal, los cuales son 17 profesionales del Derecho que se desempeñan en la Oficina de Chiclayo considerando a los dos Defensores de Víctimas. De las encuestas realizadas mostramos a continuación los resultados y sus interpretaciones.

TABLA N° 05: LA CARGA PROCESAL ASIGNADA PERMITE CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DE LA FUNCIÓN DEL DEFENSOR PÚBLICO

La Carga Procesal asignada cumple con los objetivos de la función del Defensor Público	Si	No	TOTAL
	5	12	17
	23%	77%	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 02: Carga Procesal asignada permite cumplir con los objetivos de la función del Defensor Público



FUENTE: Elaboración Propia

Las encuestas planteadas dieron como resultado que el 77% considere que la carga procesal asignada a los Defensores Públicos no les permite cumplir con los objetivos de su función establecida en el Artículo 3 de Ley 29360 que señala que el Servicio de Defensa Pública se presta en condiciones de Efectividad, Eficacia y Calidad a favor de los usuarios.

Es así que en la actividad diaria del Defensor Público tiene tal cantidad de expedientes que da lugar muchas veces a que se le crucen audiencias y ante esto tenga que decidir entre una y otra para asistir.

Para poder dar solución a esta impase es que la Coordinación de Chiclayo busca a otro Defensor que tenga un espacio de tiempo

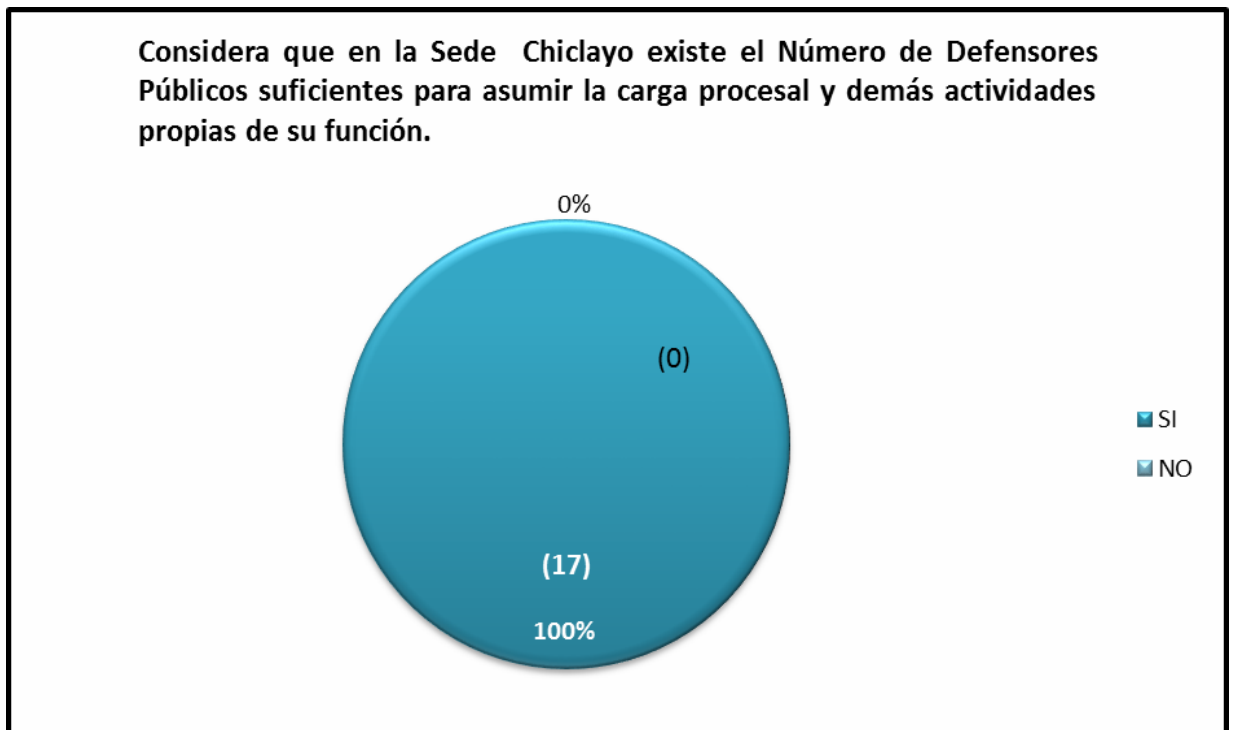
libre y que coincida con la hora de la diligencia y se la asignan, en muchas ocasiones, faltando unos minutos para realización de la misma. El Defensor en ese momento asume el caso, que puede ser muchas veces complejo, además de desconocer los hechos y no haber tenido contacto con los procesados para preparar una estrategia de Defensa.

TABLA N°06: ¿EXISTE EL NÚMERO DE DEFENSORES PÚBLICOS SUFICIENTES EN LA SEDE CHICLAYO?

¿Existe el Número de Defensores Públicos suficientes en la Sede Chiclayo?	Si	No	TOTAL
	0	17	17
	0%	100%	100%

FUENTE: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 03: ¿Existe el Número de Defensores Públicos suficientes en la Sede Chiclayo ?



FUENTE: Elaboración Propia

La encuesta dio como resultado que el 100% de los entrevistados señalen que no existe el Número de Defensores Públicos

suficientes para asumir la carga procesal y demás actividades propias de su función.

La falta de Defensores Públicos, profesionales que son la razón de ser de la Institución, genera el exceso de procesos para cada uno de ellos, situación que puede dar como resultado que no se cumplan con los objetivos de la Defensa Pública.

El tener sobrecarga de expedientes tiene como consecuencia que:

1. Se reduzca el tiempo para preparar las defensas en los casos que ya tenía antes del incremento de su carga
2. Asumir casos para asistir a las audiencias en que no se tienen los actuados ni se ha tenido contacto con los usuarios y de esta manera litigar contra la parte contraria, que es el Representante del Ministerio Público, el cual conoce el caso desde sus inicios, por lo que dicha situación debe considerarse en los casos de trascendencia, ya que esto ocasiona cierta desigualdad para el Defensor Público y por consiguiente al imputado.

Este es el escenario en que se desenvuelve la labor de los Defensores Públicos, los cuales ante una posible supervisión podrían generarle un proceso disciplinario por supuestamente infringir sus deberes estipulados en el artículo 12 de la Ley del

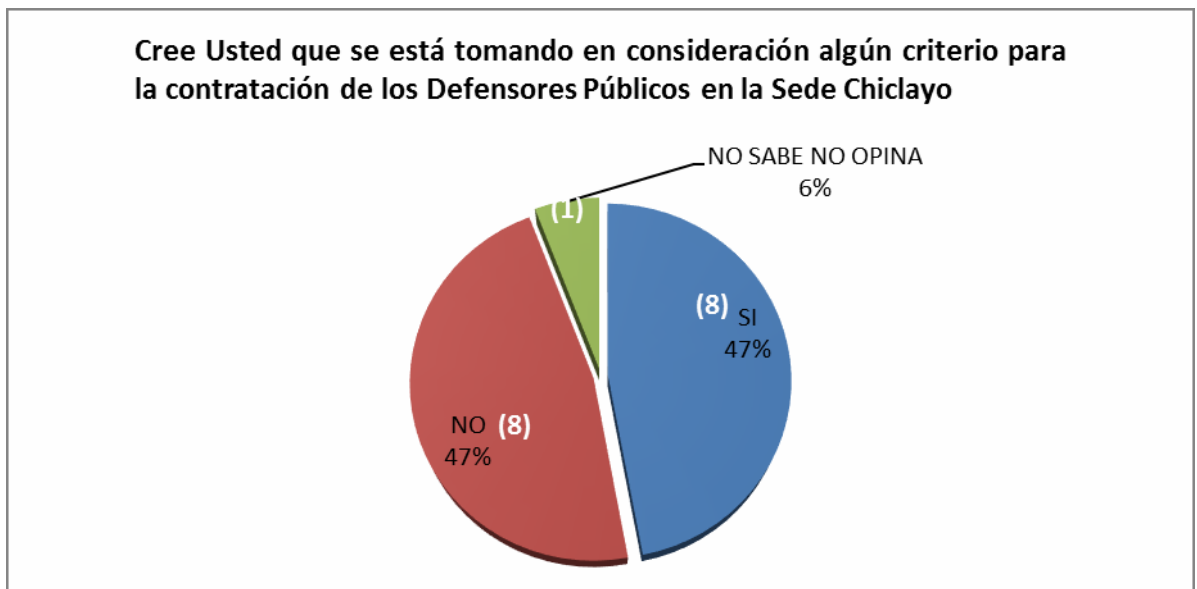
Defensor Público que estipula como deber el de ejercer la defensa de manera técnica, idónea y oportuna .

TABLA N°07 : ¿Se considera algún criterio para la Contratación de Defensores Públicos en Chiclayo?

¿Se considera algún criterio para la Contratación de Defensores Públicos en Chiclayo?	Si	No	No sabe opina	No	TOTAL
	8	8	1		17
	47%	47%	6%		100%

FUENTE: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 04: ¿Se considera algún criterio para la Contratación de Defensores Públicos en Chiclayo?



FUENTE: Elaboración Propia

Ante esta pregunta, la encuesta ha dado como similar resultado los que consideran que sí existen criterios para la contratación de los Defensores Públicos, como los que consideran que no existe dichos criterios.

Los que consideraron que no existen criterios señalan que frente al inicial número de Defensores que fueron en número de 33 y en la actualidad solo 15 por un recorte de personal, señalan que no existen criterios para establecer la contratación de un número adecuado de Abogados para asumir adecuadamente la carga procesal en la Defensoría Pública.

Es así que si en el 2010 existía carga procesal que era manejable por los 33 defensores, habría que preguntarnos ¿cuál fue el criterio para recortar dicho personal?, mucho más si sabemos que año tras año el Poder Judicial y Ministerio Público aumentan su carga procesal y por consiguiente se genera en estas Instituciones más requerimientos a la Defensoría Pública para la asesoría de los investigados o imputados. La respuesta sería que en la contratación de Defensores Públicos no existen criterios precisos por parte de la Dirección Nacional de la Defensa Pública y la – Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia para la determinación del número necesario en relación a la carga a la procesal.

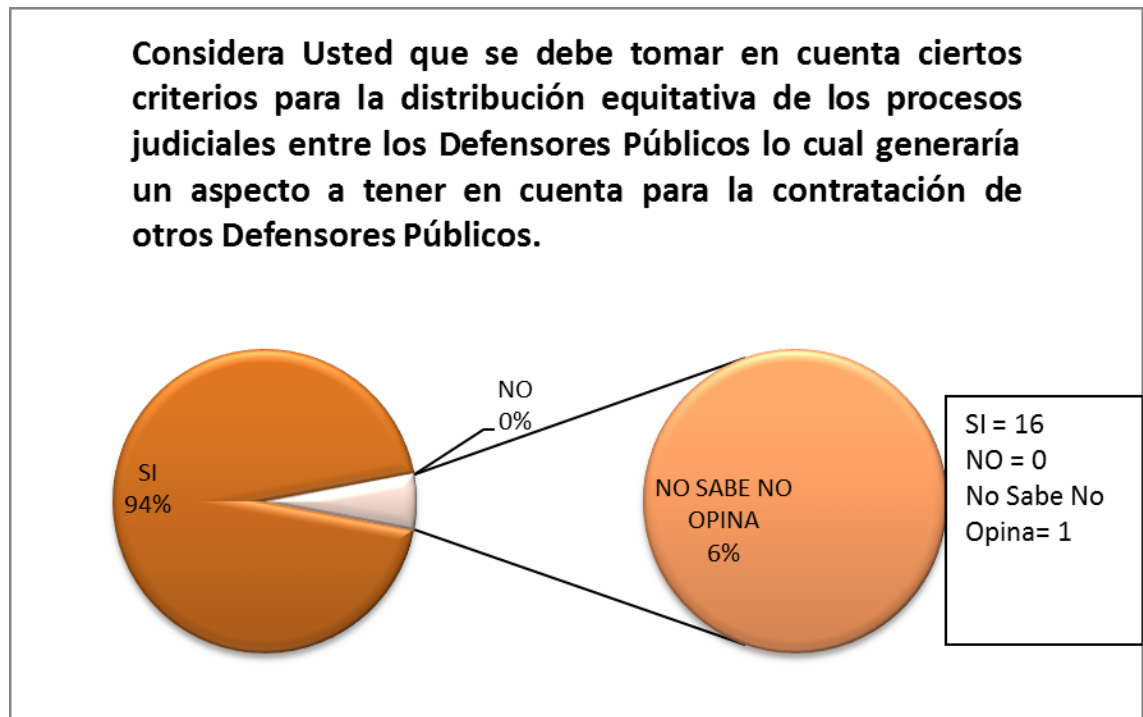
Asimismo nos indican que en lugar de mantener el número de profesionales que existía anteriormente o de aumentar proporcionalmente la contratación conforme al incremento de la carga procesal; muy por el contrario redujeron al personal, el cual no fue reemplazado oportunamente.

TABLA N°08 : Consideración de Criterios para la Distribución equitativa de los procesos judiciales entre los Defensores Públicos

¿Considera que se debe tomar Criterios para la Distribución equitativa de los procesos judiciales entre los Defensores Públicos, lo cual generaría un aspecto a tener en cuenta para contratación de otros Defensores Públicos?	Si	No	No Sabe Opina	TOTAL
	16	0	1	17
	94%	0%	6%	100%

FUENTE: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 05: Consideración de Criterios para la Distribución equitativa de los procesos judiciales entre los Defensores Públicos



FUENTE: Elaboración Propia

En este punto los entrevistados en un 94% han coincidido que deben incorporarse ciertos criterios para una distribución equitativa

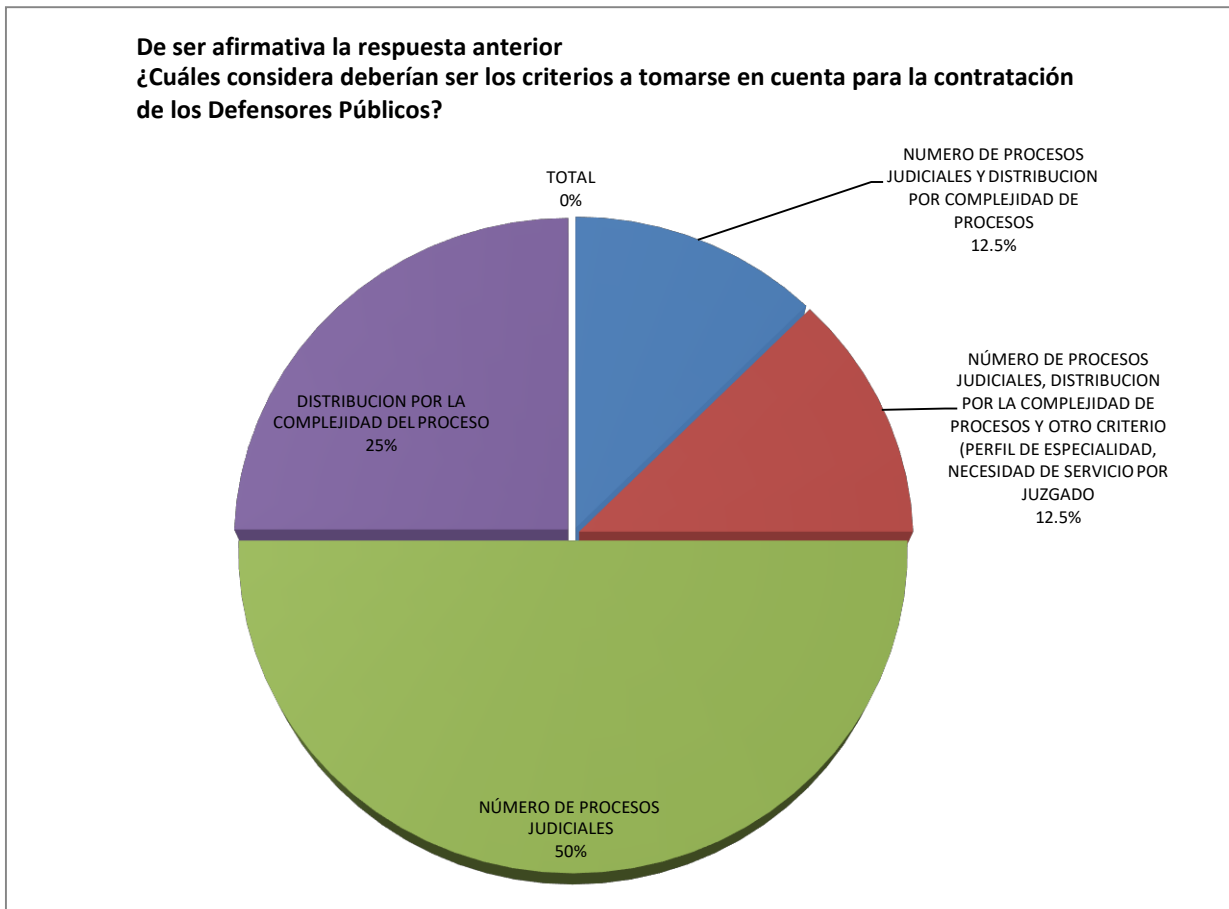
de los procesos judiciales entre los Defensores Públicos de tal manera que les permitan trabajar adecuadamente y cumplir los objetivos planteados y al sobrepasar el número de casos fiscales o procesos judiciales determinados como número máximo, la Dirección General debe convocar a concurso las plazas de los abogados que resulte necesarios contratar.

TABLA N°09 : CRITERIOS QUE DEBEN ASUMIRSE PARA LA CONTRATACIÓN DE DEFENSORES PÚBLICOS

¿Cuáles considera deberían ser los criterios a tomarse en cuenta para la contratación de los Defensores Públicos?	Número de Procesos Judiciales y Distribución por la complejidad de procesos	Número de Procesos Judiciales, Distribución por la Complejidad de Procesos y otro Criterio (Perfil de Especialidad, Necesidad de Servicio por Juzgado)	Número de Procesos Judiciales	Distribución por la complejidad del Proceso	TOTAL
	2	2	8	4	16
	12,5%	12,5%	50%	25%	100%

FUENTE: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 06: Criterios que deben asumirse para la Contratación de Defensores Públicos



FUENTE: Elaboración Propia

En este punto resulta importante tomar en consideración como criterios para la planeación del reclutamiento y Contratación de los Defensores Públicos a los dos más altos porcentajes en que el 50% establece el “NÚMERO DE PROCESOS JUDICIALES” y el 25% señala “DISTRIBUCION POR LA COMPLEJIDAD DE PROCESOS”, ya que son los que definen en gran parte el desarrollo del trabajo en forma adecuada o no de los abogados de la Defensoría Pública.

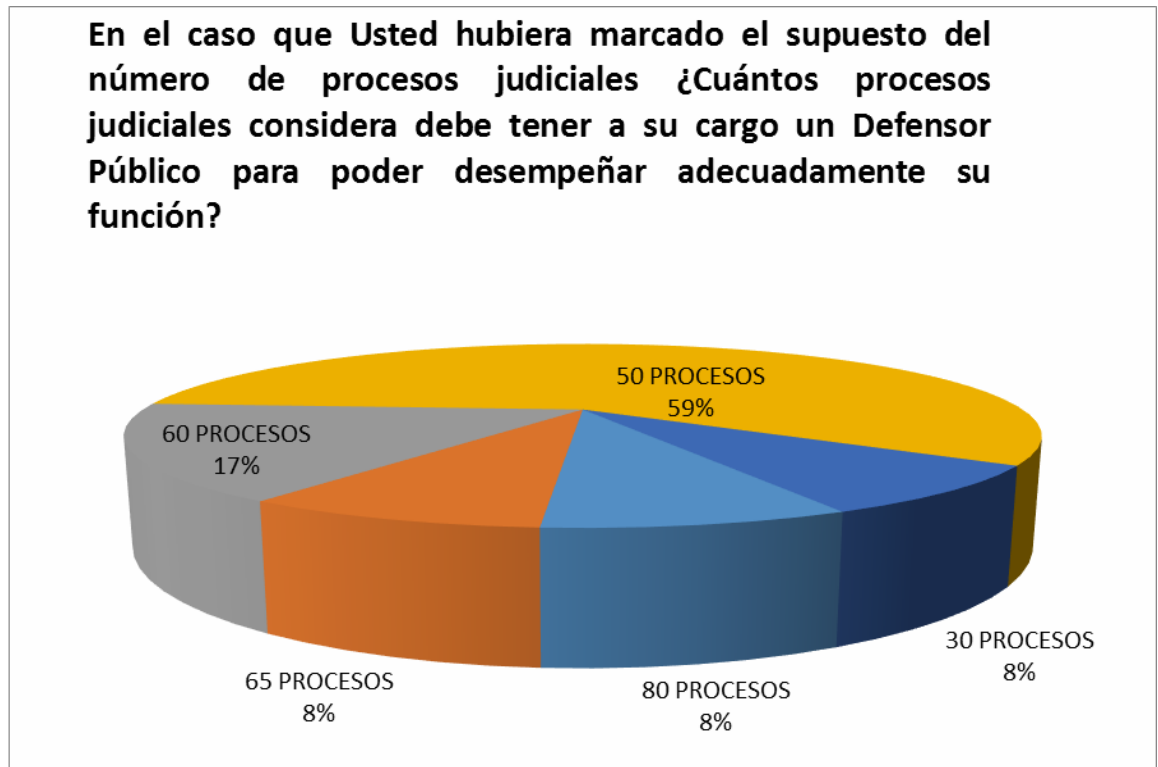
Es así que los Defensores Públicos están convencidos que estos aspectos son los que en su mayoría marcan la pauta para poder cumplir con los objetivos trazados por la Institución a través de su Ley y Reglamento. De lo contrario se estará incumpliendo con la Garantía Constitucional del Derecho a la Defensa que tenemos los peruanos, la cual debe ser efectiva y oportuna

TABLA N° 10: En el caso que Usted hubiera marcado el supuesto del número de procesos judiciales ¿Cuántos procesos judiciales considera debe tener a su cargo un Defensor Público para poder desempeñar adecuadamente su función?

En el caso que Usted hubiera marcado el supuesto del número de procesos judiciales ¿Cuántos procesos judiciales considera debe tener a su cargo un Defensor Público para poder desempeñar adecuadamente su función?	30 PROCESOS	50 PROCESOS	60 PROCESOS	65 PROCESOS	80 PROCESOS	TOTAL
	1	7	2	1	1	12
	8%	59%	17%	8%	8%	100

FUENTE: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 07: ¿Cuántos procesos judiciales considera debe tener a su cargo un Defensor Público para poder desempeñar adecuadamente su función?



FUENTE: Elaboración Propia

Ante esta pregunta, el porcentaje mayoritario del 59% llega a un consenso de que un Defensor Público como máxima carga debería tener como carga 50 procesos entre casos de fiscalía y procesos judiciales, ya que esto le permitirá estudiar adecuadamente cada uno de ellos y por consiguiente plantear la estrategia de defensa para su usuario. Además podrá cumplir con las otras funciones propias de su cargo como es el manejo del acervo documentario, archivo de sus notificaciones, asistir a las diligencias, plantear los recursos necesarios. Asimismo permitirá el debido estudio de la doctrina y jurisprudencia, ingresar sus actuaciones al sistema de defensores, consignar los datos y ordenar sus carpetas defensoriales, realizar las 4 visitas al mes a los usuarios reclusos en el Establecimiento Penal para informarle y plantear las estrategias conforme a la información que éste pueda brindarle, etc.

4.2. CUADRO ESTADISTICO DE ENERO DE 2012

Todo lo anteriormente analizado en relación a las preguntas planteadas a los encuestados lo podemos ratificar en la práctica con el siguiente cuadro, donde podemos apreciar la carga que fue asumida por los Defensores Públicos de la sede de Chiclayo en enero de 2012, en la cual se tenía 3547 casos en giro y además 384 eran casos nuevos haciendo un total 3931, además de la gestión administrativa como es el archivo de cédulas de notificación, descargar los actuaciones procesales en el sistema de casos, atención de usuarios, asistir al turno defensorial, revisar los expedientes en el Poder Judicial y el Ministerio Público.

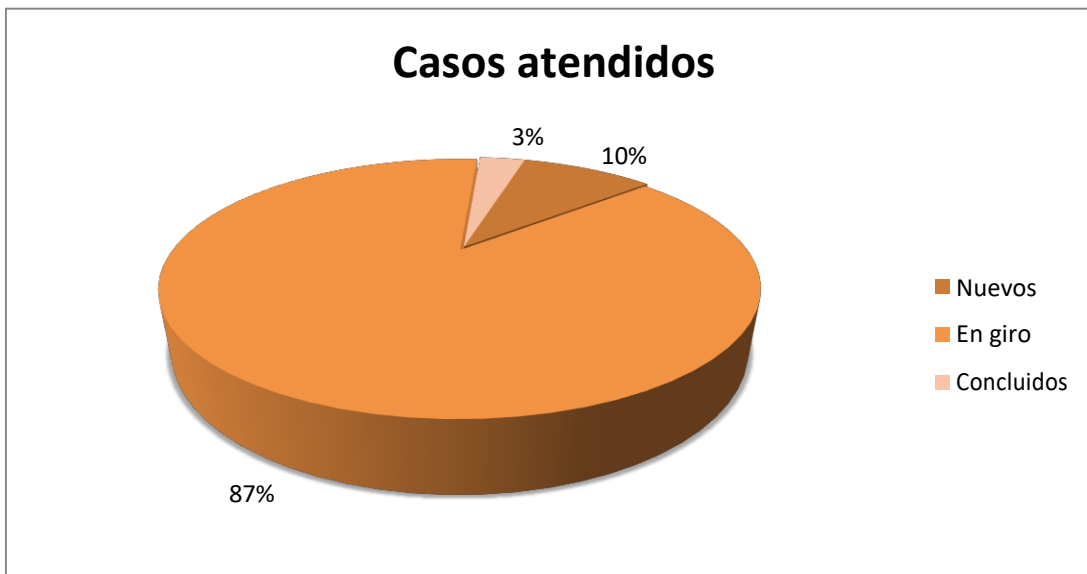
Asimismo en los TABLA N°10 y FIGURA N°07 podemos advertir la complejidad y la cantidad de casos que se asumen en la Defensoría Pública.

TABLA N° 11: CASOS ATENDIDOS EN ENERO DE 2012

Casos atendidos	Nuevos	384
	En giro	3547
	Concluidos	133

FUENTE: DIRECCION DISTRITAL DE LAMBAYEQUE

GRÁFICON° 08: Casos atendidos en enero de 2012



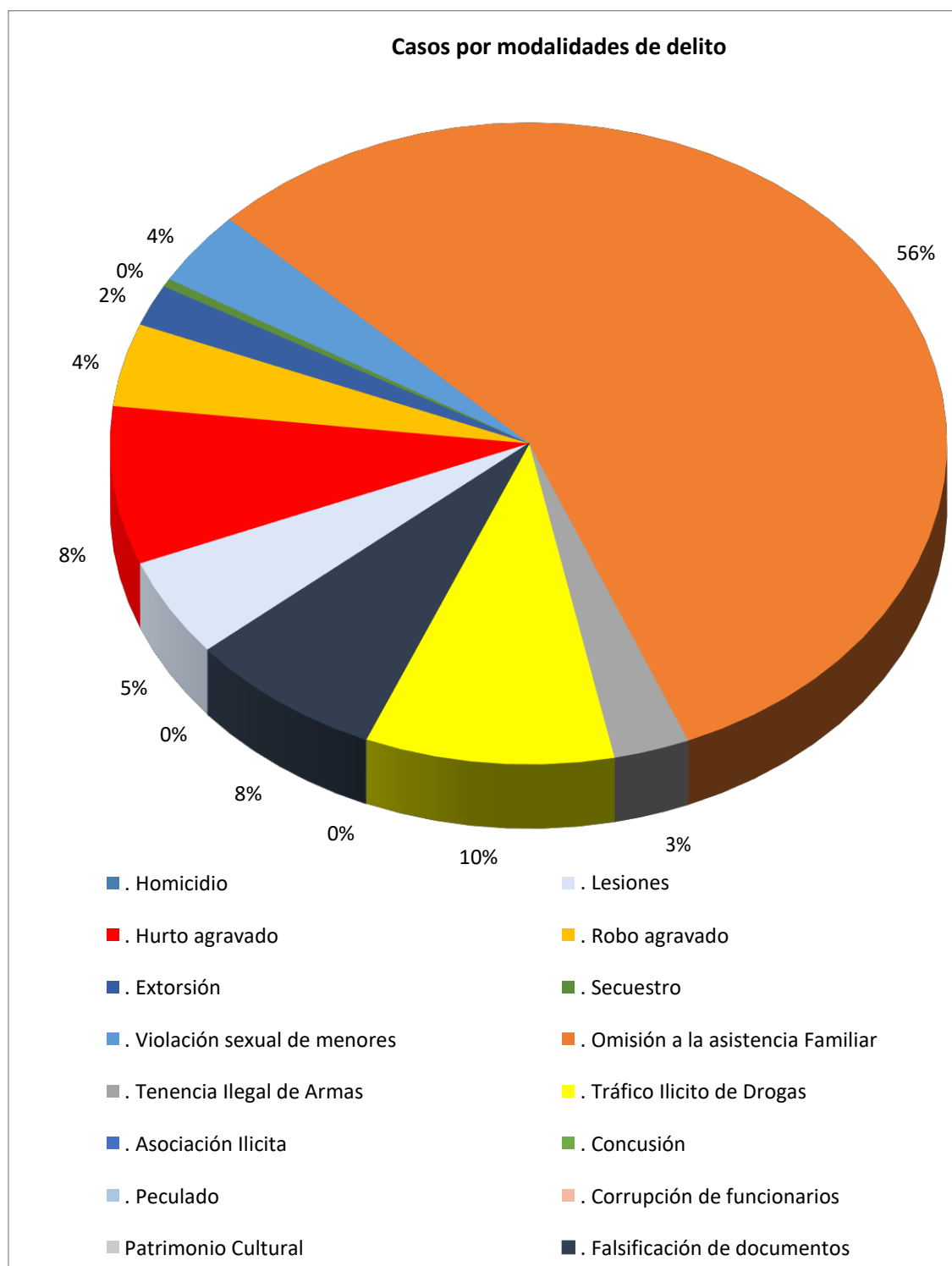
FUENTE: DIRECCION DISTRITAL DE LAMBAYEQUE

TABLA N°12: CUADROS POR MODALIDAD DE DELITOS

Mes/Año	ENE RO DE 2012	
Distrito Judicial	Lambayeque	
Sede	Chiclayo	
Número de Defensores	15	
TIPOS DE DELITOS	CAS OS	USUARIOS
Vida, el cuerpo y la salud	13	17
. Homicidio	0	0
. Lesiones	12	16
. Otr os	1	1
Patrimonio	51	62
. Hurto agravado	19	27
. Robo agr avado	10	12
. E xtor sión	5	5
. Otr os	17	18
La Libertad	15	15
. S equestro	1	1
. Violación sexual de menores	9	9
. Otr os	5	5
La Familia	141	171
. Omisión a la asistencia Familiar	135	164
. Otr os	6	7
La Segur idad Pública	55	69
. Tenencia Ilegal de Ar mas	7	10
. Tr áfico Ilícito de Drogas	23	26
. Otr os	25	33
La Tr anquilidad P ública	1	1
. Asociación Ilícita	0	0
. Otr os	1	1
Admin. Pública y de Justicia	3	5
. Concusión	0	0
. P eculado	0	0
. Corrupción de funcionarios	0	0
. Otr os	3	5
Patrimonio Cultur al	0	0
Fé Pública	16	20
. Falsificación de documentos	18	32
. Otr os	7	7
Otros Tipos de Delito	13	16

FUENTE : DIRECCION DISTRITAL DE DEFENSA PUBLICA DE LAMBAYEQUE

GRÁFICO N° 09: CUADROS POR MODALIDAD DE DELITOS



FUENTE : DIRECCIÓN DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA DE LAMBAYEQUE

En el siguiente cuadro y gráfico podemos observar de los 38 4 casos nuevos de enero de 2012 que la mayor carga se encuentra generada por el delito de Omisión a la Asistencia Familiar que constituye el 56 %, siguiéndole en el orden los delitos de Tráfico Ilícito de drogas con un 10%, falsificación de documentos y hurto agravado en un 8%, lesiones en un 5%, robo agravado y violación sexual con un 4%.

4.3. Discusión de resultados.

Para poder analizar los resultados debemos tomar en consideración el MANUAL DE DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, el cual señala que “ las reformas procesales de los últimos años han exigido la presencia masiva de defensores en las audiencias donde se toman las resoluciones respecto al caso y se desarrollan los debates, han significado un crecimiento importante en la cobertura y los recursos con los que hoy día cuentan los servicios de defensa pública ”. (BINDER Alberto, 2005)

En la actualidad ya no es posible que un mismo defensor asuma un número casi ilimitado de casos. De manera general, debe haber un diseño que permita administrar la defensa, en términos de proveer defensores a los imputados de forma oportuna, distribuir el trabajo

equitativamente, coordinar las relaciones institucionales, evaluar la calidad del servicio, etc.

Así pues puede determinarse en virtud a la **CANTIDAD DE CASOS**, es decir, establecer el número máximo de causas que un defensor puede llevar en giro. Las cifras varían enormemente, debido a que tienden a distinguirse delitos graves, delitos de salidas complejas (juicio oral), delitos de salidas simples (mediante principio de oportunidad, terminación anticipada o conclusión anticipada).

Para la determinación de la oferta no basta con determinar el número de asuntos que ingresan al sistema y demandan la asistencia de un Defensor Público. El asunto es más complejo, debido a que existen casos que implican mucho mayor trabajo del defensor que otros, y este hecho debe tomarse en consideración para ponderar la carga que se le asigna, ya que de otro modo se puede sobrecargar a algunos Defensores en desmedro de otros, y un defensor sobrecargado no otorgará un servicio de calidad. Será entonces relevante controlar la carga de trabajo de la manera más exacta posible, y para ello es indispensable distinguir la carga efectiva que un tipo de caso representa, por oposición a otros más o menos complejos (BINDER Alberto, 2005).

La hipótesis del trabajo de investigación planteada de que “Si se establecen estrategias para la determinación del número de Defensores

Públicos en la Sede de Chiclayo entonces se generará una distribución equitativa de los procesos judiciales” ha quedado demostrada con las encuestas realizadas en donde la mayoría señala que deben tomarse en cuenta **LA CARGA PROCESAL, LA COMPLEJIDAD DE LOS CASOS, PERFIL DE LA ESPECIALIDAD** (es decir verificar en qué tipo de delitos el defensor tiene mayor conocimiento o más experiencia en la tramitación del proceso).

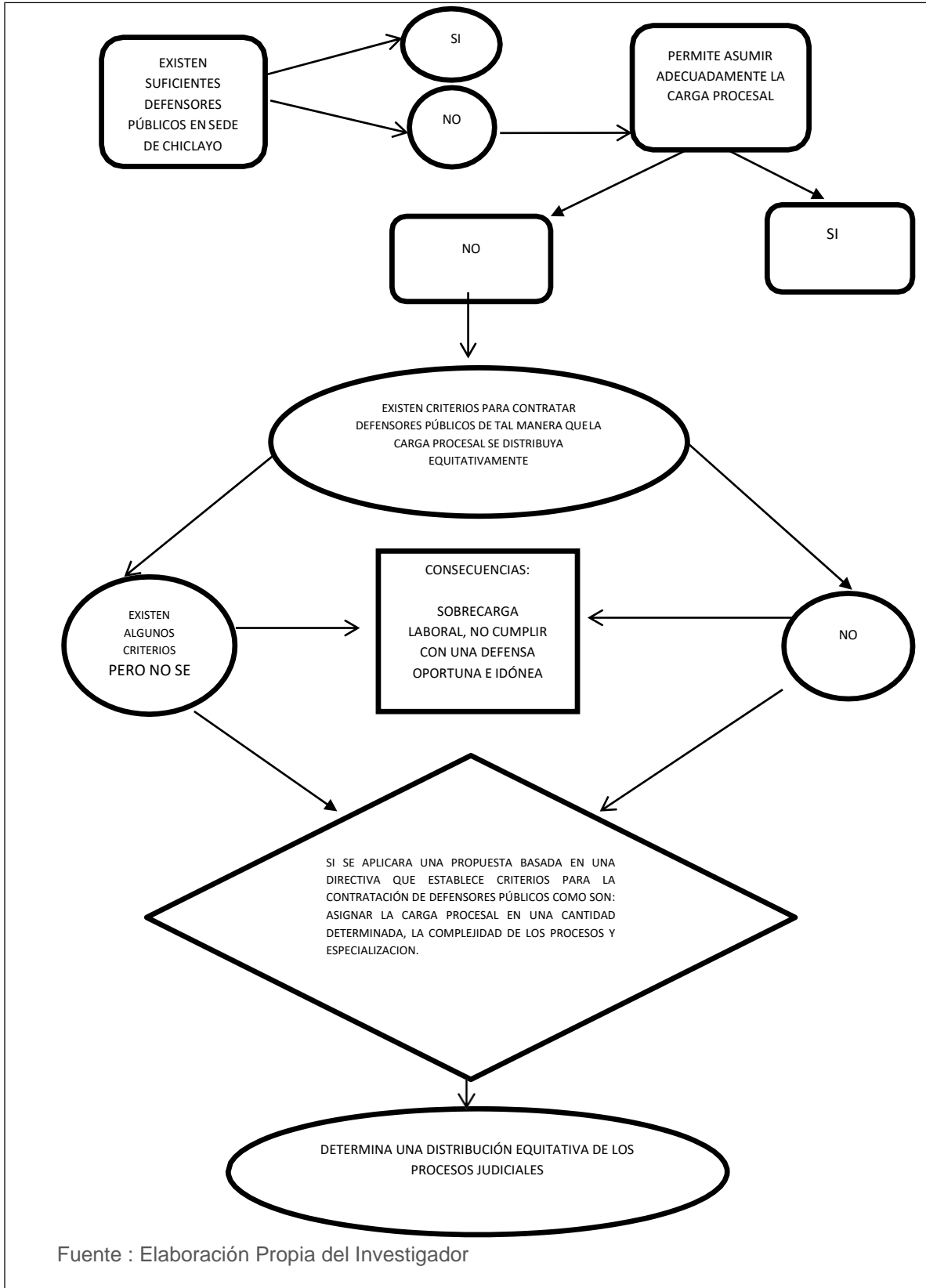
De acuerdo a lo estudiado, al tener una distribución equitativa de la carga procesal en virtual a lo expuesto en los párrafos precedentes generará en el Defensor Público un mejor escenario que le permite desplegar todas las articulaciones jurídicas necesarias para una mayor satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios de la Defensoría Pública, los cuales son la razón de ser de la Institución de acuerdo a las políticas del Estado y de las Instituciones Internacionales.

De igual forma a los Defensores Públicos les permitirá tener un mayor Grado de optimización en los logros y metas establecidos, a partir de la inversión que utilizan en tiempo y recursos para facilitar el adecuado desarrollo de sus labores en base a una carga procesal adecuada.

A continuación se desarrolla mediante un flujograma como es que se ha planteado el presente trabajo de investigación

GRAFICO N° 10:

FLUJOGRAMA



Fuente : Elaboración Propia del Investigador

CAPÍTULO V

PROPUESTA

DE

INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

5.1. PRESENTACION

La Defensoría Pública y Acceso a la Justicia surge inicialmente como el Servicio Nacional de Defensa de Oficio, el cual fue creado en 1998 a través de la Ley N° 27019. Su finalidad ha sido desde entonces brindar defensa gratuita a personas de escasos recursos económicos y a aquellas que las leyes procesales determinen.

Inicialmente la ley limitó el ámbito de acción de los Defensores de Oficio a los “organismos policiales, fiscales y jurisdiccionales del país”, excluyendo inexplicablemente a los establecimientos penitenciarios. Esta omisión fue subsanada posteriormente por el Reglamento (Decreto Supremo N° 005-99-JUS).

La existencia de la Defensa Pública no se justifica simplemente en virtud de un mandato o disposición legal; la existencia y fundamento de la Defensa Pública se encuentra en la necesidad que tiene el Estado de asegurar el Acceso a la Justicia a todos los peruanos, en condiciones de igualdad jurídica, garantizando la igualdad de las partes, lo que se logra a través de la representación profesional de un Defensor Público; toda vez que la justicia constituye uno de los valores fundamentales para conseguir la armonía en una sociedad. Es así que la Defensa Pública surgió en el Perú ante la necesidad de defender al inculpado en materia penal. La Defensa Legal

constituye pues la piedra angular de nuestro desarrollo en materia de asistencia legal y representa la expresión de nuestra tradición jurídica. Esta Institución no siempre estuvo al servicio público. Su prestación estaba ligada a la buena voluntad de los Colegios Profesionales de Abogados y al tiempo de trabajo que los letrados pudieran otorgar para defender a los más necesitados.

El Código de Procedimientos Penales de 1940 instauró normativamente la institución del Ministerio de la Defensa, que hoy constituye el antecedente del actual Servicio de Defensa Pública, a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Hasta el mes de agosto de 1997, la Defensa de Oficio perteneció y estuvo a cargo del Poder Judicial, oportunidad en que mediante Decreto de Urgencia N° 082-97 del 29 de agosto, la Defensa de Oficio pasó a formar parte del Ministerio de Justicia, a través de la respectiva transferencia de recursos presupuestarios. Posteriormente, mediante Ley N° 27019 del 15 de diciembre de 1998, se crea el Servicio Nacional de la Defensa de Oficio, a cargo de la Dirección Nacional de Justicia, órgano de línea del Ministerio, siendo propósito esencial de este Servicio, garantizar el Derecho de Defensa de las personas de escasos recursos económicos, así como en los casos en que las leyes procesales lo determinen; proveyendo para tal efecto de un abogado Defensor de Oficio (actualmente denominado Defensor Público).

Actualmente desde el 01 de enero de 2010 se rige por la ley 29360. En su intervención se le requiere que comparezca al proceso para ejecutar una eficaz asistencia técnica, planificar su trabajo, valorar con el usuario las circunstancias del caso y fijar una estrategia, alejando la improvisación; es decir, su asistencia debe estar marcada por un verdadero ejercicio de la defensa técnica.

El fundamento de esta institución se encuentra en la necesidad de garantizar la igualdad a las partes a lo largo del proceso, a través de la representación profesional y de todos los beneficios que esta conlleva. Nace como una obligación, independientemente de la voluntad de las partes, pudiendo incluso ser impuesta contra el deseo del imputado.

La presente investigación tiene como finalidad establecer estrategias para la identificación de las necesidades de recursos humanos de la organización de corto, mediano y largo plazo. Para ello hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y sus planes de crecimiento y desarrollo, lo que sin duda implica nuevos aportes de recursos humanos. Esa investigación interna no es esporádica u ocasional, sino continúa y constante, que debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización para que refleje sus necesidades de personal, así como el perfil y características que los nuevos integrantes deberán tener y ofrecer.

La planeación de personal es el proceso de decisión sobre los recursos humanos indispensables para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo. Se trata de anticipar la fuerza de trabajo y los talentos

humanos necesarios para la actividad organizacional futura. (CHIAVENATO, 2009)

Debemos considerar que “las reformas procesales de los últimos años han exigido la presencia masiva de defensores en las audiencias donde se toman las resoluciones respecto al caso y se desarrollan los debates, han significado un crecimiento importante en la cobertura y los recursos con los que hoy día cuentan los servicios de Defensa Pública” (BINDER Alberto, 2005)

Es ante esta situación y teniendo en cuenta el Artículo 6 DECRETO SUPREMO N° 013-2009-JUS que aprueba el REGLAMENTO DE LA LEY N. 29360 – LEY DEL SERVICIO DE DEFENSA PÚBLICA, el cual establece que “la Dirección General de Defensa Pública contará con el personal necesario para el cumplimiento de las funciones asignadas”, es que resulta importante como parte de la Propuesta de la Investigación plantear un diseño que permita administrar la defensa, en términos de proveer Defensores Públicos a los imputados de forma oportuna, distribuir el trabajo equitativamente, coordinar las relaciones institucionales, evaluar la calidad del servicio, etc.

Conforme puede advertirse en el presente caso los Encuestados en un 77% han señalado que no pueden cumplir plenamente con los objetivos de su función ya que la carga procesal es alta, con lo cual se demuestra que ya no es posible que un mismo defensor asuma un número casi ilimitado de casos.

Como **PROPUESTA DE INVESTIGACION** se considera la implementación de una **DIRECTIVA**, en la que establezca como lineamiento o estrategia para definir el número de **DEFENSORES** a contratar el Número de casos que se tramitan simultáneamente, es decir calcular la cantidad de casos que un defensor puede tener a su cargo de manera simultánea, sin incluir en el cálculo un período específico de tiempo.

Algunos de ellos pueden combinarse para obtener un cálculo más exacto. Por ejemplo, en Chile el estándar de cantidad de casos al año se ha fijado en 400, pero se condiciona a que no se atiendan más de 250 de manera simultánea. En la mayoría de los casos, los cálculos tienen un componente importante de conocimiento empírico, del cual se carece en muchos de nuestros países que están iniciando sus procesos de reforma. Incluso, los sistemas que asignan un número máximo de causas (ya sea en un año o de trámite simultáneo) lo hacen a partir de encuestas a abogados expertos en el sistema, en que se idean situaciones hipotéticas en el entorno de clientes y casos concretos, y se les pide que estimen el tiempo que tardarían en adelantar la situación descrita (Delphi Method).

Por este motivo, en muchos de nuestros países no es posible acudir al método de medición de tiempos, debido a que la reforma no ha iniciado su curso, o no se cuenta con datos confiables de su funcionamiento, ni mucho menos con abogados expertos en el manejo del sistema, cuya práctica permita estimaciones razonables. Sin embargo, es posible a través de

simulaciones computacionales llegar a un cálculo realista del número de defensores que se requiere.

La propuesta de institución de un defensor público había sido enunciada por Gaetano Filangieri. “La institución de un magistrado defensor”- escribía Filangieri en su Scienza de lla legislazione del 1787- “sería por lo tanto necesaria. Cada provincia debería tener uno o más, proporcionalmente a su población. La función de este magistrado no debería ser solamente aquella de defender a los imputados, que por su pobreza no pueden ser defendidos por otros, sino también de asistir a todos frente a los juicios capitales, toda vez que el imputado no tuviese su ministerio”.²(Luigi, 2005)

Muchos factores deben considerarse y tenerse en cuenta para garantizar la calidad del servicio público de defensa, entre los que se cuentan mantener cargas de trabajo racionales para los defensores, otorgarles de los instrumentos informáticos y técnicos adecuados, capacitación técnica permanente, consagración de buenas prácticas de defensa.

Hay diversas formas, directas e indirectas (incentivos), en el diseño del modelo para controlar la calidad de los servicios prestados. Entre una de ellas se encuentra la de establecer una carga máxima de trabajo por abogado (Andres, 2005)

²FILANGIERI, G., La scienza de lla legislazione, lib. III, cap. XX, (1787) p. 484.

Como sabemos la actividad del abogado es más compleja en los sistemas orales, donde los defensores y la gestión en general del sistema ya no pueden ocultarse detrás de los expedientes escritos que, como se ha dicho, son sumamente tolerantes con un trabajo formal y de mala calidad. Ya no es posible que un mismo defensor asuma un número casi ilimitado de casos o que simplemente omita tener cualquier contacto personal con su defendido. En el nuevo marco procesal, en cambio, la presencia de los defensores en las audiencias constituye una exigencia muy fuerte, que obliga a una gestión muy eficiente de los recursos y a una capacidad del mismo sistema para reasignarlos con agilidad de la forma más eficiente.

Una proyección de las causas que habrán de ser atendidas por el sistema de defensa penal es una herramienta imprescindible para definir la cobertura, características y recursos con que deberá contar el sistema destinado a atenderlas.

Como se puede apreciar *la defensa constituye una demanda derivada*, pues el número de casos que atenderán las Defensorías depende de variados factores externos, como la política de persecución penal definidos por el Estado, las características y tipos de intervención de la policía, los criterios de actuación del Ministerio Público, es decir para la determinación de la oferta no basta con determinar el número de asuntos que ingresan al sistema y demandan la asistencia de un defensor público. **El asunto es más complejo, debido a que hay casos que implican mucho mayor trabajo del defensor que otros, y este hecho debe tomarse en**

consideración para ponderar la carga que se le asigna, ya que de otro modo se puede sobrecargar a algunos defensores en desmedro de otros, y un defensor sobrecargado no otorgará un servicio de calidad. Será entonces relevante controlar la carga de trabajo de la manera más exacta posible, y para ello es indispensable distinguir la carga efectiva que un tipo de caso representa, por oposición a otros más o menos complejos

Uno de los datos que más ayudará para determinar la carga efectiva de trabajo son las salidas que tienen los casos bajo el sistema tradicional, es decir, *establecer cuántas causas salen del sistema y por qué tipo de salida*. Como se sabe, los sistemas reformados han ampliado de manera importante el catálogo posible de salidas o términos que puede recibir un asunto, los que han pasado a ser muchos más amplios que el sobreseimiento o la sentencia.

A nivel de los grandes números, es posible construir probabilidades con alto grado de certeza sobre el porcentaje de asuntos que terminará por ejemplo, a través de la aplicación de un principio de oportunidad, una terminación anticipada, conclusión anticipada de juicio oral o con el desarrollo del juicio oral. Igualmente es posible predecir a partir de la información actual y, en rangos más o menos precisos, el tiempo que tomarán estas diversas salidas y la carga de trabajo (por ejemplo el número de actuaciones o de audiencias) que le demandará a su respectivo defensor.

En el MANUAL DE DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE establece HERRAMIENTAS PARA MEJORAR EL DISEÑO Y LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL como es la fijación de un estándar de carga de trabajo para lo cual consiste en determinar la carga máxima de trabajo que se quiere que un defensor público asuma, con el fin de establecer cuántos defensores se deben ofrecer. Como se anunció, debe siempre tenerse en cuenta y monitorearse la carga de trabajo de los defensores, para no sacrificar la calidad. En el derecho comparado, existe una gran variedad de métodos para calcular la carga de trabajo de los defensores, con el fin de llegar a un número máximo, por encima del cual se considera que se compromete la calidad en los casos que se atienden.

Asimismo que establece que es posible a través de simulaciones computacionales llegar a un cálculo realista del número de defensores que se requiere. Ello requiere los siguientes pasos:

- Proyectar la cantidad de causas que entrarán al sistema;
- Proyectar las salidas que, de acuerdo con el diseño procesal, se estima que tendrán dichos casos, de modo que resulten porcentajes de salidas; estas salidas tendrán pasos procesales diferentes, pueden agotarse en un número mayor o menor de audiencias, que no es previsible. Por ello, debe asignarse un rango mínimo y un rango máximo de tiempo que le demande cada salida a cada actor
- A partir del número de defensores calculados, deben determinarse los restantes recursos humanos de la unidad de defensa. Debe dotarse a

la defensa de estructuras de apoyo, con una especial mención del empleo de personal paralegal y administrativo, que en muchos países contribuye a mejorar claramente el desempeño de la defensa, a un costo mucho más razonable que emplear a un defensor para estas tareas.

En los nuevos sistemas la función del defensor es indelegable y debe asumirla personalmente ya sea directamente con su usuario o en las audiencias. El apoyo administrativo resulta sumamente relevante en tareas como la práctica de diligencias de investigación de la defensa, entrevista con testigos, entrevistas con imputados privados de libertad, incorporación de datos a los sistemas informáticos, etc. También es posible pensar en equipos que se dediquen a la atención de otro tipo de público, no propiamente los imputados, que ha probado ser una carga no menor para los defensores (como familiares de los imputados). Todo lo dicho nos lleva a considerar en los modelos de defensa, no sólo al abogado defensor, sino que es necesario construir modelos de organización del trabajo cercanos a “unidades de defensa”. Al diseñar un equipo o unidad de defensa, el cálculo del personal necesario para levantar el servicio de defensa se complejiza, pero se obtiene una ganancia en la medida en que el rendimiento de cada abogado resulta mayor con el apoyo adecuado. La figura romántica del defensor que brega solo contra la adversidad tapado de papeles aparte de ser más cara, no es adecuada al nuevo rol de la defensa, en equipo y bien preparada, que busca construirse. Se hace necesario en esta unidad agrupar defensores y dotarlos

del personal y el equipo de apoyo necesarios para un más eficiente desarrollo de su trabajo.

5.2. OBJETIVO

Establecer los criterios o estrategias para regular el requerimiento de la contratación de Defensores Públicos que permita una distribución equitativa de los procesos judiciales.

5.3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29360- Ley del Servicio de Defensa Pública
- Ley N.° 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y
- Derechos Humanos
- Decreto Supremo N° 013-2009-Reglamento de la Ley 29360 - Ley del Servicio de Defensa Pública-

5.4. ALCANCES

La presente Directiva es de aplicación de la Dirección General de Defensa Pública a través de la oficina de Personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

5.5. RESPONSABILIDAD

La Dirección General de Defensa Pública y la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos serán responsables del cumplimiento de las Disposiciones contenidas en la presente Directiva.

5.6. DISPOSICIONES GENERALES

El Servicio de Defensa Pública tiene la finalidad de asegurar el Derecho de Defensa proporcionando asistencia y asesoría técnica legal gratuita, en las materias expresamente establecidas en la normatividad aplicable, a las personas que no cuenten con recursos económicos y en los demás casos en que la ley expresamente así lo establezca. Incluye la Defensa y patrocinio legal de los usuarios de la Patrocinio legal de los Usuarios de la Defensa Pública, así como la asistencia legal gratuita, en los casos que corresponda.

La Dirección General de Defensa Pública brinda el servicio de la Defensa Penal Pública. Asimismo brinda asesoría y patrocinio legal a través de los consultorios jurídicos populares. Todo ello se realiza de conformidad con lo prescrito en el Artículo 8° de la Ley 29360. De igual modo, presta servicios de Defensa Pública en las diversas materias prescritas en la normatividad vigente.

De la misma manera la Dirección General de Defensa Pública contará con el personal necesario para el cumplimiento de sus Funciones asignadas de

acuerdo al artículo 6 del Decreto Supremo N°013-2009-JUS que aprueba el Reglamento de la Ley 29360- Ley del Servicio de Defensa Pública.

El Defensor Público es el abogado que trabaja para el Ministerio de Justicia y que, bajo la supervisión de la Dirección General de Defensa Pública en representación del Estado, brinda los servicios de Defensa Penal Pública y de asesoría y patrocinio legal en los consultorios jurídicos populares de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 8° y 9° de la Ley N° 29360.

El Servicio de Defensa Pública conforme al artículo 3 de la Ley 29360 se presta en condiciones de efectividad, eficacia y calidad a favor de los usuarios. Asimismo organiza el sistema de selección y designación de los defensores públicos en virtud al artículo 5 literal “d” de la referida Ley

5.7. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

La Dirección General de Defensa Pública que es la encargada monitorear la carga procesal de los Defensores Públicos y sobre ella recae la decisión de contratación de personal a través de la Oficina de Personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. En tal sentido, en forma obligatoria la Institución establecerá como criterio un número máximo de procesos por Defensor Público, que sería de 60 procesos entre nuevos y en giro, el cual se obtendrá de la verificación del Sistema Informático de Seguimiento de Casos.

Es así que de sobrepasar el número de procesos por cada Defensor se debe convocar, seleccionar y contratar a nuevo personal para que asuma la

carga procesal en exceso, de tal manera que les permita afrontar en forma adecuada y eficaz la Defensa de los usuarios.

Asimismo debe tomarse en cuenta para la contratación de Defensores Públicos la complejidad de los casos y las especializaciones del Abogado (Perfil por especialidad como en el caso de defensores que podrían tener especialidad en delitos contra la administración pública, delitos contra la vida el cuerpo y la salud, delitos contra el patrimonio, delitos contra la libertad, etc.)

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- La Defensoría Pública, en la Sede de Chiclayo, como Institución que forma parte del Sistema de Justicia de nuestro País, la cual garantiza el derecho a la Defensa de las personas de escasos recursos, tiene a la carga procesal como criterio para la contratación de Defensores Públicos.
- Sin embargo, no se ha establecido cual debería ser el número aproximado o límite de dicha carga frente al constante crecimiento de ésta, que genere como consecuencia en la Institución la planeación del reclutamiento y convocatoria inmediata, de tal manera que el servicio a través de los Abogados Defensores se brinde en forma óptima con un prudente tiempo de estudio de los casos y permita cumplir con lo establecido tanto en la Ley como en el Reglamento de la Defensa Pública.
- Se demuestra al contrastar la información recogida que en la actualidad no se cuenta con el número suficiente de Defensores Públicos que permita mantener cargas de trabajo racionales para ellos y desarrollar buenas prácticas de defensa, por lo que se infiere que es necesario prestar atención al número de Defensores vinculados a la Dirección Nacional de Defensoría Pública y Acceso a

la Justicia, a fin de frenar la tendencia encontrada y evitar el colapso dentro de este servicio de suma importancia.

- La Institución de Defensoría Pública debería implementar la planeación del reclutamiento con la finalidad de establecer el número de Defensores Públicos en la Sede de Chiclayo que permita cumplir razonablemente sus funciones.
- Dichos criterios consistirían en los siguientes:
 - Determinar la carga en relación a un número máximo de procesos que se establecerá mediante directiva.
 - La complejidad de los procesos y
 - Perfil por especialidad como en el caso de defensores que podrían tener especialidad en delitos contra la administración pública, delitos contra la vida el cuerpo y la salud, delitos contra el patrimonio, delitos contra la libertad sexual, etc.

6.2. RECOMENDACIONES

- De la presente investigación se ha determinado que es necesario comprometer a los funcionarios de la Defensoría Pública y Acceso a la Justicia y al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que tienen a cargo tanto el monitoreo de la carga procesal y la decisión de contratación de personal para que implementen mediante una

Directiva, como política obligatoria en la Institución el establecer un número máximo de procesos por Defensor Público.

- Es así que de sobrepasar un número de procesos determinado, dentro de los criterios de planeación de recursos humanos se debe convocar, seleccionar y contratar a nuevo personal para que asuma la carga procesal en exceso de tal manera que permita afrontar en forma adecuada y eficaz la Defensa de los usuarios.
- Asimismo debe tomarse en cuenta para la contratación de Defensores Público la complejidad de los casos y las especializaciones del Abogado

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMAYA CABALLERO, D., CHACON CASTAÑO, P., GOMEZ ADAIME, E.,
HERNANDEZ PABON, H., JIMENEZ GIRALDO, C., & VIGOYA
VALENCIA, A. (s.f.).

ANDRES, L. G. (2005). LA LICITACIÓN DE DEFENSA PENAL PÚBLICA.
SANTIAGO , CHILE : UNIVERSIDAD DE CHILE .

BINDER Alberto, C. L. (2005). *MANUAL DE DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE*. Centro de Estudios de Justicia
de las Américas, CEJA y el Programa de las Naciones Unidas para el
Desarrollo.

BINDER, A. (1993). *CRISIS Y TRANSFORMACIÓN DE LA JUSTICIA PENAL
EN LATINOAMERICA, REFORMAS PROCESALES EN AMERICA
LATINA*.

CABALLERO, A., & STIPPEL, J. (2003). *MANUAL DE DERECHO
INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA
DEFENSORES PÚBLICOS* (Vol. 1). SANTIAGO: CENTRO DE
DOCUMENTACION DEFENSORIA PÚBLICA, .

CARRASCO DIAZ, S. (2006). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
CIENTIFICA* (PRIMERA ed.). LIMA, LIMA, PERU: SAN MARCOS.

CASTELLANO DE LA TORRE UGARTE, F. A. (2013). *REPOSITORIO
ACADEMICO DE LA UPE*. Recuperado el 01 de JULIO de 2016, de

http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/305056/1/cas_tellano_tf-pub-delfos.pdf

CHIAVENATO, I. (2009). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. MEXICO: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

CHIAVENATO, I. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. MEJICO: MCGRAW-HILL.

COMISION DE IMPLEMENTACION, N. (2011). *LA REFORMA PROCESAL PENAL PERUANA*. MINISTERIO DE JUSTICIA . LIMA: MINISTERIO DE JUSTICIA.

FERRAJOLI, L. (2002). ENTREVISTA SOBRE LA DEFENSA PÚBLICA. DEFENSA PÚBLICA. (N° 05).

FERRAJOLI, L. (2005). GARANTISMO Y DEFENSA PENAL. *IX Reunión Anual del Ministerio y III Encuentro Nacional del Ministerio Público de la Defensa*, (pág. 16). Argentina.

FOVIDA. (2006). *CUADERNO DE TRABAJO PROGRAMA DE POLITICAS PUBLICAS*. LIMA: RAUL PEÑA S.A.C.

GALAN AMADOR, M. (22 de 11 de 2010). *REVISTA IBEROAMERICANA DE LA EDUCACION*. Recuperado el 11 de 05 de 2016, de <http://rieoei.org/jano/3755GalnnJano.pdf>.

JARAMILLO NARANJO, O. L. (ENERO - JUNIO de 2005). *REVISTA CIENTIFICA DE LA UNIVERSIDAD DEL NORTE - PENSAMIENTO Y*

GESTIÓN. Recuperado el 01 de JULIO de 2016, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3597/2317>

K, G. (s.f.). REFLEXIONES SOBRE LA SITUACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO EN EL PROCEDIMIENTO PENAL DE UN ESTADO DE DERECHO Y SOBRE SUS RELACIONES CON LA POLICÍA. *DOCTRINA PENAL*, 654.

LA WEB DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL EMPLEO. (s.f.). Obtenido de <http://www.rrhh-web.com/reclutamientoyseleccion.html>

LOPEZ PULEIO, M. (s.f.). *CENTRO DE ESTUDIOS DE JUSTICIA DE LAS AMÉRICAS*. Recuperado el 08 de OCTUBRE de 2014, de <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/126diegogarciasayan.pdf>

Luigi, F. (2005). GARANTISMO Y DEFENSA PENAL . *IX Reunión Anual del Ministerio Público de la Defensa y III Encuentro Nacional del Ministerio Público de la Defensa*, (pág. 16). Buenos Aires.

MANZINI, V. (s.f.). *LA DEFENSA PENAL* . Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.

MARISTANY, J. (s.f.). *NEGOCIOS Y EMPRENDIMIENTO*. Recuperado el 31 de MARZO de 2016.

<http://www.jaimemaristany.com/LibroRecursosHumanos/LibroRecursosHumanos-RecursosHumanos.pdf>

MARTIN HERNANDEZ, A. (s.f.). *DIALNET*. Recuperado el 12 de MAYO de 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/565194.pdf>

MARTINEZ, S. M. (2002). DEFENSA PÚBLICA, DERECHO DEL PUEBLO. *DEFENSA PÚBLICA, REVISTA PENA Y ESTADO*(5), 56.

MORALES PEILLARD, A. M., & GALLEGUILLOS CARMONA, F. (2004). EL SISTEMA DE LICITACIONES CONTRACTUALES DE LAS DEFENSAS PÚBLICAS PENALES EN EL NUEVO PROCESO PENAL CHILENO. *Revista de Estudios de la Justicia*(4), 7.

NOREÑA, Ana Lucía. ALCARAZ- MORENO, Noemí. ROJAS, Juan Guillermo. REBOLLEDO-MALPICA, Dinora. (12 de 2012). *SCIELO COLOMBIA*. Recuperado el 11 de 05 de 2016, de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06>

sc. (s.f.). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06>

PAZMINO GRANIZO, E. (11 de 01 de 2010). DESAFIOS Y PERPECTIVAS PARA LA DEFENSORÍA PÚBLICA EN EL ECUADOR. (C. D. PENALES, Ed.) *SISTEMAS JUDICIALES*(14), 32.

VESCOVI, E. (1999). *TEORÍA DEL PROCESO PENAL*. SANTA FE DE BOGOTA-COLOMBIA: TEMIS S.A.

VESCOVI, E. (1999). *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. BOGOTA-COLOMBIA: Editorial Temis S.A.

ANEXOS

ANEXOS

CUESTIONARIO

La presente es una encuesta dirigida a los Defensores Públicos de la Sede Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

1. Considera que la carga procesal asignada en la actualidad le permite cumplir con los objetivos de su función:

A) Si B) NO

2. Considera que en la Sede Chiclayo existe el Número de Defensores Públicos suficientes para asumir la carga procesal y demás actividades propias de su función:

A) Si B) NO

3.- Cree usted que se está tomando en consideración algún criterio para la contratación de los Defensores Públicos en la Sede Chiclayo:

A) SI B) NO

4.- Considera usted que se debe tener en cuenta ciertos criterios para la distribución equitativa de los procesos judiciales entre los defensores públicos lo cual generaría un aspecto a tener en cuenta para la contratación de más defensores:

A) SI B) NO

5.- De ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior ¿Cuáles considera deben ser los criterios que deberían tomarse en cuenta para la contratación de los Defensores Públicos?

El número de procesos judiciales

Distribución por la complejidad de procesos

Otro criterio (especifique).....

.....

6.- En el caso que usted hubiera marcado el supuesto del número de procesos judiciales
¿Cuántos procesos judiciales considera deber tener a su cargo un Defensor Público para
poder desempeñar adecuadamente su función?

----- procesos