



**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

## **TESIS**

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MAGISTRADOS  
SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS EN EL  
DERECHO AL TRABAJO DECENTE DISTRITO JUDICIAL DE  
SAN MARTÍN-2020**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. ALBERT JULCA PÉREZ**

**CODIGO Orcid: 0009-0004-2360-0102)**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS**

**TARAPOTO – PERÚ**

**2023**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TITULO DE LA TESIS**

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MAGISTRADOS  
SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS EN EL  
DERECHO AL TRABAJO DECENTE DISTRITO JUDICIAL DE  
SAN MARTÍN-2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
PAZ, JUSTICIA Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

**ASESOR**

**Dra. GRETHEL SILVA HUAMANTUMBA**

**CODIGO Orcid: 0000-0001-8175-3466**

# DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS EN EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTÍN-2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1 [repositorio.ulasamericas.edu.pe](https://repositorio.ulasamericas.edu.pe) 1%  
Fuente de Internet

2 [repositorio.upn.edu.pe](https://repositorio.upn.edu.pe) 1%  
Fuente de Internet

3 Submitted to Jose Maria Vargas University 1%  
Trabajo del estudiante

4 [repositorio.unsm.edu.pe](https://repositorio.unsm.edu.pe) 1%  
Fuente de Internet

5 [www.desco.org.pe](http://www.desco.org.pe) 1%  
Fuente de Internet

6 [documentop.com](https://documentop.com) 1%  
Fuente de Internet

7 [www.scribd.com](https://www.scribd.com) 1%  
Fuente de Internet

8 [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe) 1%  
Fuente de Internet

9	<a href="http://www.cis.es">www.cis.es</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to London School of Business and Finance Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://backend.hrw.org">backend.hrw.org</a> Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to ITESM: Instituto Tecnologico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante	<1 %
18	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Tecsup Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 20 words

## **Dedicatoria**

A mis señores padres Tranquilino Julca Sarango, Elita del Socorro Pérezde Julca, a mi compañera, amiga y esposa YobanyCulquicondor Yanayaco, a mis menores hijos Patrick Fabritzio, Albert Gianmarco y Dayanna Kristell Julca Culquicondor,

## **Agradecimiento**

Con este trabajo, expreso mi agradecimiento a la Dra. Grethel Silva Huamantumba por su apoyo en esta investigación.

Agradezco también a los docentes de la maestría, quienes de manera inmediata me brindaron su apoyo en la elaboración de mis instrumentos de investigación.

Gracias!

## **Reconocimiento**

En el presente estudio doy un reconocimiento especial por su destacada labor en la asesoría, Dra. Grethel Silva Huamantumba, por su dedicación, para que la investigación se desarrolle con éxito. A la Universidad "Alas Peruanas", por brindarme la oportunidad de desarrollar habilidades y competencia.



## Índice

Carátula.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Reconocimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Delimitación de la investigación.....	16
1.2.1 Social.....	16
1.2.2 Espacial.....	16
1.2.3 Temporal.....	16
1.2.4. Conceptual.....	16
1.3 Problemas de investigación.....	17
1.3.1 Problema principal.....	17
1.3.2 Problemas específicos.....	17
1.4 Objetivos de la investigación.....	17
1.4.1 Objetivo general.....	17
1.4.2 Objetivos específicos.....	17
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.5.1. Justificación teórica.....	18
1.5.2. Justificación metodológica.....	18
1.5.3. Justificación práctica.....	19
1.5.4 Justificación social.....	19
1.5.5. Importancia.....	19
1.6. Factibilidad de la investigación.....	19
1.7. Limitaciones del estudio.....	19

**CAPITULO II**  
**MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

2.1 Antecedentes del problema.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2 Bases teóricas o científicas.....	27
2.2.1. Conceptualización de remuneración.....	27
2.2.2. Discriminación.....	29
2.2.3. Discriminación Salarial.....	32
2.2.4. El trabajo.....	35
2.2.5. Dignidad.....	35
2.2.6. Dignidad Humana.....	36
2.2.7. Principios derivados de la dignidad humana.....	36
2.2.8. Trabajo digno.....	37
2.2.9. Componentes del trabajo digno.....	38
2.2.10. El trabajo decente como marco conceptual.....	39
2.2.11. Dimensiones de la variable trabajo decente.....	39
2.3. Definición de términos básicos.....	43

**CAPÍTULO III**  
**HIPÓTESIS Y VARIABLES**

3.1 Hipótesis general.....	47
3.2 Hipótesis específicas.....	47
3.3 Definición conceptual y operacional de las variables.....	48
3.3.1. Discriminación Salarial.....	48
3.3.2. Derecho al trabajo decente.....	48
3.4 Cuadro de operacionalización de variables.....	49

**CAPÍTULO IV**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1 Tipo y nivel de investigación.....	51
4.1.1 Tipo de Investigación.....	51
4.1.2. Nivel de investigación.....	52
4.2 Métodos y diseño de investigación.....	52
4.2.1 Métodos de investigación.....	52
4.2.2 Diseño de la Investigación.....	52
4.3 Población y muestra de la investigación.....	53

4.3.1 Población.....	53
4.3.2 Muestra.....	54
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
4.4.1. Técnicas.....	54
4.4.2 Instrumentos.....	55
4.4.3 Validez y confiabilidad.....	55
4.4.4 Procesamiento y análisis de datos.....	57
4.4.5 Ética en la investigación.....	57

**CAPÍTULO V  
RESULTADOS**

5.1. Análisis descriptivo.....	58
5.2. Análisis inferencial.....	91

**CAPÍTULO VI  
DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Conclusiones.....	105
Recomendaciones.....	108
FUENTES DE INFORMACION.....	110
ANEXOS.....	113
ANEXO N° 01: MATRÍZ DE CONSISTENCIA.....	114
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO (S) DE RECOLECCION DE DATOS ORGANIZADO EN VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES.....	116
ANEXO N° 03: VALIDACION DE EXPERTOS.....	120
ANEXO N° 04: TABLA DE LA PRUEBA DE VALIDACION (PRUEBA BINOMINAL O V DE AIKEN).....	130
ANEXO N° 05: COPIA DE LA DATA PROCESADA.....	132
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	136
ANEXO N° 07: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO.....	138
ANEXO N° 08: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DE TESIS.....	139

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de magistrados supernumerarios y titulares, Distrito Judicial San Martín ...	53
Tabla 2: Confiabilidad de la variable discriminación salarial .....	56
Tabla 3: Confiabilidad del número de preguntas del instrumento de la variable discriminación salarial .....	56
Tabla 4: Confiabilidad de la variable trabajo decente .....	57
Tabla 5: Confiabilidad del número de preguntas del instrumento de la variable trabajo decente	57
Tabla 6: Según el índice de producto mensual, ¿su despacho supera la producción de un juez supernumerario y/o titular de otro juzgado y/o sala superior de igual o similar? .....	58
Tabla 7: ¿Alguna vez su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior a cargo de un juez supernumerario y/o titular?.....	60
Tabla 8: ¿La carga de su juzgado y/o sala superior supera la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular?.....	61
Tabla 9: ¿Trabaja las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de su mismo nivel? .....	62
Tabla 10: ¿Trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas? .....	63
Tabla 11: ¿Suele prolongar habitualmente su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde? .....	63
Tabla 12: ¿Considera que su salario o remuneración mensual corresponde y va acorde al cargo que desempeña? .....	65
Tabla 13: ¿Las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular? .....	66
Tabla 14: ¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?.....	67
Tabla 15: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?.....	68
Tabla 16: ¿Las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular? .....	69
Tabla 17: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe?.....	70
Tabla 18: ¿Su antigüedad laboral es superior a 5 años?.....	71
Tabla 19: Ingreso a laborar recientemente (menos de un año hasta 5 años).....	72
Tabla 20: ¿Tiene posibilidades de ascenso en el cargo que desempeña? .....	73
Tabla 21: ¿El salario mensual que percibe es en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeña? .....	74
Tabla 22: Según el índice de producción mensual, ¿Su despacho supera la producción de un juez supernumerario y/o titular de otro juzgado y/o sala superior de igual o similar? .....	75
Tabla 23: ¿Alguna vez su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior a cargo de un juez supernumerario y/o titular?.....	76
Tabla 24: ¿La carga de su juzgado y/o sala superior supera la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular?.....	77
Tabla 25: ¿Trabaja las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de su mismo nivel? .....	78
Tabla 26: ¿Trabajó en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas? .....	79
Tabla 27: ¿Suele prolongar habitualmente su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde? .....	80

Tabla 28: ¿Considera que su salario o remuneración mensual corresponde y va acorde al cargo que desempeña? .....	81
Tabla 29: ¿Las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular? .....	82
Tabla 30: ¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?.....	83
Tabla 31: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?.....	84
Tabla 32: ¿Las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular? .....	85
Tabla 33: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe?.....	86
Tabla 34: ¿Su antigüedad laboral es superior a 5 años?.....	87
Tabla 35: Ingreso a laborar recientemente (menos de un año hasta 5 años).....	88
Tabla 36: ¿Tiene posibilidades de ascenso en el cargo que desempeña? .....	89
Tabla 37: ¿El salario mensual que percibe es en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeña? .....	90
Tabla 38: Prueba de normalidad.....	91
Tabla 39: Prueba de hipótesis específica N°1: La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2018-2019 .....	95
Tabla 40: Prueba de hipótesis específica N°2: La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2018-2019 .....	96
Tabla 41: Prueba de hipótesis específica N°3: La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2018-2019 .....	98
Tabla 42: Prueba de hipótesis específica N°4: La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2018-2019.....	100
Tabla 43: Prueba de hipótesis general: La discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2018-2019.....	101

## **Resumen**

El trabajo de investigación denominado: Discriminación salarial entre magistrados supernumerarios y titulares, sus efectos en el derecho al trabajo decente en el Distrito Judicial de San Martín, Año 2020, tuvo como objetivo, Determinar los efectos de la discriminación salarial en los Magistrados Supernumerarios y Titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020., su hipótesis de investigación hace referencia a que La discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020., la población de estudio estuvo conformada por 78 magistrados (17 supernumerarios y 61 titulares) y una muestra de 78 magistrados igual que la población, el estudio estuvo basado en el diseño de correlacional. Para la recolección de la información sobre las variables de estudio discriminación salarial y trabajo decente, se aplicó la técnica de la encuesta para ambas variables, con sus respectivos instrumentos el cuestionario, para la evaluación estadística se utilizó las pruebas de normalidad de Kolmogorov y la prueba de Shapiro-Wilk, así mismo para corroborar las hipótesis de investigación se utilizaron los coeficientes de Correlación de Rho Spearman (pruebas no paramétricas) y de Pearson (pruebas paramétricas), además la prueba de kolmogorov-smirnov para una muestra, llegando a alcanzar una correlación de 0.974, es decir de acuerdo al baremo de estimación alcanzó una correlación positiva muy fuerte, a su vez el nivel de significancia adquirido en esta prueba fue menor de 0.05, por este motivo se rechazó la hipótesis nula “la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares no tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020” y se aceptó la hipótesis de investigación “la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020”.

Palabras clave: Discriminación salarial, magistrados supernumerarios, magistrados titulares y trabajo decente

## **Abstract**

The research work called: Salary discrimination between supernumerary and titular magistrates, its effects on the right to decent work in the Judicial District of San Martín, Year 2020, had as its objective, Determine the effects of salary discrimination in Supernumerary Magistrates and Holders on the right to decent work, Judicial District of San Martín, 2020., their research hypothesis refers to the fact that salary discrimination between supernumerary and titular magistrates has negative effects on decent work in the Judicial District of San Martín. Martín 2020., the study population consisted of 78 magistrates (17 supernumerary and 61 regulars) and a sample of 78 magistrates, the same as the population, the study was based on the correlational design. For the collection of information on the study variables salary discrimination and decent work, the survey technique was applied for both variables, with their respective instruments the questionnaire, for the statistical evaluation the Kolmogorov normality tests and the test were used. of Shapiro-Wilk, likewise to corroborate the research hypotheses, the Correlation coefficients of Rho Spearman (non-parametric tests) and Pearson (parametric tests) were used, in addition to the kolmogorov-smirnov test for a sample, reaching a correlation of 0.974, that is, according to the estimation scale, it reached a very strong positive correlation, in turn, the level of significance acquired in this test was less than 0.05, for this reason the null hypothesis "salary discrimination among magistrates" was rejected. supernumeraries and holders have no negative effects on decent work in the Judicial District of San Martín 2020" and the research hypothesis "salary discrimination between supernumerary and titular magistrates has negative effects on decent work in the Judicial District of San Martín 2020" was accepted.

**Keywords:** Salary discrimination, supernumerary magistrates, regular magistrates and decent work

## **Introducción**

En esta investigación se analizó la brecha salarial, denominada también “discriminación salarial” existente entre Jueces Titulares y Supernumerarios del Distrito Judicial de San Martín y sus efectos en el derecho a un trabajo decente.

A partir de un punto de vista doctrinario y jurisprudencial, se evaluó cómo la discriminación salarial afecta o incide en el derecho al trabajo decente de los jueces supernumerarios, vulnerando el acceso a un nivel de vida acorde con las necesidades y la ardua labor que desarrollan estas personas que imparten justicia en nuestro país.

Al inicio de la presente investigación Capítulo I denominado planteamiento del problema se plantea la descripción de la realidad problemática, delimitaciones de la investigación (social, espacial, temporal y conceptual), los problemas y objetivos (general y específicos), la justificación e importancia, factibilidad y las limitaciones del presente estudio. En el capítulo II se encuentra el marco teórico conceptual que registra en abundancia toda la información respecto de las dos variables de estudio: Discriminación salarial y Trabajo Decente; en el cual se explicó la información sobre los antecedentes del problema (internacionales y nacionales), las bases teóricas científicas y la definición de términos básicos. En el tercer capítulo conformado por la hipótesis y variables, además lo integran la definición conceptual y operacional de las variables y el cuadro de operacionalización de las variables. Con respecto al capítulo IV, denominado metodología de la investigación se dio a conocer información relacionada a los tipos y niveles de investigación, método y diseño de investigación, población y muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En lo que respecta a los resultados se realizó el análisis descriptivo e inferencia y finalmente en el Capítulo VI denominado Discusión y resultados se detallan las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.



## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Durante muchos años, nuestros países han enfrentado un problema persistente: la desigualdad laboral, que se refleja en las remuneraciones de los trabajadores en empresas tanto públicas como privadas (Torres, 2016).

El Informe mundial sobre salarios 2018-2019 de la Organización Internacional del Trabajo señala que, en 2017 y años posteriores, se registró la tasa de crecimiento salarial más baja desde 2008. Este informe también indicó que la desigualdad entre empresas ha tenido un papel decisivo en las recientes tendencias salariales, aunque no siempre es el principal determinante de la desigualdad salarial total.

Asimismo, Torres (2016), citando la página de Eurostat, menciona que países como Serbia, Lituania y Rumanía presentaron una mayor desigualdad salarial hasta 2015, mientras que Islandia, Eslovaquia y Noruega mostraron niveles más bajos.

África y América Latina son las regiones más desiguales del mundo, siendo Estados Unidos y los países del sur de Europa los más desiguales entre las economías desarrolladas, según el Banco Mundial.

En Estados Unidos, la desigualdad salarial total puede atribuirse más a la desigualdad dentro de las empresas que a la desigualdad entre empresas. Esto representa gran parte del reciente aumento de la desigualdad salarial entre los trabajadores de "megaempresas" que emplean a más de 10,000 trabajadores. Sin embargo, ha habido un aumento considerable en ambas formas de desigualdad, de magnitudes casi similares.

Tales resultados nos llevan a presumir que muchas personas no pudieron acceder a una remuneración suficiente que les permita acceder a una vida digna, sumado esto a la

llamada discriminación salarial, un flagelo social que silenciosamente y sin que en algunas oportunidades el trabajador pueda expresar su indignación, viene suscitándose en distintos lugares del mundo, evidenciando un trato remunerativo desigual entre personas que realizan mayor o igual trabajo.

Nuestro país no es ajeno a esta realidad, debido a que presenta altos índices de desempleo e informalidad laboral, lo que hace que las personas no puedan desarrollarse plenamente ni tengan acceso a una vida digna.

Según Fernández & Maldonado (s.f.), en el Perú, actualmente, las ciencias sociales carecen de análisis laborales que estudien la trama de poder que sostiene las relaciones de explotación, dominación y exclusión social en el ámbito laboral, y como estas influyen en la desigual distribución.

Desde un punto de vista político, los actores llamados a reivindicar una distribución igualitaria de la riqueza, al caso, el movimiento sindical y los partidos de izquierda, carecen de capacidad organizativa y política para colocar el problema en el centro de la agenda pública y hacer de este un factor de movilización social.

Esta situación ha generado discriminación salarial en un grupo social muy importante del país, considerando que en las manos de estas personas se deposita la noble labor de administrar justicia. Es así que, desde un buen tiempo atrás, las instituciones del Poder judicial mantienen una estructura en la que los jueces se dividen en titulares y supernumerarios, estableciendo una distinción no solo en la denominación de los mismos, sino también en las remuneraciones que perciben, aunque el trabajo realizado y las responsabilidades administrativas y funcionales sean las mismas.

Los magistrados del Distrito Judicial de San Martín, sufren el mismo problema, en el que existe una desigualdad salarial entre jueces titulares y supernumerarios, siendo los últimos los que realizan igual o mayor trabajo, están sujetos a las mismas responsabilidades y deberes que un magistrado titular, pero el sueldo percibido es inferior, lo cual vulnera a todas luces su derecho al trabajo decente, concibiéndose este como un trabajo que le permita desarrollarse plenamente, en condiciones beneficiosas junto a su entorno más cercano.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### **Social**

En cuanto a su delimitación social, la investigación se desarrolló tomando como base la remuneración de los jueces titulares y supernumerarios del Distrito Judicial de San Martín.

### **Espacial**

La delimitación espacial del presente trabajo se realizó en el distrito judicial de San Martín, que engloba a los magistrados de todo el Departamento de San Martín, incluido la Provincia de Alto Amazonas.

### **Temporal**

El tiempo en el que se ejecutó la investigación fue:

Fecha de inicio: Abril 2019

Fecha de término: Febrero, 2020.

### **Conceptual**

Como parte de la investigación, se desarrollaron los contenidos de las siguientes variables:

**Discriminación Salarial:** Según Corominas, Coves, Lusa y Martínez (2001), "existe discriminación salarial cuando dos personas que realizan trabajos iguales dentro de la misma empresa o unidad productiva reciben una retribución diferente, salvo en los casos justificados objetivamente por la antigüedad, el mérito o el rendimiento."

**Trabajo Decente o Digno:** El trabajo decente o digno es aquel que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, sin discriminación por origen étnico o nacional, condición migratoria, opinión, preferencias sexuales o estado civil. Además, ofrece acceso a la seguridad social y un salario remunerador, incluye capacitación continua para aumentar la productividad con beneficios compartidos, y proporciona condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos laborales (Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, última reforma publicada DOF 12-06-2015, 2015).

### **1.3 Problemas de investigación**

#### **1.3.1 Problema principal**

¿Cuáles son los efectos de la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020 ?

#### **1.3.2 Problemas específicos**

- ¿En qué medida la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?
- ¿En qué medida la discriminación salarial en los magistrados titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?
- ¿En qué medida la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?
- ¿En qué medida la discriminación salarial entre los magistrados titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar los efectos de la discriminación salarial en los Magistrados Supernumerarios y Titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar en qué medida la discriminación salarial en los Magistrados Supernumerarios afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020.
- Establecer en qué medida la discriminación salarial en los Magistrados titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020.
- Analizar los efectos de la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito

Judicial de San Martín, 2020.

- Establecer los efectos de la discriminación salarial en los magistrados titulares sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020

## **1.5. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.5.1. Justificación teórica:**

Esta investigación aporta conocimientos sobre la discriminación salarial que ocurre en la administración de justicia, específicamente con los magistrados titulares y supernumerarios, una de las variables permite medir su dimensión subjetiva y objetiva, y posteriormente se podrá determinar los efectos de la discriminación salarial sobre el derecho al trabajo decente.

### **1.5.2. Justificación metodológica**

Se aporta en el uso de las metodologías de investigación en el área de derecho referido al tratamiento de la igualdad de remuneraciones entre jueces titulares y supernumerarios. Para ello se utilizó una encuesta, la cual nos permitió medir cuanto afecta la variable X sobre la variable Y.

### **1.5.3. Justificación práctica**

Se contribuye en el conocimiento de la discriminación salarial que ocurre en las remuneraciones de los magistrados titulares y supernumerarios en la administración de justicia de nuestro país, y como aquella situación afecta su dignidad en el trabajo.

### **1.5.4 Justificación social**

Esta investigación beneficia a los magistrados supernumerarios, y a la administración de justicia, pues tendrán un referente del impacto que genera la discriminación salarial entre los magistrados que ejercen justicia en nuestro país.

### **1.5.5. Importancia**

La investigación resulta de mucha importancia porque ataca un problema que por muchos años viene afectando en silencio a un sector muy importante del país como son los magistrados supernumerarios, quienes más que sentirse discriminados salarialmente, se han sentido olvidados por el gobierno en lo que respecta a la igualdad de remuneraciones. Vulnerando así, su derecho a un trabajo decente, acorde a la labor e investidura que compete a este grupo de la sociedad que tiene en sus manos la noble labor de administrar justicia en nombre del Estado y la Constitución.

En tal sentido, se espera que esta investigación sea un comienzo para terminar con las desigualdades salariales entre magistrados y se les reconozca no solo una remuneración igual a la de los magistrados titulares, sino también los mismos beneficios que disfrutaban.

### **1.6. Factibilidad de la investigación**

Fue viable gracias a los recursos bibliográficos y electrónicos disponibles, que nos permitieron desarrollar el esquema de la tesis. Además, tuvimos acceso a la información necesaria para obtener los datos sobre la población de magistrados supernumerarios y sus datos laborales, así como la autorización correspondiente para la futura ejecución del informe final. Para esto, utilizamos un cuestionario que se aplicó a la población de estudio.

### **1.7. Limitaciones del estudio**

- **Espacial:** El área de estudio fue extenso lo que inicialmente afectó la recolección de información, el cual fue superado mediante la planeación en forma escalonada.
- **De la muestra de estudio:** Algunos de los magistrados que fueron el objeto del estudio, estuvieron ausentes por diversas circunstancias que escapan de los motivos de la investigación, lo cual dificultó también la aplicación de los instrumentos de

investigación.

- **En relación al tiempo para la recolección de datos:** Para efectos del trabajo, solo se dispuso de pocas horas semanales para la recolección de los datos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **2.1 Antecedentes del problema**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Alvirde (2020), en la investigación que lleva por título *la desigualdad salarial en trabajadores en Mexico 2010-2019*, la que fue desarrollada para obtener el grado de Maestro en Población y Desarrollo, el objetivo general de la misma es determinar el nivel de desigualdad salarial existente en México en 2010 y 2019, Los elementos que determinan los salarios de los trabajadores fueron analizados utilizando una metodología de investigación cuantitativa, empleando como herramienta la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), así como los censos económicos. Las conclusiones indican que, entre 2010 y 2019, hubo una reducción en la desigualdad salarial en México. Para llegar a esta conclusión, se consideraron como información clave los niveles educativos y la clasificación de actividades ocupacionales, los cuales fueron fundamentales para evaluar la discriminación y la configuración de niveles de desigualdad.



Cristancho (2019), en la tesis titulada *Pertinencia de la política económica en generación de empleo “Decente”, en la ciudad de Bogotá, Colombia*, la cual fue desarrollada por optar el grado de Doctor, el objetivo general fue determinar la pertinencia de la Política Económica en la Generación de Empleo “Decente” en la ciudad de Bogotá (Colombia). Según la metodología empleada, se utilizó la técnica de la entrevista en profundidad. Las conclusiones a las que llegó la investigadora fueron las siguientes: La política nacional de empleo no debe limitarse a una serie de actividades o proyectos aislados ejecutados por la autoridad laboral del país, que en el caso de Colombia es el Ministerio del Trabajo. En cambio, esta política debe ofrecer una visión integral de las acciones a llevar a cabo en los próximos cuatro años en materia de empleo, basada en un análisis exhaustivo de la situación laboral del país. Esto servirá como una guía para la creación de empleo que cumpla con los estándares mínimos para ser considerado trabajo decente. Las políticas macroeconómicas de estabilidad de precios y sostenibilidad fiscal deben asegurar la generación de trabajo decente, un objetivo alcanzable si el estado fomenta la creación de empleos suficientes para una fuerza laboral capacitada en las competencias y habilidades necesarias para los sectores económicos. En este sentido, el compromiso político reflejado en los planes de desarrollo de Colombia, tanto a nivel nacional como local, es esencial para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas para la sociedad.

Almada (2016), en su trabajo de doctorado, titulado: *Protección del Derecho al trabajo (digno) entre el guaranismo y la flexibilidad*, dirigida hacia la Universidad de Barcelona, El análisis aborda los cambios en el mundo laboral que han influido en las legislaciones de los países tanto centrales como periféricos, así como en sus constituciones materiales. Las conclusiones de la investigación son las siguientes: Se rechaza la devaluación del derecho al trabajo, incluso cuando esta es propuesta por intelectuales, y se refuerza la necesidad de su reconocimiento constitucional e internacional como un derecho humano y fundamental. Esto es crucial para asegurar su máxima protección y dotarlo de una fuerza normativa que establezca límites infranqueables para los poderes públicos y privados. Además, se subraya la importancia del Estado Social y Democrático de Derecho, fundamentado en la dignidad humana y la inclusión social. Se proponen garantías robustas, incluyendo la aplicación de leyes estrictas para las grandes empresas transnacionales debido al considerable poder que poseen.

Piña (2016), en su Tesis de doctorado titulado: *Carrera judicial en México: propuesta para su fortalecimiento*, expresa que: La autonomía financiera del Poder Judicial es fundamental y garantiza el principio de la división de poderes. Además de asegurar condiciones adecuadas para la administración de justicia, esto incluye salarios dignos para jueces y personal de servicio público, así como edificios, mobiliario, y equipo necesario para cubrir todos los recursos materiales. De esta manera, los poderes judiciales pueden desempeñar adecuadamente sus funciones sin depender ni estar condicionados por decisiones externas. Esto también evita que los servidores del Poder Judicial necesiten solicitar a los litigantes los "gastos" necesarios para impartir justicia.

Salas (2016), en su trabajo para obtener el título de Licenciado en Derecho, denominado: *Análisis sobre cálculos laborales y afectaciones salariales en aplicación al principio de Igualdad Salarial e irrenunciabilidad de derechos laborales*, El autor señala que la Constitución Política promulgada en 1949, el Código de Trabajo vigente desde 1943, las leyes laborales emitidas por la Asamblea Legislativa, los decretos ejecutivos y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia constituyen la base de los derechos laborales de los trabajadores y la manera en que las empresas deben gestionarlos para lograr un equilibrio adecuado.

Dentro de estos fundamentos constitucionales se incluye el derecho de los trabajadores a tener un trabajo decente, cuyo pilar fundamental es el salario. Este salario otorga derechos no solo durante la relación laboral con el empleador, sino también al finalizar dicha relación, brindando derechos denominados extremos irrenunciables.

Además, dependiendo de cómo termine la relación laboral, el trabajador también tiene derecho al preaviso y al auxilio de cesantía. Asimismo, el autor explica que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los beneficios establecidos en la normativa. Sin embargo, al analizar sentencias laborales de los Juzgados de Trabajo y de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, observó un desconocimiento considerable sobre cómo deben calcularse estos derechos. Este desconocimiento se presenta tanto por parte de los trabajadores como de las empresas.

Mendez (2015), en la ponencia denominada, *Sustentabilidad y trabajo digno o decente, una aproximación cuantitativa*; realizada en la Universidad Nacional Autónoma de México, El análisis relaciona los conceptos de sustentabilidad y trabajo digno o decente, evaluando cómo las disposiciones legales contribuyen a ambos conceptos. El ponente menciona lo siguiente: Se ha demostrado que las disposiciones legales en la Ley Federal del Trabajo plantean la posibilidad de acceso a condiciones laborales que promuevan un trabajo digno o decente. Sin embargo, la realidad laboral reflejada en los datos estadísticos oficiales muestra una situación diferente. Las áreas críticas identificadas incluyen la baja formalidad laboral, el bajo porcentaje de trabajadores con ingresos suficientes y acceso a instituciones de seguridad social, y la falta de condiciones explícitas en contratos escritos. Por lo tanto, la solución debe traducirse en propuestas de políticas públicas y acciones concretas, que se sugieran como líneas de investigación futura. El ponente también señala que, en México, el trabajo digno o decente es un mero anhelo y, por ende, no puede considerarse un factor para lograr la sustentabilidad. Se enfatiza que el trabajo digno o decente debe entenderse como parte del entramado de la sustentabilidad y asimilarse como un proceso de desarrollo sustentable que contribuiría significativamente al equilibrio de los elementos sociales y económicos.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Germán (2018) en su Tesis titulado: *Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la Ciudad de año 2018*, para optar el título profesional de Contador Público, de tipo aplicada, nivel descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, Se recopiló información a través de una ficha técnica y una encuesta validada por expertos, asegurando que la variable de estudio no fuera modificada. Se consideró como población infinita a toda la población económicamente activa según el INEI 2017. Para la muestra, se utilizó la fórmula de muestreo probabilístico, resultando en 196 participantes (98 mujeres y 98 hombres). El estudio concluyó que los factores que determinan la discriminación salarial por género incluyen el nivel educativo, desde secundaria hasta posgrado, siendo este último alcanzado por un 9% de los hombres y solo un 4% de las mujeres. Otro factor determinante es la experiencia previa, con un 76% de mujeres frente a un 82% de hombres, y el tiempo de trabajo que varía de menos de un año a más de tres años. Además, tener hijos menores a su cargo también influye significativamente.

Castro (2018) en su Tesis para obtener su Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, denominada: *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación?* concluye que: La Organización Internacional del Trabajo sostiene que hay un objetivo universal de erradicar la discriminación en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades. En este contexto, el Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial establece que los trabajadores a tiempo parcial deben disfrutar de las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo. En nuestro país, el artículo 2º de la Constitución afirma que toda persona tiene derecho a la igualdad. Sin embargo, este derecho se vulnera cuando a los trabajadores a tiempo parcial se les niegan ciertos beneficios sociales. Aunque pueden existir diferencias, estas deben estar plenamente justificadas. Aplicando el Test de Igualdad, se observa que la diferencia en la jornada laboral no es una razón objetiva para excluir a los trabajadores a tiempo parcial de beneficios que protegen al trabajador. Por lo tanto, negar a estos trabajadores beneficios sociales como compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y vacaciones va en contra del derecho a la igualdad. Es crucial, por lo tanto, asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban los mismos beneficios sociales que los trabajadores a tiempo completo, en proporción a las horas trabajadas. Esto evitaría una disparidad significativa en los costos entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo.

Morales (2017), en su Tesis para el título de segunda especialidad denominado: *La vulneración del derecho de igualdad en el pago de remuneraciones entre magistrados Titulares y Supernumerarios del Poder Judicial y del Ministerio Público*, El objetivo fue analizar la vulneración del derecho a la igualdad de remuneraciones entre Magistrados Titulares y No Titulares del Poder Judicial y del Ministerio Público. Partiendo de la hipótesis de que la expedición del Decreto de Urgencia N<sup>o</sup> 114-2001, que estableció el pago de un bono de Gastos Operativos para Magistrados Titulares, excluyendo a los Magistrados Supernumerarios (No Titulares), contraviene el derecho a la igualdad en la remuneración entre dichos magistrados. En el estudio, se analizó si los conceptos que conforman los haberes de los magistrados (tanto del Poder Judicial como del Ministerio Público) tienen carácter remunerativo, independientemente del concepto establecido en el Reglamento del bono por gastos operativos y la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Castrejón, (2017) en su Tesis para obtener su título de Abogado, denominada *Ladiscrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo*, año 2017, investigación teórica, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo-explicativo, dirigida hacia la Universidad Señor de Sipán, Pimentel- Chiclayo, Se analizan los criterios que el empleador debe considerar para diferenciar el pago de remuneraciones entre sus trabajadores, con el fin de prevenir abusos del derecho y vulneraciones del principio de igualdad y no discriminación laboral, proponiendo una fiscalización previa como posible solución.

Entre las conclusiones se destacan: El derecho a la remuneración está protegido constitucionalmente, siendo su contenido esencial: el acceso, la no privación arbitraria, la prioridad sobre el pago de otras obligaciones, la equidad en su otorgamiento, y la suficiencia.

Aunque el derecho a la remuneración no es absoluto, cualquier limitación impuesta debe respetar su contenido esencial protegido constitucionalmente, incluyendo la equidad en su otorgamiento, prohibiendo la desigualdad o discriminación no permitida.

Se ha determinado, a partir de la información obtenida, que muchos empleadores desconocen los límites de su discrecionalidad al determinar los montos remunerativos de sus trabajadores, y no se basan en criterios válidos establecidos en la jurisprudencia para justificar dichas diferencias.

La jurisprudencia revisada establece que la diferencia remunerativa entre un trabajador y su homólogo, basada en factores objetivos de diferenciación como la empresa de origen, trayectoria laboral, funciones realizadas, antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, nivel académico y capacitación profesional, responsabilidad atribuida, y experiencia profesional, no constituye un acto de discriminación ni vulnera el principio de igualdad, ya que estas diferencias están justificadas en criterios objetivos válidos.

La falta de aplicación de estos criterios por parte del empleador al determinar la remuneración de un empleado vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de otros trabajadores en posiciones similares.

Las empresas, al no tener escalas remunerativas definidas, son más propensas a cometer actos que vulneren el derecho a la igualdad y no discriminación laboral. Las diferencias remunerativas no justificadas y comunicadas adecuadamente generan malestar entre los trabajadores, afectando el clima laboral y provocando un aumento en los procesos laborales por homologación de remuneraciones e incluso actos de hostigamiento.

La implementación de un programa de fiscalización previa beneficia a los trabajadores al proteger su derecho a la igualdad y no discriminación, y a los empleadores al educarlos sobre el ejercicio adecuado de sus potestades, evitando multas y procesos que afecten su economía empresarial, y reduciendo la carga procesal en los juzgados laborales.

## **2.2 Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1. Discriminación Salarial.**

La discriminación salarial entre magistrados supernumerarios y titulares en el Distrito Judicial de San Martín es un tema relevante que afecta significativamente el principio de trabajo decente. Este marco teórico proporciona una base conceptual para entender los efectos negativos de esta discriminación y explorar posibles soluciones.

#### **Trabajo Decente y Derechos Laborales**

El concepto de trabajo decente fue introducido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se refiere a empleos productivos que respetan los derechos laborales fundamentales, garantizan un ingreso adecuado, proporcionan protección social y fomentan el diálogo social. Esto comprende:

- **Igualdad de Trato:** Todos los trabajadores deben recibir un trato justo y no discriminatorio en términos de condiciones laborales y remuneración.
- **Remuneración Justa:** Los trabajadores deben recibir un salario justo y adecuado por su trabajo, sin discriminación basada en categorías laborales.

#### **Discriminación Salarial en el Poder Judicial**

La discriminación salarial se define como el trato diferenciado en la remuneración debido a características personales o laborales que no están justificadas objetivamente. En el contexto del poder judicial, la discriminación salarial entre magistrados supernumerarios y titulares puede manifestarse de varias formas:

- **Diferencia en Beneficios:** Los magistrados titulares pueden recibir beneficios adicionales, bonificaciones o aumentos salariales que no están disponibles para los supernumerarios.
- **Jerarquía y Categorización:** La jerarquía judicial y la categorización laboral pueden influir en las disparidades salariales entre magistrados.

## **Efectos de la Discriminación Salarial en el Trabajo Decente Desigualdad y Disconformidad Laboral**

La discriminación salarial puede generar desigualdad económica y disconformidad laboral entre los magistrados supernumerarios y titulares:

- **Motivación y Productividad:** Los magistrados supernumerarios pueden sentirse desmotivados y menos comprometidos con su trabajo si perciben que reciben un trato salarial injusto.
- **Calidad de Servicio:** La desigualdad salarial puede afectar negativamente la calidad del servicio judicial, ya que los magistrados pueden sentirse menos valorados y motivados.

### **Impacto en la Equidad y Justicia**

- **Acceso a la Justicia:** La desigualdad salarial puede afectar el acceso a una justicia imparcial y equitativa para todos los ciudadanos.
- **Ética Judicial:** La equidad salarial es fundamental para mantener la ética judicial y la imparcialidad en la toma de decisiones.

### **Marco Legal e Institucional**

En el Distrito Judicial de San Martín, la legislación y las políticas institucionales juegan un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la promoción de la igualdad salarial entre magistrados:

- **Normativa Laboral:** Evaluación de la legislación laboral que regula las condiciones de trabajo y la igualdad de remuneración en el poder judicial.
- **Políticas de Recursos Humanos:** Implementación de políticas de recursos humanos que promuevan la igualdad de oportunidades y la equidad salarial.

La discriminación salarial entre magistrados supernumerarios y titulares en el Distrito Judicial de San Martín no solo afecta la equidad salarial, sino que también tiene efectos negativos en el principio de trabajo decente y la calidad del servicio judicial. Es crucial implementar medidas efectivas para promover la igualdad de remuneración y garantizar un entorno laboral justo y equitativo para todos los magistrados.

### 2.2.1.1. Dimensiones de la Variable Discriminación Salarial.

#### **Dimensión: Criterios**

- En relación al tiempo de trabajo: Se debe considerar la unidad de tiempo como referencia, ya sea una remuneración por hora, día, semana, quincena o mes. La elección es libre; sin embargo, ocasionalmente se utilizan unidades menores como la hora o el día para trabajadores con jornadas menores a las ordinarias (medio tiempo). Las unidades semana, quincena o mes son las más comunes, ya que se ajustan mejor a las necesidades administrativas.
- En relación a la producción: Este caso especial se aplica a comisionistas y destajeros. Esta forma de remuneración no está asociada con el cumplimiento de una jornada o horario de trabajo, sino con el logro de metas, objetivos u otras condiciones.
- En relación a la regularidad: Esto considera si las remuneraciones son fijas (montos invariables), variables o imprecisas, o periódicas (como gratificaciones y bonificaciones).
- En relación a su posición en la estructura salarial: Las remuneraciones pueden ser principales (como el salario básico) o complementarias (requieren el cumplimiento de requisitos especiales adicionales a la ejecución de las labores).

#### **Dimensión: Parámetros.**

De acuerdo a lo explicado por Castrejón (2017)

##### **a) Parámetros objetivos:**

- Cargo
- Funciones
- Responsabilidades

##### **b) Parámetros subjetivos:**

- Tiempo de servicios
- Experiencia profesional, desempeño
- Nivel académico o aptitudes.



Como puede observarse, para que no se produzca la discriminación salarial se debe tener presente ciertos criterios objetivos y subjetivos con sustento, pues, al contrario, nos encontraríamos frente a un trato discriminatorio.

En ese sentido, para evidenciar si existe un trato discriminatorio o no, se realizará una comparación entre los sujetos de estudio, y así determinar si las diferencias salariales se aplicaron teniendo en cuenta los criterios antes indicados

### **2.2.2. Trabajo Docente.**

El trabajo docente de los magistrados en el Distrito Judicial de San Martín es un aspecto importante que complementa su labor jurisdiccional. El presente trabajo de investigación explora las actividades docentes de los magistrados supernumerarios y titulares, analizando su impacto en la formación académica y jurídica, así como los desafíos y beneficios asociados.

#### **Contexto del Distrito Judicial de San Martín**

El Distrito Judicial de San Martín se encuentra en una región con particularidades legales y sociales que influyen en las funciones de sus magistrados. Es importante entender el contexto para comprender la importancia del trabajo docente dentro de este ámbito.

#### **Definición y Naturaleza del Trabajo Docente**

El trabajo docente de los magistrados incluye la enseñanza y la formación académica impartida en instituciones educativas, academias judiciales y programas de capacitación. Esta sección define las actividades docentes realizadas por los magistrados y su relevancia para el desarrollo profesional y educativo.

#### **Análisis Comparativo entre Magistrados Supernumerarios y Titulares**

##### **Responsabilidades Docentes**

Se analiza la distribución de responsabilidades docentes entre los magistrados supernumerarios y titulares, incluyendo la impartición de clases, conferencias, participación en seminarios y cursos de actualización.

##### **Participación en Academias Judiciales**

Exploración de la participación de los magistrados en academias judiciales, centros de estudios judiciales y otros programas de formación continua.

##### **Impacto en la Formación Jurídica y Académica**

##### **Formación de Nuevas Generaciones**

Se analiza cómo el trabajo docente de los magistrados contribuye a la formación y desarrollo de

nuevas generaciones de profesionales del derecho y futuros magistrados.

### **Mejora de Competencias Jurídicas**

Exploración de cómo la enseñanza fortalece las competencias jurídicas de los magistrados, mejorando la calidad y eficiencia en la administración de justicia.

### **Desafíos y Beneficios del Trabajo Docente**

#### **Desafíos**

Se discuten los desafíos que enfrentan los magistrados en su labor docente, incluyendo la falta de tiempo, recursos limitados y la necesidad de equilibrar las responsabilidades jurisdiccionales y académicas.

#### **Beneficios**

Se exploran los beneficios del trabajo docente, como el intercambio de conocimientos, el fortalecimiento de la relación entre la academia y el poder judicial, y la mejora en la imagen institucional.

### **Diferencia salarial en el trabajo Docente.**

En el Distrito Judicial de San Martín, la diferencia salarial entre magistrados supernumerarios y titulares es un tema que ha generado controversia y afecta el principio de trabajo decente. Este principio, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), busca asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores, incluidos los del poder judicial. Este documento analiza los efectos de la disparidad salarial en el trabajo decente y propone medidas para abordar esta problemática.

### **Contexto y Marco Legal**

El Distrito Judicial de San Martín se encuentra en una región con particularidades económicas y sociales que influyen en las condiciones laborales de los magistrados. La Ley Orgánica del Poder Judicial establece el marco legal que regula las remuneraciones y derechos de los magistrados, aunque existen diferencias salariales significativas entre los titulares y supernumerarios que pueden afectar el trabajo decente.

### **Definición y Naturaleza de la Discriminación Salarial**

La discriminación salarial se define como el trato diferenciado en la remuneración sin una justificación objetiva. En el caso de los magistrados, esta discriminación puede basarse en la

categoría laboral (titular vs. supernumerario) y afectar la igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo decente.

### **Efectos de la Discriminación Salarial**

#### **Desmotivación y Productividad**

Los magistrados supernumerarios, al recibir salarios menores o beneficios reducidos en comparación con los titulares, pueden experimentar desmotivación y disminución de la productividad. Esto afecta la calidad del servicio judicial y el acceso a una justicia imparcial.

#### **Desigualdad Económica y Social**

La disparidad salarial contribuye a la desigualdad económica y social entre los magistrados, lo que puede afectar el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro del poder judicial.

### **Impacto en el Trabajo Decente**

#### **Acceso a la Justicia**

La desigualdad salarial puede comprometer el acceso a una justicia eficaz y equitativa, afectando negativamente a los ciudadanos que dependen del sistema judicial para la resolución de conflictos.

#### **Cumplimiento de Derechos Laborales**

El principio de trabajo decente incluye el derecho a una remuneración justa y equitativa, garantizando condiciones laborales dignas para todos los trabajadores. La discriminación salarial entre magistrados contradice este principio y puede llevar a conflictos laborales y problemas de ética judicial.

#### **Reformas Legales y Políticas**

Es necesario revisar y reformar las políticas salariales dentro del poder judicial para eliminar las disparidades injustificadas entre magistrados titulares y supernumerarios.

#### **Sensibilización y Capacitación**

Se deben implementar programas de sensibilización y capacitación en derechos laborales y ética judicial para todos los magistrados, promoviendo una cultura de igualdad y respeto dentro del poder judicial.

#### **Diálogo Social y Negociación Colectiva**

Fomentar el diálogo social y la negociación colectiva entre los magistrados y las autoridades judiciales puede ayudar a abordar las diferencias salariales de manera justa y equitativa.

La diferencia salarial entre magistrados supernumerarios y titulares en el Distrito Judicial de San Martín es un obstáculo significativo para el logro del trabajo decente y la igualdad de oportunidades en el sistema judicial. Es crucial implementar medidas efectivas para promover la igualdad salarial y garantizar un entorno laboral justo y equitativo para todos los magistrados.

### **2.2.2.1. Dimensiones de la Variable Trabajo Docente.**

De acuerdo a la Semovía (1999), hace mención de las siguientes dimensiones: Cantidad, dignidad y seguridad, bienestar y equipo y respeto a los derechos fundamentales.

#### **➤ Dignidad y seguridad**

Las condiciones laborales deben asegurar a todos los trabajadores ciertos estándares de estabilidad y seguridad, cumpliendo con las normas internacionales del trabajo. Las diferencias significativas en este aspecto señalan el camino que falta por recorrer para alcanzar la dignidad en el trabajo.

#### **➤ Bienestar y equidad**

El bienestar y la equidad son aspectos interrelacionados dentro de una misma dimensión. Por un lado, reconocen la función instrumental mediante la cual se obtienen beneficios, y por otro, defienden el derecho de los trabajadores a recibir un trato justo y equitativo. Estos elementos son fundamentales en el trabajo como vehículo de inserción social y realización personal.

### **2.3. Definición de términos básicos:**

Discriminación Salarial

Definición: "Una diferencia sistemática en la remuneración que no se basa en la productividad del trabajador." (Becker, 1957, p. 15)

Magistrados del Poder Judicial

Definición: "Jueces titulares de las diversas instancias del Poder Judicial, encargados de impartir justicia en el país." (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 168)

Trabajo Docente

Definición: "Actividad profesional de enseñanza desarrollada en el ámbito académico o de la capacitación, orientada al aprendizaje de conocimientos y habilidades por parte de los estudiantes." (UNESCO, 1997, p. 25)

Discriminación de Género

Definición: "Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga el propósito o efecto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera." (CEDAW, 1979, Art. 1)

#### Trabajo Decente

Definición: "Trabajo productivo, que genera un ingreso justo, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana." (OIT, 1999, p. 7)

#### Igualdad de Trato

Definición: "Ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico." (Directiva 2000/43/CE, Art. 2)

#### Magistrados Supernumerarios

Definición: "Jueces que, sin ser titulares, ejercen funciones jurisdiccionales por designación temporal o en calidad de reemplazo." (Código Orgánico de la Función Judicial de Ecuador, 2009, Art. 175)

#### Magistrados Titulares

Definición: "Jueces titulares de las diversas instancias judiciales, nombrados en propiedad y responsables de la administración de justicia en su jurisdicción." (Código Orgánico de la Función Judicial de Ecuador, 2009, Art. 169)

#### Derechos Laborales

Definición: "Conjunto de derechos relacionados con el trabajo y la protección social, incluyendo la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y seguras, y el derecho al descanso y al ocio." (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 23)

#### Principio de Igualdad

Definición: "Todos los ecuatorianos son iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación por razones de género, origen étnico, edad, orientación sexual, estado civil, condición migratoria, religión o ideología." (Constitución

Política del Ecuador, 2008, Art. 11)

#### Poder Judicial

Definición: "Institución encargada de administrar justicia en el país, conformada por jueces y magistrados que resuelven conflictos de manera imparcial y en conformidad con la ley." (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 169)

#### Condiciones Laborales

Definición: "Conjunto de normas que rigen el contrato de trabajo, las horas de trabajo, el salario y las condiciones de empleo, las cuales son clave para el bienestar de los trabajadores." (OIT, 2012, p. 10)

#### Remuneración

Definición: "Compensación económica que recibe el magistrado por el ejercicio de sus funciones judiciales, incluyendo salario, bonificaciones y beneficios sociales." (Código Orgánico de la Función Judicial de Ecuador, 2009, Art. 173)

#### Salario Justo

Definición: "Remuneración suficiente para garantizar a los trabajadores y a sus familias una existencia conforme a la dignidad humana." (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 23)

#### Derechos Humanos

Definición: "Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición." (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 1)

#### Docencia Universitaria

Definición: "Actividad académica desarrollada por profesores universitarios, orientada a la enseñanza y formación de estudiantes en instituciones de educación superior." (Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, 2010, Art. 23)

#### Educación Superior

Definición: "Modalidad educativa postsecundaria que comprende programas de formación profesional, tecnológica, artística, científica y humanística, desarrollados en instituciones de educación superior." (Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, 2010, Art. 2)

Juez

Definición: "Funcionario investido de autoridad judicial para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado." (Código Orgánico de la Función Judicial de Ecuador, 2009, Art. 167)

Capacitación Profesional

Definición: "Proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias relacionadas con el desempeño laboral y profesional." (UNESCO, 2001, p. 12)

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis general**

- La discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020.

#### **3.2 Hipótesis específicas**

- La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020.
- La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020.
- La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito



- Judicial de San Martín 2020.
- La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020.

### 3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

#### 3.3.1. Discriminación Salarial

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional
<b>Discriminación salarial</b>	Para Corominas, Coves, Lusa, & Martínez, (2001) la discriminación salarial es cuando dos personas que realizan trabajos iguales en el seno de una misma empresa o unidad productiva perciban una retribución distinta, con las salvedades de los criterios de antigüedad o diferencias justificables objetivamente a partir del mérito o el rendimiento	Para verificar si se produce la discriminación salarial se considerará las siguientes dimensiones: Criterios Parámetros objetivos y subjetivos De la misma manera, el instrumento a utilizarse será el cuestionario conformado por las alternativas de respuesta: 1= Nunca, 2= A veces y 3= Siempre

#### 3.3.2. Derecho al trabajo decente

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional
<b>Trabajo decente</b>	El trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; si se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se tiene acceso a capacitaciones para aumentar la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, última reforma en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, última reforma publicada DOF 12-06-2015, 2015)	El trabajo decente es aquel que establece el respeto al trabajo de las personas en lo que respecta a muchos factores como son el salario remunerador, origen étnico, el género, la edad, las preferencias sexuales, etc. de esta manera, para motivos de la presente investigación se ha considerado las siguientes dimensiones: remuneración mínima vital y estabilidad en el empleo, el instrumento a utilizarse será el cuestionario, que tendrá como alternativas de respuesta a: 1= Nunca, 2= A veces y 3= Siempre

### 3.4 Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
<b>Discriminación salarial</b>	Para Corominas, Coves, Lusa, & Martínez, (2001) la discriminación salarial es cuando dos personas que realizan trabajos iguales en el seno de una misma empresa o unidad productiva perciban una retribución distinta, con las salvedades de los criterios de antigüedad o diferencias justificables objetivamente a partir del mérito o el rendimiento	Para verificar si se produce la discriminación salarial se considerará las siguientes dimensiones: Criterios Parámetros objetivos y subjetivos De la misma manera, el instrumento a utilizarse será el cuestionario conformado por las alternativas de respuesta: 1= Nunca, 2= A veces y 3= Siempre	Criterios Parámetros objetivos y subjetivos	Producción Cargo Funciones Responsabilidades Tiempo de servicios Experiencia Profesional	Ordinal
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
<b>Trabajo decente</b>	El trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias	El trabajo decente es aquel que establece el respeto al trabajo de las personas en lo que respecta a muchos factores como son el salario remunerador, el instrumento a utilizarse será el cuestionario, que tendrá como alternativas de respuesta a: 1= Nunca, 2= A veces y 3= Siempre	Dignidad y seguridad Bienestar y equidad	Estabilidad Seguridad social Derecho al descanso Salud y seguridad en el trabajo Ingresos Suficientes Equidad	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1 Tipo y nivel de investigación

#### 4.1.1 Tipo de Investigación

- **Según el grado de abstracción**

**Investigación pura (básica):** Según Hernández, en “esta investigación se busca aumentar la teoría, por lo tanto, se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

- **Según la naturaleza de los objetivos**

**Investigación correlacional:** Se indica que, “es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

- **Según la naturaleza de la información**

**Investigación Cuantitativa:** Este tipo de investigación, “Usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para restablecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

#### 4.1.2. Nivel de investigación

La investigación es del tipo descriptiva correlacional, que, según Caballero, (2009):

Tiene por objeto medir el grado de relación significativa que existe entre dos o más variables, conocer el comportamiento de una variable, es decir, intenta predecir, el valor aproximado que tendrá el comportamiento de un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en las otras variables relacionadas.

#### 4.2 Métodos y diseño de investigación

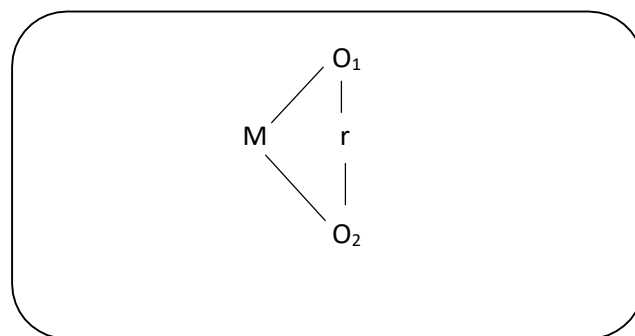
##### 4.2.1 Métodos de investigación

Para motivo de la investigación se ha tenido en consideración al método hipotético deductivo, comomanifiesta Ander (1997), “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas y las demostraciones, la inducción puede ser completa o incompleta”.

##### 4.2.2 Diseño de la Investigación

La investigación, pertenece al diseño no experimental, el cual, de acuerdo a Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) )“No se manipulan variables, los datos son analizados en el momento en que se recolectaron”.

A continuación, se presenta el esquema:



Donde:

M= Magistrados supernumerarios y titulares del Distrito Judicial de San Martín, Tarapoto

O1= Discriminación salarial

O2= Trabajo digno

r = Relación de las variables de estudio

## 4.2 Población y muestra de la investigación

### 4.2.1 Población

En nuestro caso la información obtenida es proveniente de la base de datos del Distrito Judicial de San Martín, los que corresponden a la cantidad de magistrados supernumerarios y titulares que se desempeñan en las distintas sedes de este, siendo 78.

**Tabla 1: Población de magistrados supernumerarios y titulares, Distrito Judicial San Martín**

CIUDAD	N° DE JUECES SUPERNUMERARIOS	CIUDAD	N° DE JUECES TITULARES
Nueva Cajamarca	2	Nueva Cajamarca	2
Rioja	2	Rioja	2
Moyobamba	2	Moyobamba	14
Lamas	0	Lamas	4
Morales	1	Morales	0
Tarapoto	3	Tarapoto	19
La Banda de Shilcayo	0	La Banda de Shilcayo	1
San José de Sisa	1	San José de Sisa	1
Picota	1	Picota	1
Bellavista	0	Bellavista	2
Saposoa	0	Saposoa	2
Juanjuí	3	Juanjuí	7
Tocache	0	Tocache	3
Yurimaguas	2	Yurimaguas	3
<b>SUBTOTAL</b>	17	<b>SUBTOTAL</b>	61
<b>TOTAL</b>			78

Fuente: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por el Asesor de la Corte Superior de Justicia de San Martín

## 4.2.2 Muestra

Grajales, (2008) nos hace mención que la muestra consiste “en tomar una porción de una población como subconjunto representativo de dicha población” Desde la metodología se ha considerado para la presente investigación al muestreo censal, ya que, como lo define Ramírez (1997) “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”. Por lo tanto y teniendo en cuenta esta definición se tuvo como muestra a los 78 magistrados entre supernumerarios y titulares pertenecientes al Distrito Judicial San Martín.

## 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 4.4.1. Técnicas

Según Muñoz (s.f.), citado por (Dirección de la Cultura Física y el Deporte), señala que “la investigación cuantitativa utiliza las siguientes técnicas para recolectar la información: (...) La encuesta.”

Por ello, en la presente investigación se realizarán encuestas, consistentes en preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. En nuestro caso el cuestionario se aplicó a los jueces supernumerarios y titulares del distrito judicial de San Martín, seleccionados de manera intencional para recolectar información sobre las dos variables de estudio.

### 4.4.2 Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Encuesta	Cuestionario	Identificar la existencia de discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares del, Distrito Judicial de San Martín, 2020, mediante un cuestionario de preguntas dirigido a los jueces supernumerarios y titulares del distrito Judicial de San Martín.	78 jueces supernumerarios y titulares del distrito Judicial de San Martín.
Encuesta	Cuestionario	Establecer los efectos de la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020	78 jueces supernumerarios y titulares del distrito Judicial de San Martín.

Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.3 Validez y confiabilidad

##### **Validez**

La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Es una medida de la exactitud y pertinencia del instrumento para representar, describir o predecir el atributo que le interesa al investigador" (Ugarriza, 2000).

##### **Confiabilidad**

"La confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos por un instrumento de medición a lo largo del tiempo. Es una medida de la precisión con que el instrumento produce resultados similares bajo condiciones consistentes" (Kerlinger, 1986, p. 405).

De esta manera, la confiabilidad en el presente estudio se ha determinado utilizando el programa SPSS versión 26, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach. La fórmula utilizada es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de Items  
Si<sup>2</sup>: Sumatoria de Varianzas de los Items  
ST<sup>2</sup>: Varianza de la suma de los Items  
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Análisis de confiabilidad de la variable: Discriminación salarial Tabla 2: Confiabilidad de la variable discriminación salarial

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Tabla 3: Confiabilidad del número de preguntas del instrumento de la variable discriminación salarial**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	16

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín



## Análisis de confiabilidad de la variable: Trabajo decente

**Tabla 4: Confiabilidad de la variable trabajo decente**

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Tabla 5: Confiabilidad del número de preguntas del instrumento de la variable trabajo decente**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	20

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

### 4.4.4 Procesamiento y análisis de datos

Los resultados fueron analizados mediante la aplicación de tablas de frecuencias y estadísticas proporcionadas por el SPSS versión 2019, así como los gráficos donde se representaron los datos obtenidos, ya que la finalidad es hacer más práctica y entendible la presentación de los datos.

### 4.4.5 Ética en la investigación

La investigación tiene en cuenta aspectos éticos como el consentimiento informado de los sujetos de la investigación, el valor social y científico de los resultados y mantuvo una evaluación independiente durante todo el proceso.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS:**

#### **5.1. Análisis descriptivo**

**Tablas de frecuencia con respecto al objetivo específico N°1:** Identificar la existencia de discriminación salarial entre los Magistrados Supernumerarios y Titulares del Distrito Judicial de San Martín, 2018-2019, mediante un cuestionario de preguntas dirigido a los magistrados supernumerarios y titulares del Distrito Judicial de San Martín.

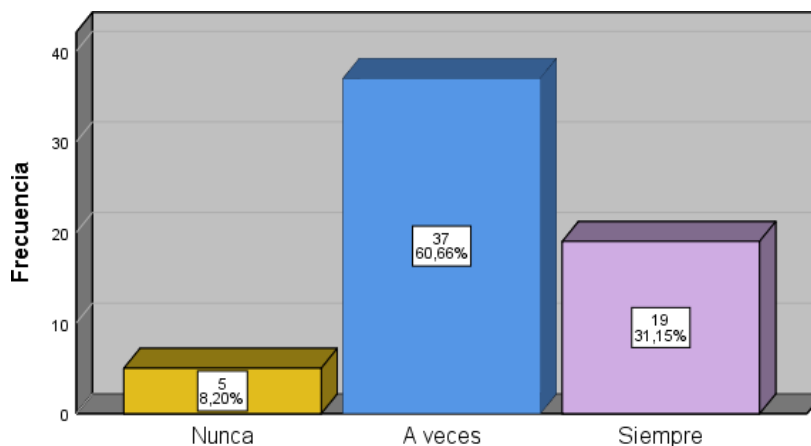
#### **Jueces titulares**

**Tabla 6: Según el índice de producto mensual, ¿su despacho supera la producción de un juez supernumerario y/o titular de otro juzgado y/o sala superior de igual o similar?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Nunca	5	8,2	8,2	8,2
	A veces	37	60,7	60,7	68,9
	Siempre	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 1: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°1



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

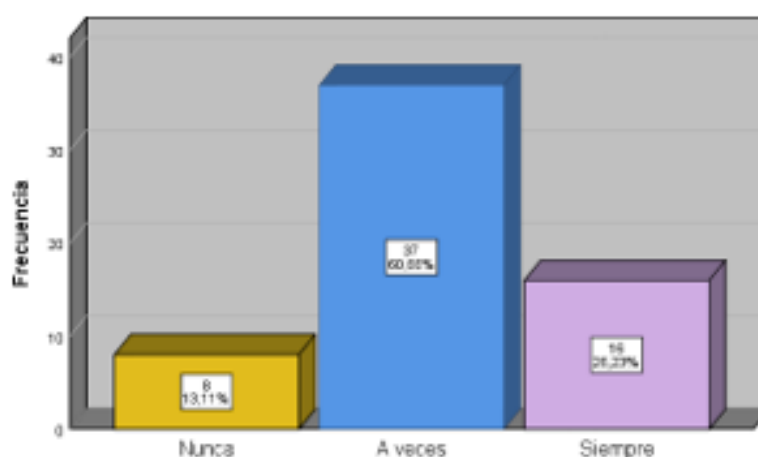
**Interpretación:** El gráfico N°1, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°1, encontrándose que el índice de producción mensual de su despacho supera la producción de un juez supernumerario y/o titular u otro juzgado y/o sala superior de igual o similar, donde se indica que un 8.20% (5 jueces titulares), refieren que nunca superan la producción, un 60.66% (37 jueces titulares), señalan que nunca superan la producción mensual y un 31.15% (19 jueces titulares), refieren que, siempre superan la producción mensual, lo que significa que el 60.66% de jueces titulares que son la mayor parte de la población superan la producción mensual.

Tabla 7: ¿Alguna vez su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior a cargo de un juez supernumerario y/o titular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,1	13,1	13,1
	A veces	37	60,7	60,7	73,8
	Siempre	16	26,2	26,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 2: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°2



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

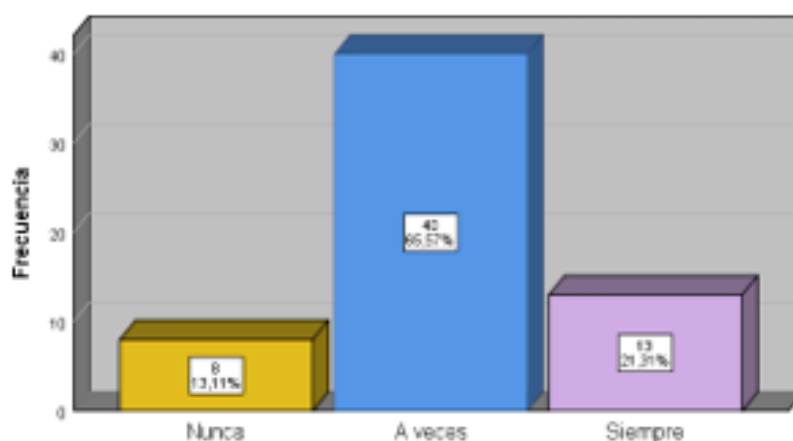
**Interpretación:** El gráfico N°2, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°2, encontrándose que alguna vez su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior a cargo de un juez supernumerario y/o titular donde la población manifiesta que un 13.11% (8 jueces titulares) su despacho nunca ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior, el 60.66% (37 jueces titulares), indican que a veces su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior y finalmente el 26.23% (16 jueces titulares), da a conocer que siempre su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior.

Tabla 8: ¿La carga de su juzgado y/o sala superior supera la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,1	13,1	13,1
	A veces	40	65,6	65,6	78,7
	Siempre	13	21,3	21,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 3: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°3



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

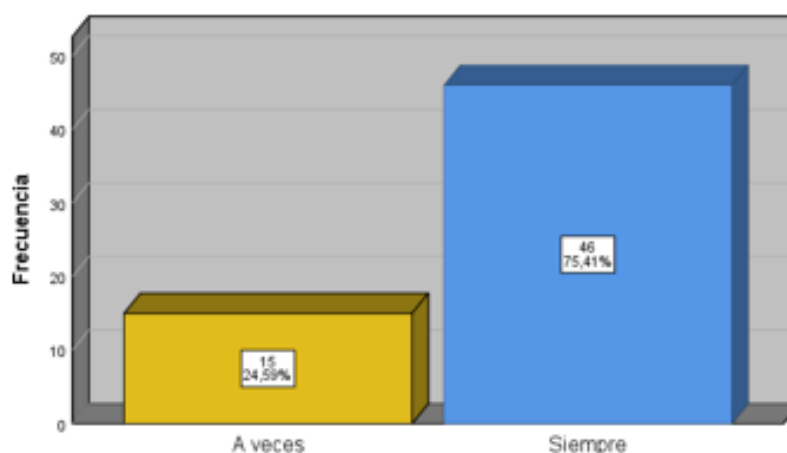
**Interpretación:** El gráfico N°3, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°3, encontrándose que la carga del juzgado y/o sala superior supera la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular, por lo cual la población manifiesta que un 13.11% (8 jueces titulares) nunca la carga de un juzgado y/o sala superior ha superado la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular, el 65.57% (40 jueces titulares), indican que a veces la carga de un juzgado y/o sala superior ha superado la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular y finalmente el 21.3% (13 jueces titulares), explican que siempre la carga de un juzgado y/o sala superior ha superado la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular, por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos el más frecuente es la escala de a veces con un porcentaje del 65.57%.

Tabla 9: ¿Trabaja las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de sumismo nivel?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	24,6	24,6	24,6
	Siempre	46	75,4	75,4	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 4: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°4



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

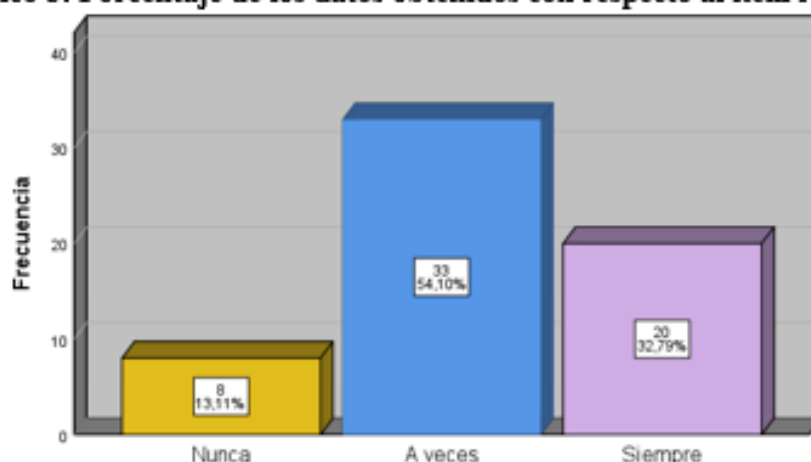
**Interpretación:** El gráfico N°4, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°4, trabaja las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de su mismo nivel, las respuestas fueron que el 24.59% (15 jueces titulares) manifestaron a veces y el 75.41% (46 jueces titulares) mencionaron que siempre trabajan las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de su mismo nivel.

Tabla 10: ¿Trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,1	13,1	13,1
	A veces	33	54,1	54,1	67,2
	Siempre	20	32,8	32,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 5: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°5



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

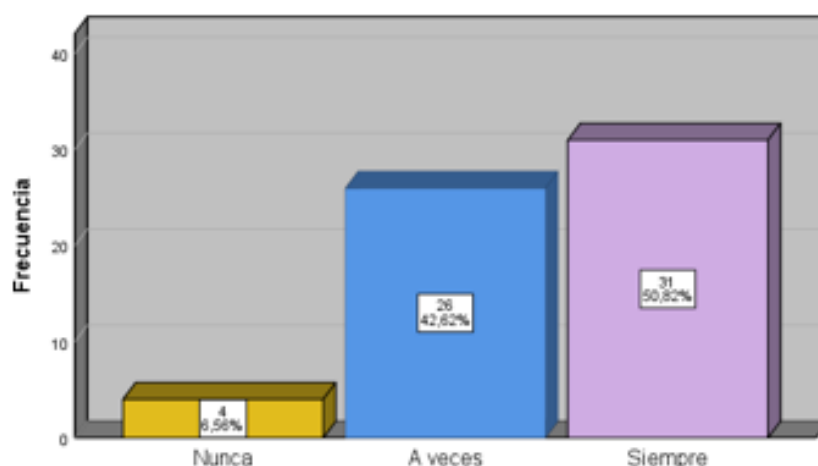
**Interpretación:** El gráfico N°5, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°5, ¿Trabajó en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas?, las respuestas fueron que el 13.11% (8 jueces titulares) manifestaron nunca, el 54.10% (33 jueces titulares) dieron a conocer que a veces y el 32.79 % (20 jueces titulares) mencionaron que siempre han trabajado en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas.

Tabla 11: ¿Suele prolongar habitualmente su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,6	6,6	6,6
	A veces	26	42,6	42,6	49,2
	Siempre	31	50,8	50,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 6: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°6**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Interpretación:** El gráfico N°6, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°6, ¿Suele prolongar habitualmente su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde?, las respuestas fueron que el 6.56% (4 jueces titulares) manifestaron nunca, el 42.62% (26 jueces titulares) dieron a conocer que a veces y el 50.82 % (31 jueces titulares) mencionaron que siempre han prolongado su jornada de labores trabajando más que el tiempo que corresponde.

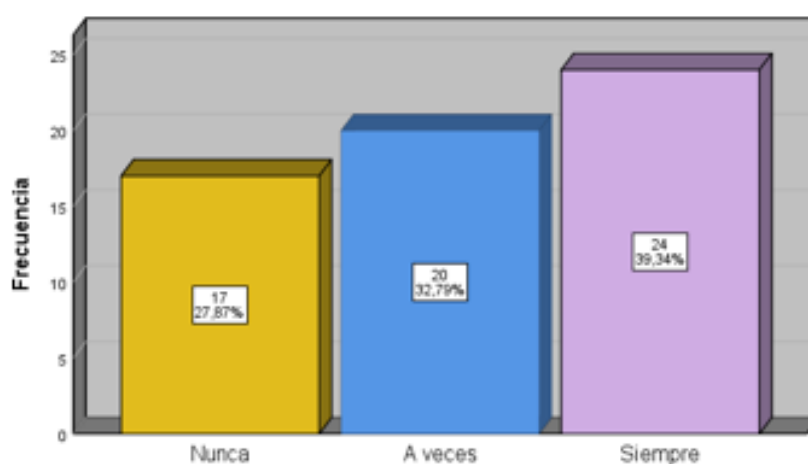


Tabla 12: ¿Considera que su salario o remuneración mensual corresponde y va acorde al cargo que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	27,9	27,9	27,9
	A veces	20	32,8	32,8	60,7
	Siempre	24	39,3	39,3	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 7: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°7



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

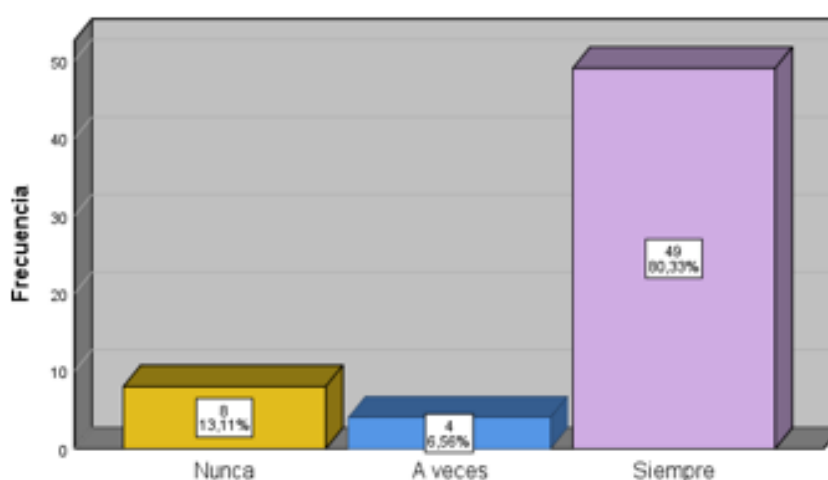
**Interpretación:** El gráfico N°7, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°7, ¿Considera que su salario o remuneración mensual corresponde y va acorde al cargo que desempeña?, las respuestas fueron que el 27.87% (17 jueces titulares) dieron a conocer que nunca, el 32.79% (20 jueces titulares) explicaron que a veces y el 39.34 % (24 jueces titulares) mencionaron que siempre consideran que su salario o remuneración mensual corresponde y va de acuerdo al cargo que desempeñan.

Tabla 13: ¿Las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,1	13,1	13,1
	A veces	4	6,6	6,6	19,7
	Siempre	49	80,3	80,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 8: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°8



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

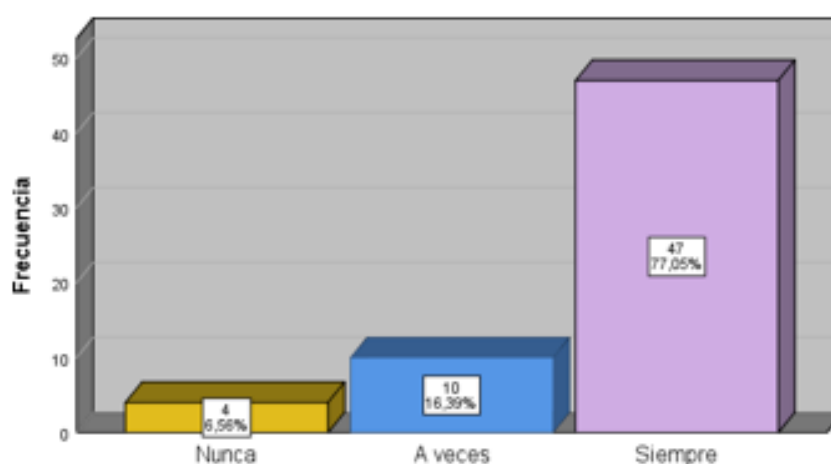
**Interpretación:** El gráfico N°8, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°8, ¿Las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?, las respuestas fueron que el 13.11% (8 jueces titulares) dieron a conocer que nunca, el 6.56% (4 jueces titulares) explicaron que a veces y el 80.33 % (49 jueces titulares) mencionaron que siempre las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular.

Tabla 14: ¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,6	6,6	6,6
	A veces	10	16,4	16,4	23,0
	Siempre	47	77,0	77,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 9: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°9



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

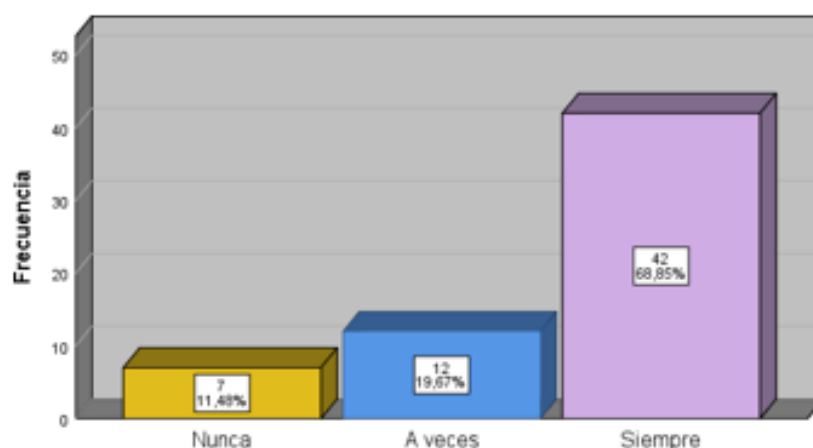
**Interpretación:** El gráfico N°9, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°9, ¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?, las respuestas fueron que el 6.56% (4 jueces titulares) dieron a conocer que nunca, el 16.39% (10 jueces titulares) explicaron que a veces y el 77.05 % (47 jueces titulares) mencionaron que siempre las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho.

**Tabla 15: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,5	11,5	11,5
	A veces	12	19,7	19,7	31,1
	Siempre	42	68,9	68,9	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 10: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°10**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

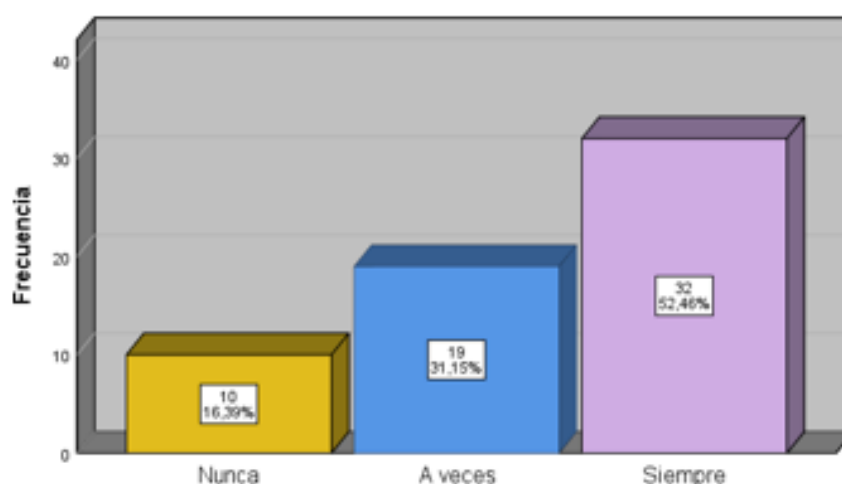
**Interpretación:** El gráfico N°10, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°10, ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?, las respuestas fueron que el 11.48% (7 jueces titulares) expresaron que nunca, el 19.67% (12 jueces titulares) mencionaron que a veces y el 68.85 % (42 jueces titulares) dieron a conocer que siempre las responsabilidades que tienen asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho.

**Tabla 16: ¿Las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	16,4	16,4	16,4
	A veces	19	31,1	31,1	47,5
	Siempre	32	52,5	52,5	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 11: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°11**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

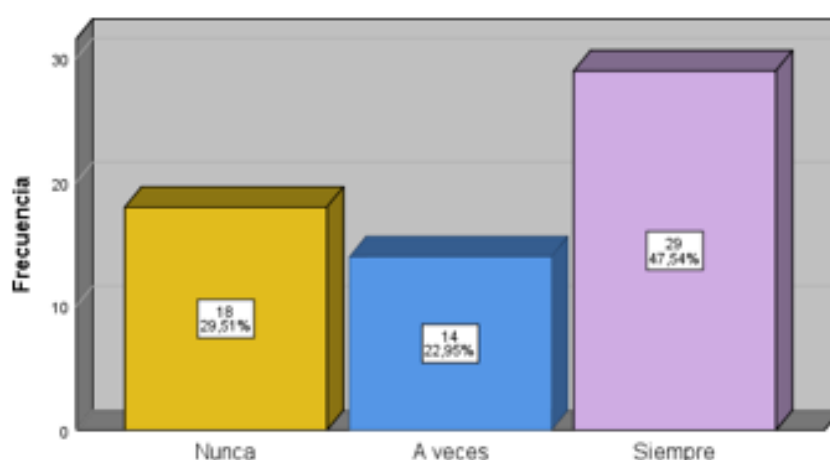
**Interpretación:** El gráfico N°12, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°12, ¿Las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?, las respuestas fueron que el 16.39% (10 jueces titulares) expresaron que nunca, el 31.15% (19 jueces titulares) mencionaron que a veces y el 52.46 % (32 jueces titulares) dieron a conocer que siempre las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular.

Tabla 17: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	29,5	29,5	29,5
	A veces	14	23,0	23,0	52,5
	Siempre	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 12: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°12**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

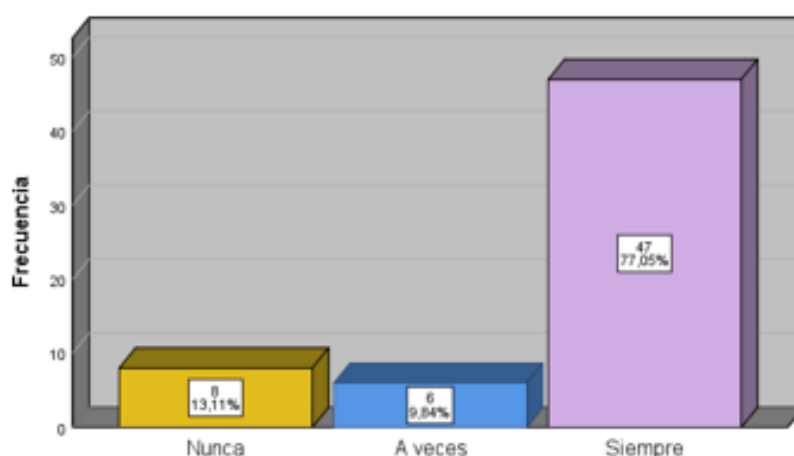
**Interpretación:** El gráfico N°12, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°12, ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe?, las respuestas fueron que el 29.51% (18 jueces titulares) expresaron que nunca, el 22.95% (14 jueces titulares) mencionaron que a veces y el 47.54 % (29 jueces titulares) contestaron que siempre las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe.

Tabla 18: ¿Su antigüedad laboral es superior a 5 años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,1	13,1	13,1
	A veces	6	9,8	9,8	23,0
	Siempre	47	77,0	77,0	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 13: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°13



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

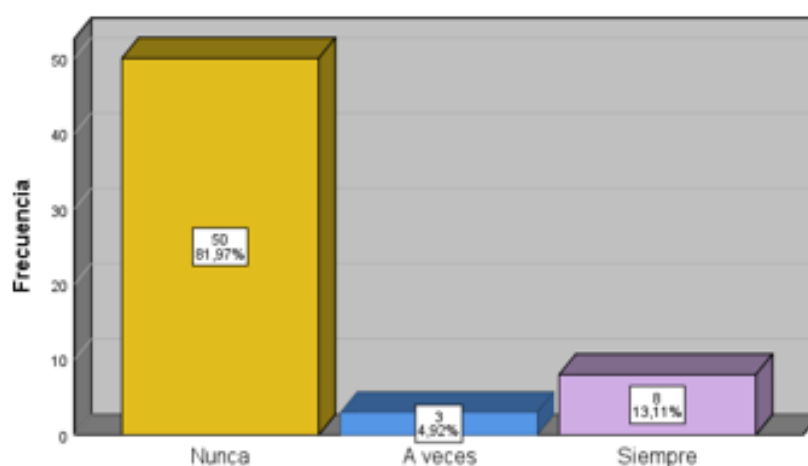
**Interpretación:** El gráfico N°13, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°13, ¿Su antigüedad laboral es superior a 5 años?, el 77.05% (47 jueces titulares) tienen una antigüedad laboral superior a 5 años y 13.11% (8 jueces titulares) tienen una antigüedad laboral superior a 5 años, en conclusión, la mayoría de jueces titulares 77.05% sobrepasan los 5 años de antigüedad dentro de las labores que desempeñan.

Tabla 19: Ingreso a laborar recientemente (menos de un año hasta 5 años)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	50	82,0	82,0	82,0
	A veces	3	4,9	4,9	86,9
	Siempre	8	13,1	13,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 14: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°14



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Interpretación:** El gráfico N°14, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°14, ingreso a laborar recientemente (menos de un año hasta 5 años), el 81.97% (50 jueces titulares) tienen una antigüedad laboral menor a 5 años y 13.11% (8 jueces titulares) tienen una antigüedad laboral menor a 5 años, en conclusión, la mayoría de jueces titulares 81.97% tienen un tiempo de trabajo menor a los 5 años.

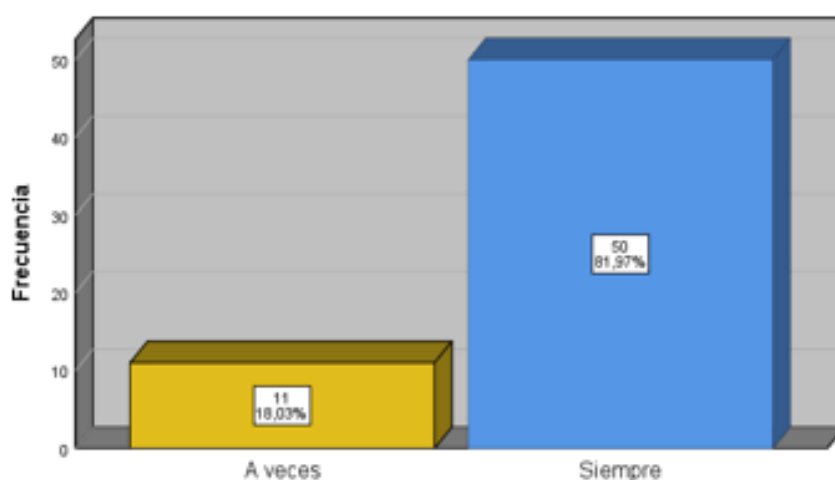


Tabla 20: ¿Tiene posibilidades de ascenso en el cargo que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	18,0	18,0	18,0
	Siempre	50	82,0	82,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 15: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°15**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

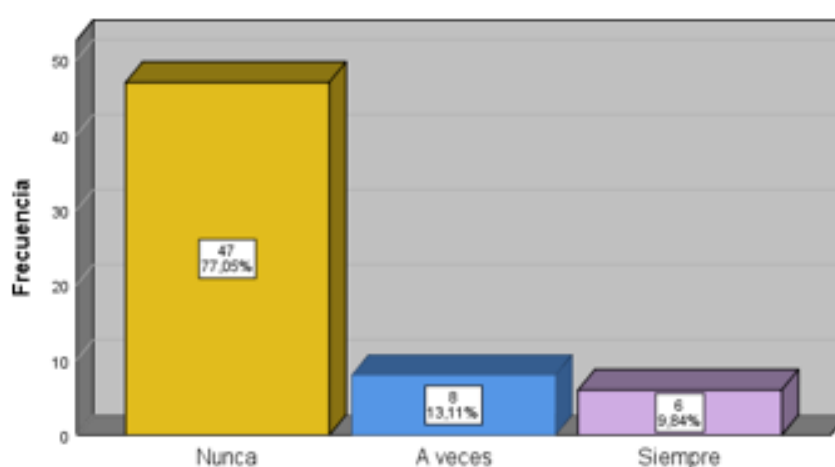
**Interpretación:** El gráfico N°15, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°15, ¿Tiene posibilidades de ascenso en el cargo que desempeña?, las respuestas fueron que el 18.03% (11 jueces titulares) expresaron que a veces y el 87.97 % (50 jueces titulares) contestaron que siempre tienen posibilidades de ascender.

Tabla 21: ¿El salario mensual que percibe es en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	47	77,0	77,0	77,0
	A veces	8	13,1	13,1	90,2
	Siempre	6	9,8	9,8	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 16: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°16



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Interpretación:** El gráfico N°16, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°16, ¿El salario mensual que percibe es en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeña? las respuestas fueron que el 77.05% (11 jueces titulares) expresaron que a nunca, el 13.11% (8 jueces titulares) dieron a conocer que a veces y el 9.84 % (6 jueces titulares) contestaron que siempre el salario mensual percibido está en función a sus años de experiencia.

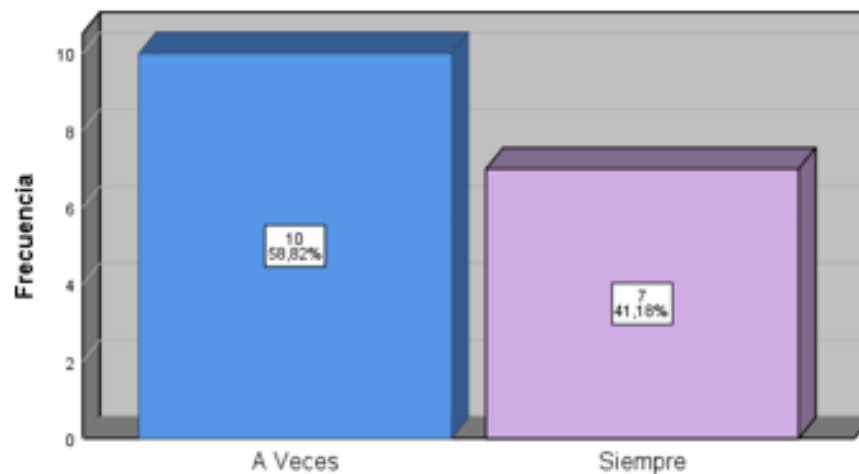
## Jueces supernumerarios

**Tabla 22:** Según el índice de producción mensual, ¿Su despacho supera la producción de un juez supernumerario y/o titular de otro juzgado y/o sala superior de igual o similar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	58,8	58,8	58,8
	Siempre	7	41,2	41,2	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 17:** Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°1



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

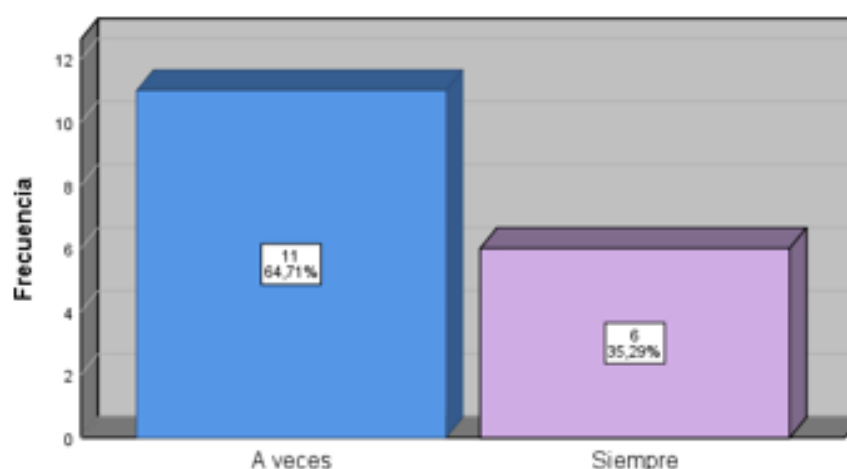
**Interpretación:** El gráfico N°17, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°1, encontrándose que el índice de producción mensual de su despacho supera la producción de titular u otro juzgado y/o sala superior de igual o similar, donde se indica que un 58.82% (10 jueces supernumerarios), refieren que a veces superan la producción y un 41.18% (7 jueces supernumerarios), dieron a conocer que siempre superan la producción mensual, lo que significa que la mayoría de jueces supernumerarios 58.82% superan la producción mensual.

Tabla 23: ¿Alguna vez su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior a cargo de un juez supernumerario y/o titular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	64,7	64,7	64,7
	Siempre	6	35,3	35,3	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 18: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°2**



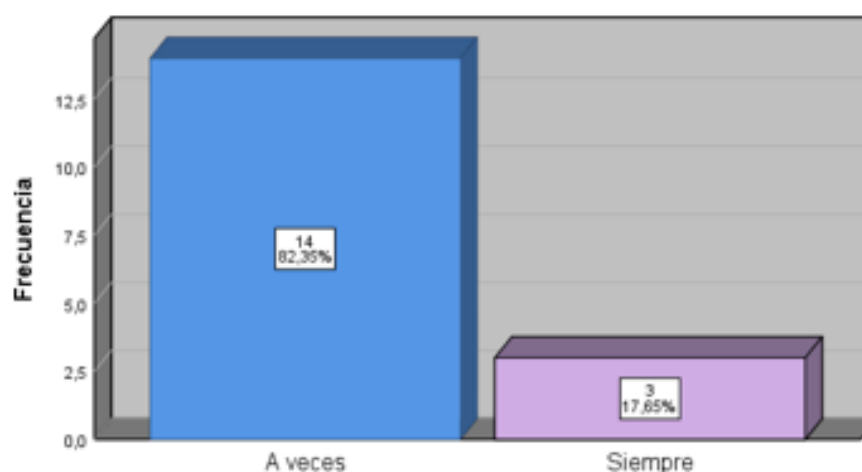
**Interpretación:** El gráfico N°18, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°2, encontrándose que alguna vez su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior a cargo de un juez supernumerario y/o titular donde la población manifiesta que 64.71% (11 jueces supernumerarios) su despacho a veces ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior, y el 35.29% (6 jueces supernumerarios), dan a conocer que siempre su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior.

Tabla 24: ¿La carga de su juzgado y/o sala superior supera la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	82,4	82,4	82,4
	Siempre	3	17,6	17,6	100,0
Total		17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 19: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°3**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

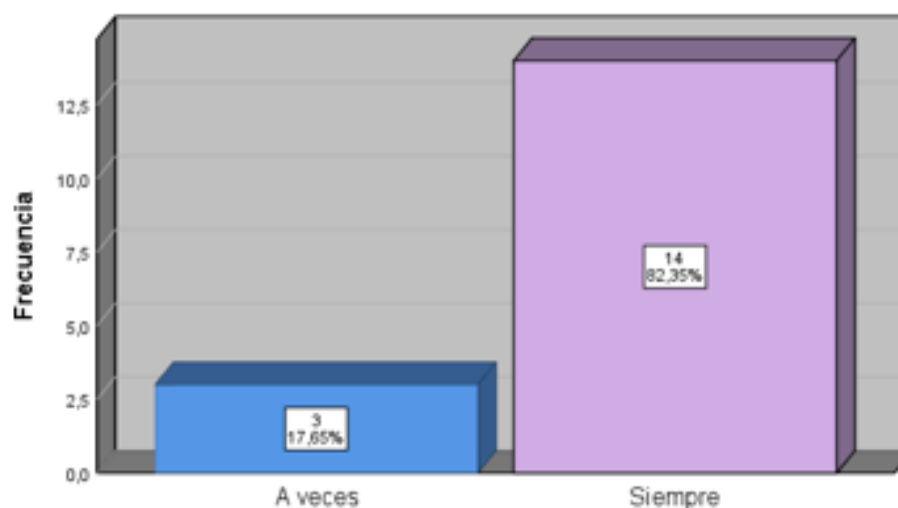
**Interpretación:** El gráfico N°19, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°3, encontrándose que la carga del juzgado y/o sala superior supera la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular, por lo cual la población manifiesta que un 82,35% (14 jueces supernumerarios) explica que a veces la carga de un juzgado y/o sala superior ha superado la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular y el 17,65% (3 jueces supernumerarios), mencionan que siempre la carga de un juzgado y/o sala superior ha superado la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular, por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos el más frecuente es la escala de a veces con un porcentaje del 82,35%.

Tabla 25: ¿Trabaja las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de sumismo nivel?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	17,6	17,6	17,6
	Siempre	14	82,4	82,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 20: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°4**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

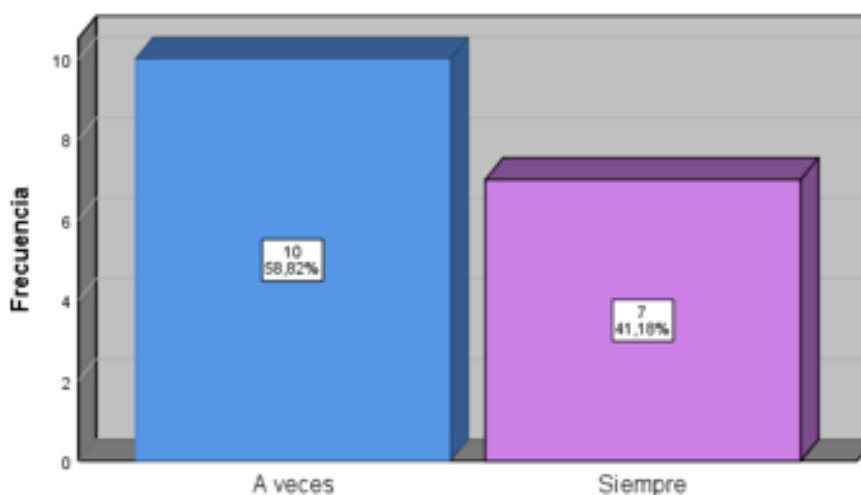
**Interpretación:** El gráfico N°20, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°4, trabaja las mismas horas que un juez titular de su mismo nivel, las respuestas fueron que el 17,65% (3 jueces supernumerarios) manifestaron a veces y el 82,35% (14 jueces supernumerarios) mencionaron que siempre trabajan las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de su mismo nivel, por lo tanto, los jueces supernumerarios también desempeñan sus labores tal igual que un juez titular.

**Tabla 26: ¿Trabajó en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	58,8	58,8	58,8
	Siempre	7	41,2	41,2	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 21: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°5**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

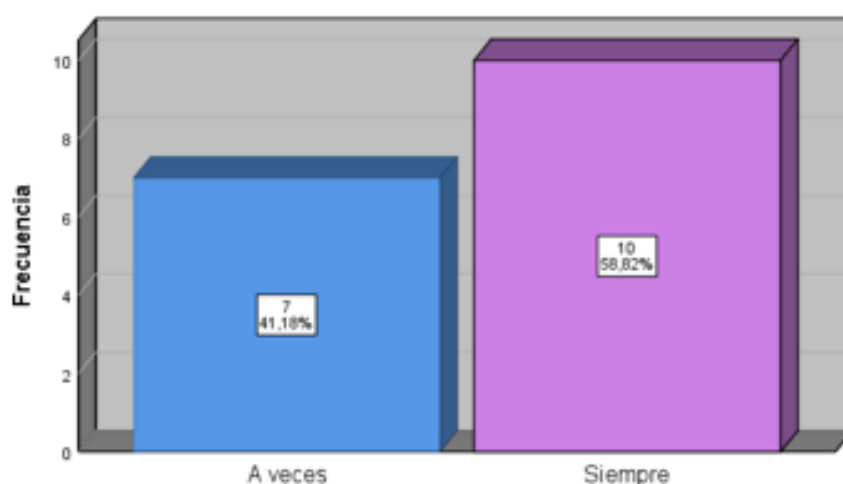
**Interpretación:** El gráfico N°21, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°5, ¿Trabajó en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas?, las respuestas fueron que el 58.82% (10 jueces supernumerarios) manifestaron que a veces y el 41.18 % (7 jueces supernumerarios) mencionaron que siempre han trabajado en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas, lo que significa que la mayor parte de jueces supernumerarios han realizado sus labores incluso fuera del horario que corresponde.

Tabla 27: ¿Suele prolongar habitualmente su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	41,2	41,2	41,2
	Siempre	10	58,8	58,8	100,0
Total		17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 22: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°6**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Interpretación:** El gráfico N°22, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°6, ¿Suele prolongar habitualmente su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde?, las respuestas fueron que el 41.68% (7 jueces supernumerarios) dieron a conocer que a veces y el 58.82% (10 jueces supernumerarios) mencionaron que siempre han prolongado su jornada de labores trabajando más que el tiempo que corresponde, lo cual da entender que, este último grupo de jueces realiza su labor con más cantidad de horas que corresponde su horario regular de trabajo.

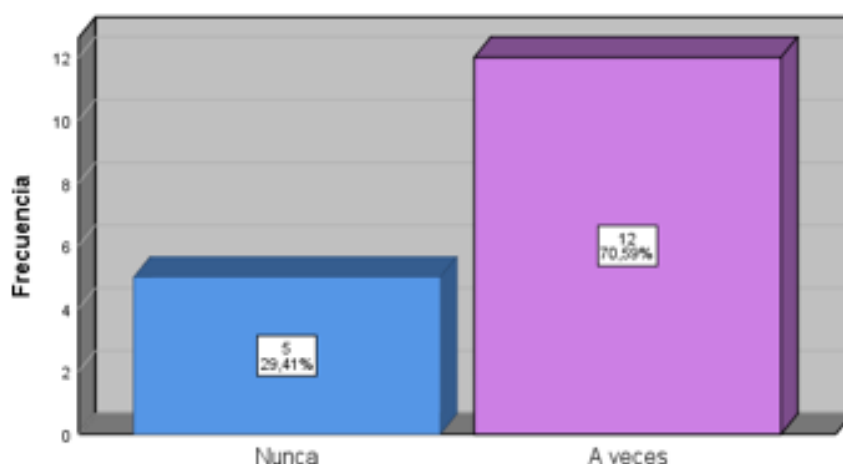


Tabla 28: ¿Considera que su salario o remuneración mensual corresponde y va acorde al cargo que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	29,4	29,4	29,4
	A veces	12	70,6	70,6	100,0
Total		17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 23: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°7**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

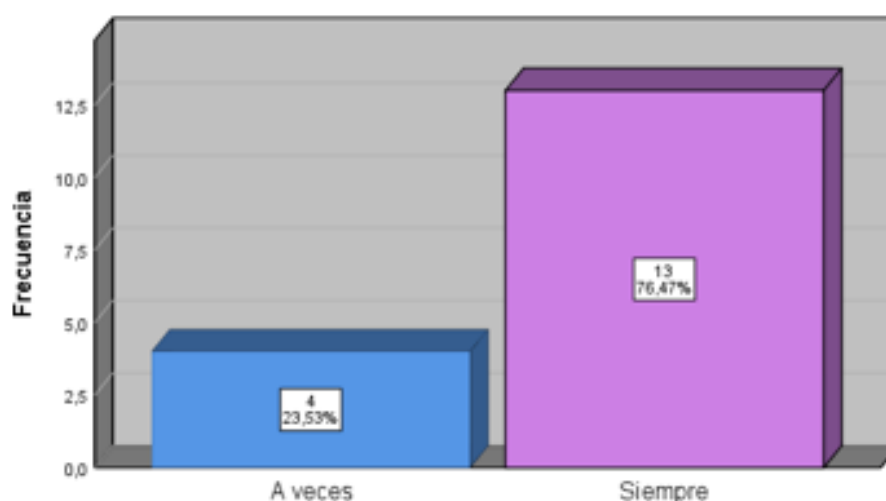
**Interpretación:** El gráfico N°23, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°7, ¿Considera que su salario o remuneración mensual corresponde y va acorde al cargo que desempeña?, las respuestas fueron que el 29.41% (5 jueces supernumerarios) dieron a conocer que nunca y el 70.59 % (12 jueces supernumerarios) mencionaron que a veces consideran que su salario o remuneración mensual corresponde y va de acuerdo al cargo que desempeñan, lo que quiere decir que los jueces supernumerarios en su mayoría no están completamente de acuerdo con el salario que perciben con respecto al cargo que desempeñan.

Tabla 29: ¿Las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	23,5	23,5	23,5
	Siempre	13	76,5	76,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 24: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°8**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

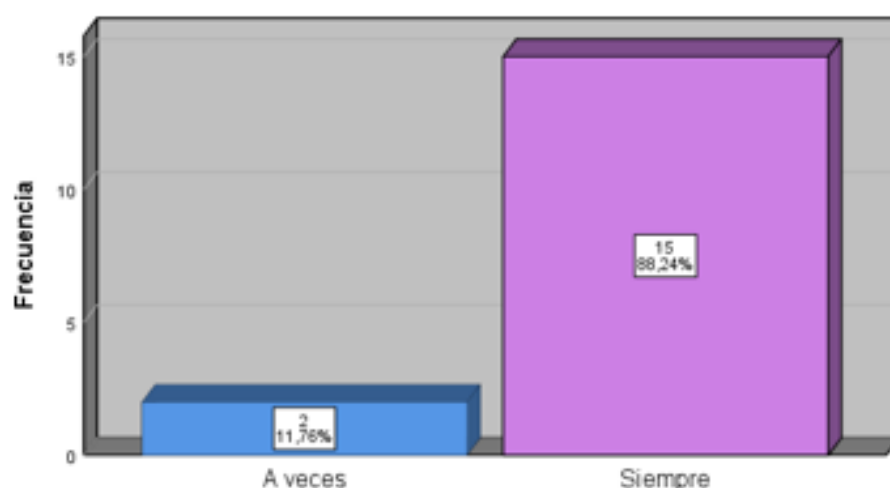
**Interpretación:** El gráfico N°24, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°8, ¿Las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez titular?, las respuestas fueron que el 23.53% (4 jueces supernumerarios) dieron a conocer que a veces y el 76.47 % (13 jueces supernumerarios) mencionaron que siempre las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez titular, lo cual significa que existen diferencias entre las atribuciones que corresponden a juez titular y un juez supernumerario.

**Tabla 30: ¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,8	11,8	11,8
	Siempre	15	88,2	88,2	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 25: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°9**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

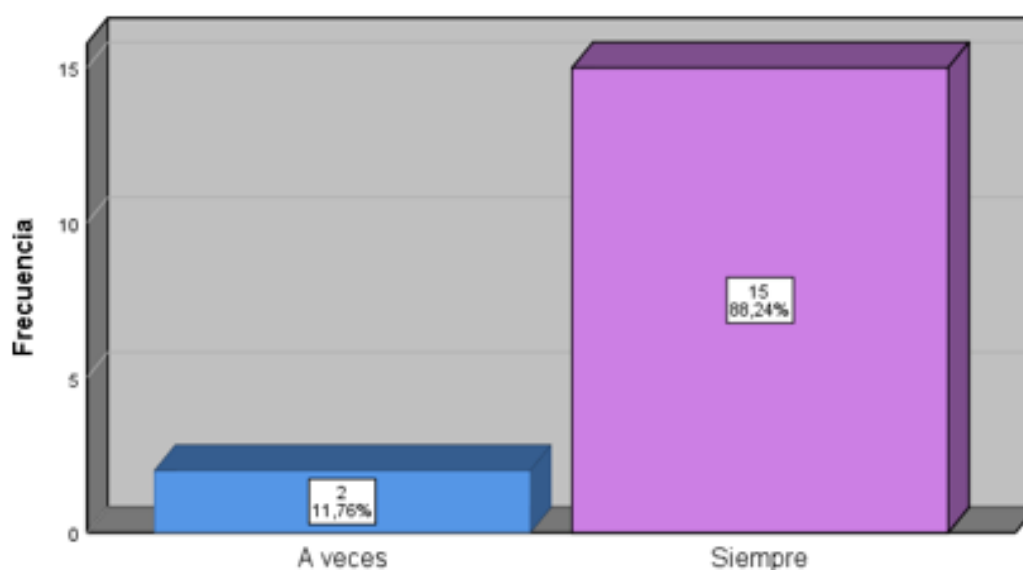
**Interpretación:** El gráfico N°25, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°9, ¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez titular en su mismo nivel y despacho?, las respuestas fueron que el 11.76% (4 jueces supernumerarios) dieron a conocer que a veces y el 88.24 % (15 jueces supernumerarios) mencionaron que siempre las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho, por lo que, las funciones desarrolladas tanto por los jueces titulares y jueces supernumerarios no se diferencia.

Tabla 31: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,8	11,8	11,8
	Siempre	15	88,2	88,2	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Gráfico 26: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°10



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

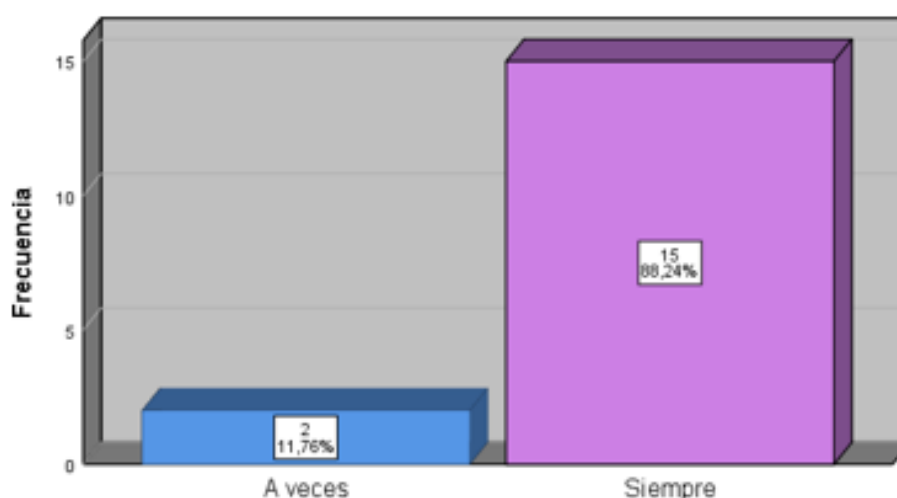
**Interpretación:** El gráfico N°26, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°10, ¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?, las respuestas fueron que el 11.76% (2 jueces supernumerarios) dieron a conocer que a veces y el 88.24 % (15 jueces supernumerarios) mencionaron que siempre las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas que la de un juez titular, por lo tanto, en este caso también se hace la diferenciación de las funciones para cada uno.

Tabla 32: ¿Las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,8	11,8	11,8
	Siempre	15	88,2	88,2	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 27: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°11**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

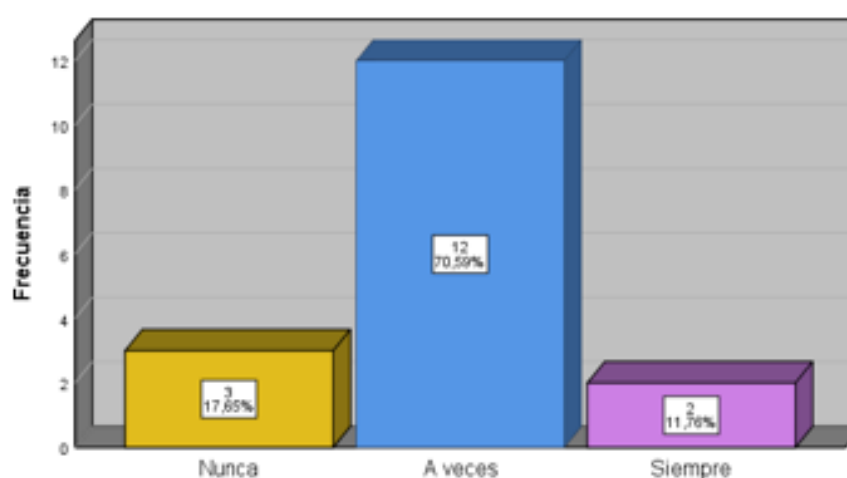
**Interpretación:** El gráfico N°27, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°12, ¿Las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?, las respuestas fueron que el 11.76% (2 jueces supernumerarios) expresaron que a veces y el 88.24% (15 jueces supernumerarios) dieron a conocer que siempre las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez titular en este caso específico.

Tabla 33: ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	17,6	17,6	17,6
	A veces	12	70,6	70,6	88,2
	Siempre	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 28: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°12**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

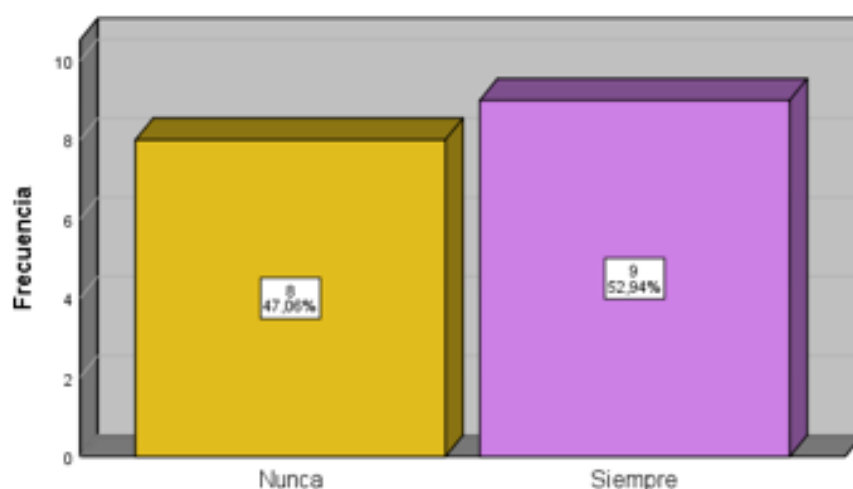
**Interpretación:** El gráfico N°28, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°12, ¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe?, las respuestas fueron que el 17.65% (3 jueces supernumerarios) expresaron que nunca, el 70.59% (12 jueces supernumerarios) mencionaron que a veces y el 11.76 % (2 jueces supernumerario) contestaron que siempre las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe, en lo que respecta a esta pregunta la mayor parte de jueces supernumerarios expresan que a veces las responsabilidades, así como las funciones que realizan en su ámbito laboral, tienden a justificar el sueldo y el salario percibido por estos.

Tabla 34: ¿Su antigüedad laboral es superior a 5 años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	47,1	47,1	47,1
	Siempre	9	52,9	52,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 29: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°13**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

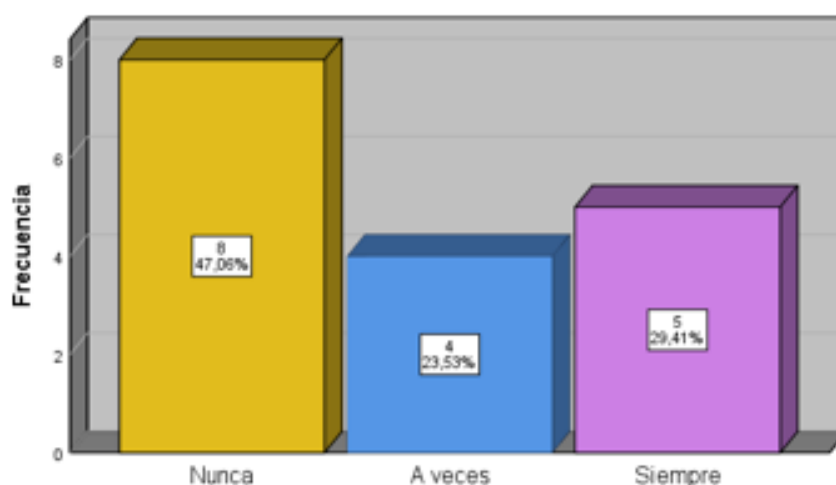
**Interpretación:** El gráfico N°28, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°13, ¿Su antigüedad laboral es superior a 5 años?, el 47.06% (8 jueces supernumerarios) tienen una antigüedad laboral superior a 5 años y 52.94% (9 jueces supernumerarios) tienen una antigüedad laboral superior a 5 años, en cuestión a ello, la mayoría de jueces supernumerarios 52.94% superan los 5 años de antigüedad dentro de las labores que desempeñan.

Tabla 35: Ingreso a laborar recientemente (menos de un año hasta 5 años)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	47,1	47,1	47,1
	A veces	4	23,5	23,5	70,6
	Siempre	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 30: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°14**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Interpretación:** El gráfico N°30, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°14, ingreso a laborar recientemente (menos de un año hasta 5 años), el 47.06% (8 jueces supernumerarios) tienen una antigüedad laboral menor a 5 años, el 23.53% (4 jueces supernumerarios), tienen una antigüedad laboral menor a 5 años y 29.41% (5 jueces supernumerarios) tienen una antigüedad laboral menor a 5 años, en conclusión, la mayoría de jueces supernumerarios 47.06 % tienen un tiempo de trabajo menor a los 5 años.

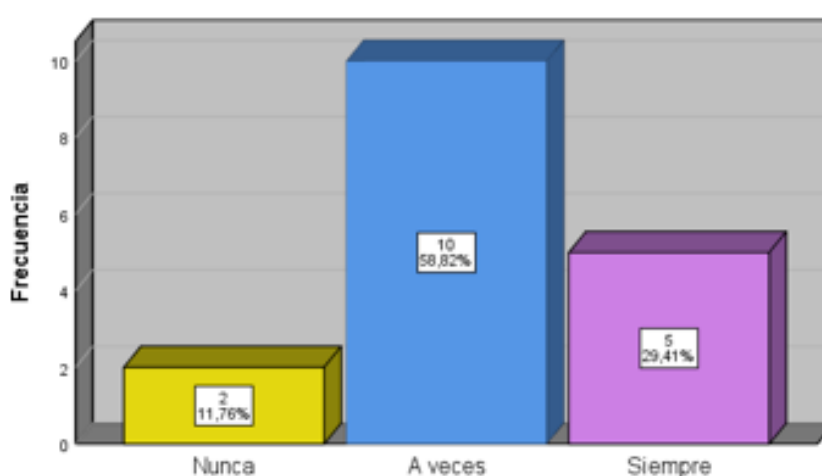


Tabla 36: ¿Tiene posibilidades de ascenso en el cargo que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	11,8	11,8	11,8
	A veces	10	58,8	58,8	70,6
	Siempre	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 31: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°15**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

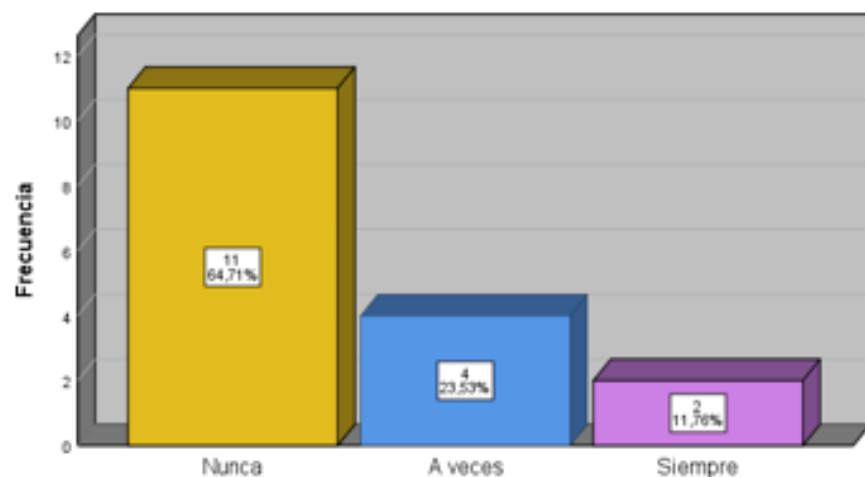
**Interpretación:** El gráfico N°32, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°15, ¿Tiene posibilidades de ascenso en el cargo que desempeña?, las respuestas fueron que el 11.76% (2 jueces supernumerarios) expresaron que nunca, el 58.82% (10 jueces supernumerarios) hicieron mención que a veces y el 29.41 % (5 jueces supernumerarios) contestaron que siempre tienen posibilidades de ascender.

**Tabla 37: ¿El salario mensual que percibe es en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeña?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	64,7	64,7	64,7
A veces	4	23,5	23,5	88,2
Siempre	2	11,8	11,8	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Gráfico 32: Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°16**



Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Interpretación:** El gráfico N°33, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°16, ¿El salario mensual que percibe es en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeña? las respuestas fueron que el 64.71% (11 jueces supernumerarios) expresaron que a nunca, el 23.53% (8 jueces supernumerarios) dieron a conocer que a veces y el 11.6 % (2 jueces supernumerarios) contestaron que siempre el salario mensual percibido está en función a sus años de experiencia.

## 5.2. Análisis inferencial

**Tabla 38: Prueba de normalidad**

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Discriminación salarial magistrados supernumerarios	,944	17	,371
Dimensión dignidad y seguridad	,922	17	,159

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

**Interpretación:** La tabla N° 38 muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,371), es decir mayor a 0.05, con respecto a la variable discriminación salarial en la población de magistrados supernumerarios y con respecto a la dimensión dignidad y seguridad el nivel de significancia es de (Sig. 0,159), también mayor al 0.05, por lo tanto, de acuerdo a este nivel de significancia los datos obtenidos tienen una distribución normal y por este motivo, se procedió a aplicar la estadística paramétrica.

**Tabla 39: Prueba de hipótesis específica N°1:**

La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020.

		Discriminación salarial magistrados supernumerarios	Dimensión dignidad y seguridad
Discriminación salarial magistrados supernumerarios	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Dimensión dignidad y seguridad	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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

**Interpretación:** La tabla N° 39 el coeficiente de correlación de Pearson es 0,948 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Pearson, existe correlación positiva muy fuerte con respecto a la variable discriminación salarial en la población de jueces supernumerarios y la dimensión dignidad y seguridad, además, muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,000), que es menor a 0.05, por este motivo se rechaza la hipótesis nula “la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios no poseen una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020” y se acepta la hipótesis de investigación “la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020”.

**Tabla 40: Prueba de hipótesis específica N°2:**

La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020

			Discriminación	
			salarial en magistrados titulares	Dimensión dignidad y seguridad
Pearson	Discriminación salarial en magistrados titulares	Coefficiente de correlación	1,000	,995**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Dimensión dignidad y seguridad	Coefficiente de correlación	,995**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

**Interpretación:** La tabla N°40 el coeficiente de correlación es 0,995 y de acuerdo al baremo de estimación de Rho Spearman, existe correlación positiva muy alta con respecto a la variable discriminación salarial en la población de jueces titulares y la dimensión dignidad y seguridad, además, muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,000), que es menor a 0.05, por este motivo se rechaza la hipótesis nula “la discriminación salarial en los magistrados titulares no poseen una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020” y se acepta la hipótesis de investigación “la discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020”.

**Tabla 41: Prueba de hipótesis específica N°3:**

La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020.

		Discriminación salarial en magistrados supernumerarios	Dimensión bienestar y equidad
Discriminación salarial en magistrados supernumerarios	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Dimensión bienestar y equidad	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

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

**Interpretación:** La tabla N°43 el coeficiente de correlación de Pearson es 0,929 lo que corresponde según el baremo a la existencia de una correlación positiva muy fuerte con respecto a la variable discriminación salarial en la población de jueces supernumerarios y la dimensión bienestar y equidad, además, muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,000), que es menor a 0.05, por este motivo se rechaza la hipótesis nula “la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios no poseen una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020” y se acepta la hipótesis de investigación “la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020”.

**Tabla 42: Prueba de hipótesis específica N°4:**

La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020.

			Discriminación	
			salarial en magistrados titulares	Dimensión bienestar y equidad
Pearson	Discriminación salarial en magistrados titulares	Coefficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Dimensión bienestar y equidad	N	61	61
		Coefficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

**Interpretación:** La tabla N°42 el coeficiente de correlación es 0,994 y de acuerdo al baremo de estimación de Rho Spearman, existe correlación positiva muy alta con respecto a la variable discriminación salarial en la población de magistrados titulares y la dimensión bienestar y equidad, además, muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,000), que es menor a 0.05, por este motivo se rechaza la hipótesis nula “la discriminación salarial en los magistrados titulares no poseen una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020” y se acepta la hipótesis de investigación “la discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad. Distrito Judicial de San Martín 2020”.

**Tabla 43: Prueba de hipótesis General:**

La discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020.

		Discriminación salarial magistrados supernumerarios y titulares		Trabajo decente
Discriminación salarial magistrados supernumerarios y titulares	Correlación de Pearson	1	,974**	
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	78	78	
Trabajo decente	Correlación de Pearson	,974**	1	
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	78	78	

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

**Interpretación:** La tabla N°47, el coeficiente de correlación de Pearson es 0,974 y de a su Baremo, existe correlación positiva muy fuerte con respecto a la variable discriminación salarial en la población de magistrados supernumerarios y titulares y la variable trabajo decente, además, muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,000), que es menor a 0.05, por este motivo se rechaza la hipótesis nula “la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares no tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020” y se acepta la hipótesis de investigación “la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020”.



## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general de la presente tesis fue determinar los efectos de la discriminación salarial en los Magistrados Supernumerarios y Titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020., los resultados fueron que la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020.

Es por ello que Morales en su tesis la vulneración del derecho de igualdad en el pago de remuneraciones entre magistrados Titulares y Supernumerarios del Poder Judicial y del Ministerio Público (2017), menciona que el bono por gastos operativos al tener ese carácter, forma parte de la remuneración del magistrado y por lo tanto el hecho de excluirse este beneficio a los magistrados supernumerarios a través del Decreto de Urgencia N<sup>o</sup> 114-2001, vulnera el derecho a la igualdad de las remuneraciones, con respecto a la presente investigación, también se encontró que los magistrados supernumerarios, así como también los titulares se ve afectados desde e punto de vista salarial, debido a que los mismos se desempeñan, teniendo en cuenta las mismas atribuciones, responsabilidades y funciones, por los que sus esfuerzos no son bien retribuidos, en lo que respecta al autor Castejón (2017), en su estudio la discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo, año 2017, este nos da a conocer que en base a la jurisprudencia revisada se ha determinado que la diferencia remunerativa entre un trabajador y su homólogo, que se base en los siguientes factores objetivos de diferenciación: i) empresa proveniente, ii) trayectoria laboral, iii) funciones realizadas, iv) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso. v) nivel académico alcanzado y capacitación profesional. vi) responsabilidad atribuida. vii)

experiencia y bagaje profesional; no puede constituir un acto de discriminación o de vulneración del principio de igualdad, en tanto en la presente investigación, se ha podido determinar inequidad en los salarios tanto de magistrados supernumerarios y titulares, puesto que, el primero de ellos tiene similares responsabilidades al igual que su homólogo, por este motivo se viene vulnerando sus derechos en cuanto a los salarios que percibe, Por otro lado el autor Castro (2018), en el estudio *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación?*, el cual concluye que la diferencia de jornada de trabajo no es una razón objetiva para la exclusión de un beneficio que protege al trabajador; por lo que privar a los trabajadores a tiempo parcial de los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, iría en contra del derecho a la igualdad, así mismo en la tesis que se desarrolló se obtuvo como resultado que tanto los magistrados supernumerarios y titulares, están siendo discriminados más que todo en el ámbito de las remuneraciones, pese a las atribuciones, responsabilidades, funciones y tiempo de servicio en el que se desenvuelven como profesionales de la justicia, de acuerdo a Méndez (2015) en la ponencia *Sustentabilidad y trabajo digno o decente*, una aproximación cuantitativa; realizada en la Universidad Nacional Autónoma de México, concluye que las disposiciones legales previstas en la Ley Federal del Trabajo, efectivamente plantean la posibilidad de acceso a condiciones de trabajo que acerquen al trabajador a un trabajo digno o decente, sin embargo, la realidad laboral analizada en datos estadísticos oficiales refleja una realidad distinta, conforme al estudio que se realizó, el factor de los salarios y remuneraciones hace que los magistrados no se sientan conformes con su trabajo en su totalidad, por los mismo, la parte remunerativa es un aspecto de mucha importancia en los que respecta a la estabilidad laboral.

## Conclusiones

- En relación al objetivo específico N°1: Determinar en qué medida la discriminación salarial en los Magistrados Supernumerarios afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020, los resultados demuestran que la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020, ya que, los magistrados supernumerarios que se desempeñan igual o incluso superan el trabajo que realizan los demás magistrados siguen percibiendo un sueldo menor, por lo tanto, esto refleja que existe una vulneración del derecho al trabajo decente.
- Con respecto al Objetivo específico N°2: Determinar en qué medida la discriminación salarial en los Magistrados titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020, los resultados dan a conocer que la discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020, puesto a que pese a que son beneficiados en otros aspectos, también son discriminados en lo que respecta a los salarios mensuales que perciben en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeñan si les está generando problemas, por lo tanto, perciben que no están siendo valorados por la experiencia adquirida en el tiempo que han laborado y el salario que recibe no compensa las múltiples actividades que realizan en su trabajo como magistrados, de igual manera, opinan que no siempre su trabajo como magistrados les genera un ingreso justo de acuerdo a su cargo.
- En el objetivo específico N°3: Establecer los efectos de la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020, dentro de este objetivo queda demostrado que la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020, por el mismo hecho que sus ingresos no siempre son justos de acuerdo al cargo que desempeñan y que muchas veces no les permite cubrir sus necesidades familiares, de salud y de superación, ha generado en ellos que se sientan discriminados en sus respectivas instituciones.

- En lo que respecta al objetivo específico N° 4: Establecer los efectos de la discriminación salarial en los magistrados titulares sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020, en presente objetivo también queda demostrado que la discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020, debido a que no siempre su trabajo como magistrados les genera un ingreso justo de acuerdo a su cargo.
- Finalmente, en el objetivo general: Determinar los efectos de la discriminación salarial en los Magistrados Supernumerarios y Titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020, los resultados dan a conocer que la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2020, por lo que, ambos grupos poblacionales vienen siendo vulnerados sus derechos en cuanto a la inequidad en la distribución de lo que perciben por el desempeño de sus labores pese a la gran actividad, atribuciones, funciones y responsabilidades que les asignan en sus respectivos centros laborales.

## **Recomendaciones**

- El Estado debe intervenir de manera inmediata buscando un consenso legislando a través de la emisión de la ley correspondiente expedida por el Congreso en la que homologue los salarios de los magistrados Supernumerarios con los magistrados Titulares, atendiendo que realizan la misma labor delicada de administrar justicia.
- De igual manera, también el estado debe intervenir para que los magistrados titulares sean valorados en cuanto a los esfuerzos que realizan por el trabajo efectivo y eficaz con el que se desempeñan, promoviendo en los diferentes distritos judiciales la distribución equitativa de las actividades desempeñadas por los magistrados, lo cual genere que los ingresos percibidos por estos sean justos.
- La remuneración que perciben los Jueces Supernumerarios no deben estar sujeta a su condición laboral de tales con sus pares titulares, de lo contrario se trastocaría el derecho a la igualdad, el mismo que es de orden constitucional y legal, y cualquier dispositivo legal y resolución administrativa no puede contravenirla, situación que no se puede permitir en un Estado Constitucional y Social de derecho.
- De la misma manera, los magistrados titulares de acuerdo al cargo que desempeñan y la experiencia adquirida con el tiempo, deben percibir un ingreso acorde con ello, por lo tanto, se recomienda a los distritos judiciales implementar medidas que contribuyan con ello. En cuestión a los magistrados supernumerarios, se recomienda a los distritos judiciales implementar medidas que permitan que este grupo poblacional puedan realizar sus actividades percibiendo ingresos justos de acuerdo a su cargo que les apoye en cubrir sus necesidades familiares, de salud y de superación.
- En lo que respecta a los magistrados titulares, se insta a los distritos judiciales implementar medidas que permitan que este grupo poblacional también perciba ingresos justos con respecto al cargo desempeñado. En pleno siglo XXI se debe evitar la discriminación salarial entre los magistrados Supernumerarios y los magistrados Titulares, y que en nuestra Corte Superior de SanMartín no es ajena de ello, por lo que a través de la Presidencia del Poder Judicial del Perú debe elaborar el proyecto de ley y remitirlo al Congreso de la República a fin que sea debatido y consecuentemente aprobado, con la finalidad de no seguir afectando el derecho al trabajo docente en su dimensión de dignidad, seguridad, bienestar y equidad de los Jueces Supernumerarios y Jueces Titulares

## FUENTES DE INFORMACION

- Acción de Inconstitucionalidad, 0020-2012-AI (Tribunal Constitucional 16 de abril de 2014).
- Almada, C. C. (2016). *La protecció del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad*. Tesis para optar el grado de Doctora en Derecho, Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Cáceres, P. J. (s.f.). La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial. Lima, Peru.
- Cajo. (2017). *La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú: ¿amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad?*”. Lima.
- Castrejón. (2017). *La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo*. Chiclayo.
- Castro, S. (2018). *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?* Lima.
- Centro Interamericano de Administración del Trabajo. (1980). *Remuneraciones e Intervención del Estado*. Documento de trabajo CIAT.
- Constitución Política del Perú 1993. (2018). *Constitución Política del Perú*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Corominas, Coves, Lusa, & Martínez. (2001). *La discriminación en materia salarial*. España: Universidad Politécnica de Cataluña.
- Cristancho, L. A. (2019). *Pertinencia de la política económica en generación de empleo “Decente”, en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia , Bogotá, Colombia. Obtenido de [http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-AnaProSoc-Lcristancho/CRISTANCHO\\_LAURA\\_Resumen\\_Tesis.pdf](http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-AnaProSoc-Lcristancho/CRISTANCHO_LAURA_Resumen_Tesis.pdf)
- Defensoría del Pueblo. (2007). *La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes*. Lima.
- Dirección de la Cultura Física y el Deporte . (s.f.). *Metodologías de la Investigación: Técnicas e instrumentos*. Obtenido de [http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/T03/lecturas%20PDF/05\\_lectura\\_Tecnicas\\_e\\_Instrumentos.pdf](http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/T03/lecturas%20PDF/05_lectura_Tecnicas_e_Instrumentos.pdf)
- Fernandez, & Maldonado. (s.f.). *La desigualdad Laboral en el Perú: Tensiones y tendencias*. Lima.
- Fundació Canfranc. (sf). Dignidad de la Persona. Obtenido de <https://fundacioncanfranc.org/wp-content/uploads/2012/03/PDF-Tema-9-DIGNIDAD-DE-LA-PERSONA.pdf>
- García, & Morales. (2006).

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Ley de la Carrera Judicial N° 29277. (sf). Lima-Perù.
- Mendez, J. R. (7,8,9 de Octubre de 2015). Sustentabilidad y trabajo digno o decente, una aproximación cuantitativa. *XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México, D.C.: Asociación Nacional de Facultades y Escuela de Contaduría y Administración (ANFECA). Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/3.14.pdf>
- Piña, K. T. (2016). *La carrera judicial en México: propuesta para su fortalecimiento*. Tesis para obtener el título de Doctora en Derecho, Universidad del País Vasco, Donostia-San Sebastian. Obtenido de [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18817/TESIS\\_PI%D1A\\_MARTINE\\_Z\\_KARLA%20TERESA.pdf;jsessionid=CCA39E7F5AEB598ED9D0BB9C3E402E68?sequence=1](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18817/TESIS_PI%D1A_MARTINE_Z_KARLA%20TERESA.pdf;jsessionid=CCA39E7F5AEB598ED9D0BB9C3E402E68?sequence=1)
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas-Panapo.
- Salas, J. M. (2016). *Análisis sobre cálculos laborales y afectaciones salariales en aplicación al principio de Igualdad Salarial e irrenunciabilidad de derechos laborales*. Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Sánchez, R., & Echeverry, J. (Agosto de 2004). Validación de escalas de medición en salud. *Salud Pública*, 6(3), 302-318.
- Somavía, J. (1999). *Memoria del Director General*. 87ª reunión OIT oficina internacional del trabajo. Suiza.
- Torres. (28 de Noviembre de 2016). *BBVA*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/coeficiente-gini-detector-la-desigualdad-salarial/>
- Tribunal Constitucional. (26 de marzo de 2003). *Exp. N° 0261-2003-AA/TC*. Lima-Perù.
- Ugarriza, N. (2000). *Instrumentos para la investigación educacional*. Lima: UNMSM.

Velaochaga. (Noviembre de 2018). *La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión*. Piura: Universidad de Piura.



# ANEXOS

## ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuáles son los efectos de la discriminación salarial entre los magistrados, supernumerarios y titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020?	Determinar los efectos de la discriminación salarial en los Magistrados Supernumerarios y Titulares sobre el derecho al trabajo decente, Distrito Judicial de San Martín, 2020.	La discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares tiene efectos negativos sobre el trabajo decente en el Distrito judicial de San Martín 2018-2020.	<b>Discriminación salarial</b>  *Criterios *Parámetros	<b>Según el grado de abstracción:</b> Investigación pura (básica) <b>Según la naturaleza de los objetivos:</b> Investigación correlacional <b>Según la naturaleza de la información:</b> Investigación cuantitativa
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿En qué medida la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?</p> <p>¿En qué medida la discriminación salarial en los magistrados titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?</p> <p>¿En qué medida la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?</p> <p>¿En qué medida la discriminación salarial entre los magistrados titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020?</p>	<p>Determinar en <u>qué</u> medida la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020.</p> <p>Determinar en qué medida la discriminación salarial en los magistrados titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín, 2020.</p> <p>Establecer los efectos de la discriminación salarial en los magistrados supernumerarios sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020.</p> <p>Establecer los efectos de la discriminación salarial en los magistrados titulares sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020</p>	<p>La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020.</p> <p>La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad, Distrito Judicial de San Martín 2020.</p> <p>La discriminación salarial en los magistrados supernumerarios posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020.</p> <p>La discriminación salarial en los magistrados titulares posee una afectación alta sobre el derecho al trabajo decente en su dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín 2020.</p>	<p><b>Trabajo Docente</b></p> <p>*dignidad y seguridad</p> <p>*Bienestar y equidad</p>	<p>Técnica: Encuesta para ambas variables de investigación Instrumento: Cuestionario también para ambas variables, los que fueron elaborados por el autor de la investigación, valiéndose de las dimensiones y los indicadores que se mencionan en las bases teóricas <b>Población:</b> Estuvo conformado por 17 Magistrados Supernumerarios y 61 Magistrados Titulares del Distrito Judicial San Martín, haciendo un total de 78 <b>Muestra:</b> Estuvo conformado por 78 Magistrados entre Supernumerarios y Titulares</p>

## ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



### ENCUESTA SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LOS JUECES TITULARES Y SUPERNUMERARIOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTÍN

**AUTOR:** Albert Julca Pérez

A continuación, se le presenta un cuestionario con preguntas que deberán ser respondidos lo más sinceramente posible, ya que la información proporcionada será tomada en cuenta en la investigación denominada “Discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares y sus efectos sobre el derecho al trabajo decente”.

**Nombres y apellidos:**.....

**DNI:** ..... **Fecha:**.....

**Nivel:** Paz Letrado  Primera Instancia  Segunda Instancia

**Titular:**

**Supernumerario:**

**Sede Judicial:**.....

#### INSTRUCCIONES

- Lee detenidamente el cuestionario antes de responder a las preguntas.
- No deje ítems sin responder.
- Cada ítem tiene tres alternativas de respuesta, marque con una X solamente el número de la columna correspondiente a su respuesta.
- Si se presentan dudas al responder pregunte al encuestador.
- Llenar el cuestionario según su condición de Juez supernumerario o titular.

=Nunca      2: A veces      3: Siempre

<b>Dimensión</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Alternativas de respuesta</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Producción</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	Según el índice de producción mensual, ¿Su despacho supera la producción de un juez supernumerario y/o titular de otro juzgado y/o sala superior de igual o similar?			
<b>2</b>	¿Alguna vez su despacho ha superado la producción mensual de un juzgado y/o sala superior a cargo de un juez supernumerario y/o titular?			
<b>3</b>	¿La carga de su juzgado y/o sala superior supera la carga de un despacho asignado a un juez supernumerario y/o titular?			
<b>Indicador</b>	<b>Tiempo de trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	¿Trabaja las mismas horas que un juez supernumerario y/o titular de su mismo nivel?			
<b>5</b>	¿Trabajó en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas?			
<b>6</b>	¿Suele prolongar habitualmente su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde?			
<b>Dimensión</b>	<b>PARÁMETROS OBJETIVOS Y SUBJETIVOS</b>	<b>Alternativas de respuesta</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Cargo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>7</b>	¿Considera que su salario o remuneración mensual corresponde y va acorde al cargo que desempeña?			
<b>8</b>	¿Las atribuciones inherentes a su cargo son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?			
<b>Indicador</b>	<b>Funciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>9</b>	¿Las funciones que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?			
<b>Indicador</b>	<b>Responsabilidades</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>10</b>	¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo son las mismas de un juez supernumerario y/o titular en su mismo nivel y despacho?			
<b>11</b>	¿Las sanciones por irregularidad funcional son las mismas que la de un juez supernumerario y/o titular?			
<b>12</b>	¿Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza justifican el sueldo y salario que recibe?			
<b>Indicador</b>	<b>Tiempo de servicios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>13</b>	¿Su antigüedad laboral es superior a 5 años?			
<b>14</b>	Ingreso a laborar recientemente (menos de un año hasta 5 años)			
<b>Indicador</b>	<b>Experiencia profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>15</b>	¿Tiene posibilidades de ascenso en el cargo que desempeña?			
<b>16</b>	¿El salario mensual que percibe es en función de sus años de experiencia como profesional en el cargo que desempeña?			

Fuente: Elaboración propia

Gracias por su colaboración

**ENCUESTA SOBRE LA AFECTACIÓN DE LA  
DISCRIMINACIÓN SALARIAL SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO  
DECENTE EN SU DIMENSIÓN DIGNIDAD Y SEGURIDAD Y LA  
DIMENSIÓN BIENESTAR Y EQUIDAD**

**AUTOR:** Albert Julca Pérez

El presente cuestionario tiene el propósito de determinar en qué medida la discriminación salarial entre los magistrados supernumerarios y titulares afecta el derecho al trabajo decente en su dimensión dignidad y seguridad y la dimensión bienestar y equidad, Distrito Judicial de San Martín, 2020, para cuyo efecto, se le agradece de antemano la veracidad de sus respuestas. La información que entregue permanecerá en el anonimato y sus respuestas serán estrictamente confidenciales.

**Nombres y apellidos:**.....

**DNI:**.....

**Nivel:** Paz Letrado  Primera Instancia  Segunda Instancia

**Titular:**

**Supernumerario:**

**Sede Judicial:**

**INSTRUCCIONES**

- Lee detenidamente el cuestionario antes de responder a las preguntas.
- No deje ítems sin responder.
- Cada ítem tiene tres alternativas de respuesta, marque con una X solamente el número de la columna correspondiente a su respuesta.
- Si se presentan dudas al responder pregunte al encuestador.

1: Nunca      2: A veces      3: Siempre

Dimensión	Dignidad y seguridad	Alternativas de respuesta		
		1	2	3
<b>Indicador</b>	<b>Estabilidad</b>			
1	¿Tiene usted planeado continuar trabajando como magistrado en la institución hasta que se jubile?			
2	¿En la institución donde labora y en el cargo de magistrado en que se encuentra le brindan la estabilidad laboral deseada?			
3	¿Está usted satisfecho con las responsabilidades que le han asignado en el cargo de magistrado en el que se encuentra?			
4	¿Considera que el cargo de magistrado en el que se encuentra llena sus aspiraciones y expectativas?			
5	¿La institución donde labora posee un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo como magistrado?			
6	¿Cree usted que el salario que recibe compensa las múltiples actividades que realiza en su trabajo como magistrado y a su vez influyen en su estabilidad laboral?			
<b>Indicador</b>	<b>Derecho al descanso</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7	¿Sus horas de descanso son respetadas por la institución donde labora?			
8	¿Usted cuenta con goce de sueldo durante sus vacaciones?			
9	¿Cuándo usted se encuentra disfrutando de sus vacaciones suelen interrumpirlas por la necesidad de servicio que tiene la institución?			
10	¿Las horas extra en que usted realiza su trabajo como magistrado son compensadas con horas de descanso?			
11	¿En sus horas de descanso puede gozar de la unión familiar ininterrumpidamente?			
12	¿Las jornadas excesivas de trabajo como magistrado le privan de su derecho al descanso en la institución donde labora?			
<b>Dimensión</b>	<b>Bienestar y equidad</b>	<b>Alternativas de respuesta</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Ingresos suficientes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
13	¿Considera que su trabajo como magistrado le genera un ingreso justo de acuerdo a su cargo?			
14	¿Los ingresos que percibe como magistrado le permiten cubrir sus necesidades familiares?			
15	¿Los ingresos que percibe le permiten cubrir sus necesidades de salud?			
16	¿Los ingresos que percibe le permiten cubrir sus necesidades de superación (estudios de especialidad, maestría, doctorado, etc.)?			
<b>Indicador</b>	<b>Equidad en la distribución</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
17	¿En alguna oportunidad se ha sentido discriminado (a) por la labor que cumple como magistrado?			
18	¿En la institución donde labora la distribución del trabajo es equitativa para todos los magistrados?			
19	¿Usted percibe una remuneración adecuada en función a lo realizado como magistrado?			
20	¿Su jornada de trabajo en algún momento no ha sido compensada monetariamente en relación a otros magistrados?			

Fuente: Elaboración propia

Gracias por su colaboración

## ANEXO N° 03: VALIDACION DE EXPERTOS

### Experto N°1

#### FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

##### I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : HUERTA MOLINA, JOHN FRANCK  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : JUEZ DEL JUZGADO PENAL UNIPERSONAL TRANSITORIO DE MARISCAL CACERES.  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 208-2019".  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez  
 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO MENCION : Maestria  
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

##### II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
32. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
33. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
37. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
39. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
40. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub Total</b>						85
<b>Total</b>						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,20) ..... Justo para ser aplicado

VALORACIÓN CUALITATIVA: ..... 100

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... Justo para su aplicación

Lugar y Fecha: Tarapoto, 23 de diciembre de 2020

**JOHN FRANCK HUERTA MOLINA**  
 MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 DNI 43806598

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : HUERTA MOLINA, JOHN FRANCK  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : JUEZ DEL JUZGADO PENAL UNIPERSONAL TRANSITORIO DE MARISCAL CACERES.  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 2018-2019".  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez  
 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO MENCION : Maestría  
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Constitucional  
 : Encuesta

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

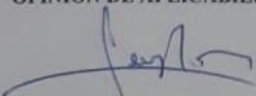
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
32. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
33. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
37. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
39. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
40. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub Total</b>						85
<b>Total</b>						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) ..... *Instrumento para aplicar* .....

VALORACIÓN CUALITATIVA: ..... *Alto* .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... *Alto para su aplicación* .....

Lugar y Fecha: ..... *Trujillo, 23 de diciembre de 2020.* .....

  
**JOHN FRANCK HUERTA MOLINA**  
 MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 DNI 43808598



## Experto N°2

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : MARTÍNEZ BOCANEGRA, EVELYN MARGARITA.
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Secretaría Judicial del Juzgado Mixto de la Provincia de Mariscal Cáceres.
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS EN EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTÍN, AÑO 208-2019".
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez
- 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO MENCION : Maestría
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub Total</b>						85
<b>Total</b>						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,20) : *Instrumento para aplico*

VALORACIÓN CUALITATIVA: *Apto*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Apto para su aplicación*

Lugar y Fecha: *Juzgado, 12 de diciembre de 2020*

  
 EVELYN MARGARITA MARTÍNEZ BOCANEGRA  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 DNI 45257279

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : MARTÍNEZ BOCANEGRA, EVELYN MARGARITA.
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Secretaría Judicial del Juzgado Mixto de la Provincia de Mariscal Cáceres.
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTÍN, AÑO 2018-2019".
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez.
- 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO MENCIÓN : Maestría Constitucional
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub Total</b>						<b>85</b>
<b>Total</b>						<b>90</b>

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,20) *Instrumento para aplicar*

VALORACIÓN CUALITATIVA: *Alto para su aplicación*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Alto para su aplicación*

Lugar y Fecha: *Juajay, 22 de diciembre de 2020*

EVELYN MARGARITA MARTÍNEZ BOCANEGRA  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
DNI 45257279

Scanned with  
M@BILE SCANNER

## Experto N°3

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : LÓPEZ DÁVILA, JUANA GISSELA  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Secretaría del Juzgado de Paz Letrado de la Provincia de Mariscal Cáceres.  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 208-2019".  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez  
 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO MENCION : Maestría  
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

#### II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
17. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
Sub Total						85
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total 0,20) ..... *Instrumento para aplicar*

VALORACIÓN CUALITATIVA: ..... *Apto*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... *Apto para su aplicación*

Lugar y Fecha: ..... *Tumbaco 22 de diciembre de 2020*

*Juana López*  
 JUANA GISSELA LÓPEZ DÁVILA

MAESTRA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 DNI 45795021



Scanned with  
 MOBILE SCANNER

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : LÓPEZ DÁVILA, JUANA GISSELA
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Secretaría del Juzgado de Paz Letrado de la Provincia de Mariscal Cáceres.
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 208-2019".
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez
- 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO MENCIÓN : Maestría
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
17. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
Sub Total						85
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) ..... *Instrumento para aplicacion*

VALORACIÓN CUALITATIVA: ..... *Apto*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... *Apto para su aplicacion*

*Juana*  
3

Lugar y Fecha: *Tumbaco, 22 de diciembre de 2020*

JUANA GISSELA LÓPEZ DÁVILA  
MAESTRA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
DNI 45795021

Scanned with  
MOBILE SCANNER

## Experto N° 4

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : QUINTANA VÁSQUEZ, CARLOS WILDER  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : JUEZ DEL JUZGADO PENAL UNIPERSONAL TRANSITORIO DE MARISCAL CACERES.  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 208-2019".  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez  
 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO : Maestría  
 MENCIÓN : Constitucional  
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

#### II. ASPECTOS A EVALUAR:


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
41. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
42. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
43. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
44. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
45. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
46. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
47. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
48. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
49. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
50. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X
Sub Total						85
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) *Instrumento para aplicar*

VALORACIÓN CUALITATIVA: *ATP para aplicación*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *para aplicación*

Lugar y Fecha: *Trujillo 23 de diciembre de 2020.*

  
 CARLOS WILDER QUINTANA VÁSQUEZ  
 MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 DNI 40926802

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : QUINTANA VÁSQUEZ, CARLOS WILDER  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : JUEZ DEL JUZGADO PENAL UNIPERSONAL TRANSITORIO DE MARISCAL CACERES.  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 208-2019".  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez  
 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO : Maestria  
 MENCIÓN : Constitucional  
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
41. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
42. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
43. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
44. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
45. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
46. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
47. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
48. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
49. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
50. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X
Sub Total						85
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) ..... *Instrumento para aplicar* .....  
 VALORACIÓN CUALITATIVA: ..... *ATP* .....  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... *ATP para su aplicación* .....  
 Lugar y Fecha: ..... *Probleta 23 de diciembre de 2020.* .....

CARLOS WILDER QUINTANA VÁSQUEZ  
 MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 DNI 40928802

## Experto N°5

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : PIZARRO TALLEDO, HEBERT JOEL  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN DERECHO MENCIÓN: DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : JUEZ DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE TARAPOTO.  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 208-2019".  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez  
 1.6 PROGRAMA DE POSGRADO : Maestría  
 MENCIÓN : Constitucional  
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

#### II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
22. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
27. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub Total</b>						85
<b>Total</b>						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,20) ..... *Instrumento para aplicar* .....

VALORACIÓN CUALITATIVA: ..... *Apto* .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... *Apto para su aplicación* .....

Lugar y Fecha: *Tarapoto 23 de diciembre de 2020.*

  
**HEBERT JOEL PIZARRO TALLEDO**  
 MAESTRO EN DERECHO MENCIÓN  
 DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 DNI 42872088

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : PIZARRO TALLEDO, HEBERT JOEL  
 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN DERECHO MENCIÓN: DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : JUEZ DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE TARAPOTO.  
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS ES EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 208-2019".  
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Albert Julca Perez  
 1.6. PROGRAMA DE POSGRADO : Maestría  
 MENCIÓN : Constitucional  
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

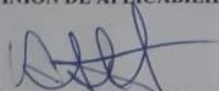
**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
22. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
27. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
<b>Sub Total</b>						<b>85</b>
<b>Total</b>						<b>90</b>

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,20) : *Instrumento para aplicar*

VALORACIÓN CUALITATIVA : *Abto*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Abto para su aplicación*



Lugar y Fecha: *Tarapoto 23 de diciembre de 2020.*

HEBERT JOEL PIZARRO TALLEDO  
 MAESTRO EN DERECHO MENCIÓN  
 DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL  
 DNI 42872088



**ANEXO N° 04: TABLA DE LA PRUEBA DE VALIDACION  
(PRUEBABINOMINAL O V DE AIKEN)**

**FÓRMULA V DE AIKEN:**

$$V = \frac{S}{[n(c - 1)]}$$

Donde:

S: Suma de los valores de todos los expertos por ítem o pregunta

n: número de expertos que participaron en el estudio

c: número de niveles de la escala de valoración utilizada

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO N° 1: ENCUESTA SOBRE LA  
DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LOS JUECES TITULARES Y  
SUPERNUMERARIOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTÍN**

ITEM	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	EXPERTO 5	SUMA	V de Aiken
1.- CLARIDAD	4	4	4	4	4	20	1
2.- OBJETIVIDAD	4	4	4	4	4	20	1
3.- ACTUALIDAD	5	5	5	5	5	25	1
4.- ORGANIZACIÓN	5	5	5	5	5	25	1
5.- SUFICIENCIA	5	5	5	5	5	25	1
6.- INTENCIONALIDAD	5	5	5	5	5	25	1
7.- CONSISTENCIA	5	5	5	5	5	25	1
8.- COHERENCIA	5	5	5	5	5	25	1
9.- METODOLOGÍA	5	5	5	5	5	25	1
10.- CONVENIENCIA	5	5	5	5	5	25	1
						<b>TOTAL V DE AIKEN</b>	<b>1</b>

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Con respecto a este instrumento N°1, el V de AIKEN total es igual a 1, lo que quiere decir que el instrumento posee una validez adecuada.

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO N° 2: ENCUESTA SOBRE LA AFECTACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN SU DIMENSIÓN DIGNIDAD Y SEGURIDAD Y LA DIMENSIÓN BIENESTAR Y EQUIDAD**

ITEM	EXPERT O 1	EXPERT O 2	EXPERT O 3	EXPERT O 4	EXPERT O 5	SUMA	V de Aiken
1.- CLARIDAD	4	4	4	4	4	20	1
2.- OBJETIVIDAD	4	4	4	4	4	20	1
3.- ACTUALIDAD	5	5	5	5	5	25	1
4.- ORGANIZACIÓN	5	5	5	5	5	25	1
5.- SUFICIENCIA	5	5	5	5	5	25	1
6.- INTENCIONALIDAD	5	5	5	5	5	25	1
7.- CONSISTENCIA	5	5	5	5	5	25	1
8.- COHERENCIA	5	5	5	5	5	25	1
9.- METODOLOGÍA	5	5	5	5	5	25	1
10.- CONVENIENCIA	5	5	5	5	5	25	1
						<b>TOTAL V DE AIKEN</b>	<b>1</b>

Fuente: Instrumento aplicado a magistrados de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Con respecto a este instrumento N°2, el V de AIKEN total es igual a 1, lo que quiere decir que el instrumento posee una validez adecuada.

## ANEXO N° 05: COPIA DE LA DATA PROCESADA

### Data de instrumento de investigación N°1: Encuesta dirigida a jueces titulares

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18
4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18
5	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	20
6	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	21
7	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	21
8	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	22
9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	27
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	27
11	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	28
12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	29
13	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	1	30
14	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	1	30
15	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	32
16	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	33
17	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	33
18	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	1	34
19	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	35
20	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
21	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
22	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
23	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
24	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
25	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
26	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
27	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
28	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
29	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	36
30	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	37
31	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	38
32	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	38
33	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	39
34	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	39
35	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	39
36	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	39
37	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	39
38	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	40
39	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	40
40	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	40
41	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	40
42	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	41
43	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	42
44	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	42
45	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	42
46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	43
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	43
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	44
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	45
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	45
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	8	0	Según el índice...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	p2	Numérico	8	0	¿Alguna vez su...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	p3	Numérico	8	0	¿La carga de s...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	p4	Numérico	8	0	¿Trabaja las mi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	p5	Numérico	8	0	¿Trabajó en hor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	p6	Numérico	8	0	¿Suele prolong...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	p7	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p8	Numérico	8	0	¿Las atribucion...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p9	Numérico	8	0	¿Las funciones...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p10	Numérico	8	0	¿Las responsa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p11	Numérico	8	0	¿Las sancione...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p12	Numérico	8	0	¿Las responsa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p13	Numérico	8	0	¿Su antigüeda...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p14	Numérico	8	0	Ingreso a labor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p15	Numérico	8	0	¿Tiene posibili...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p16	Numérico	8	0	¿El salario me...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics F

25°C Muy nublado

## Data de instrumento de investigación N°2: Encuesta dirigida a jueces titulares

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	DIM. DIG. Y SEG.	DIM BIENEST. Y EQUIDAD
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	8
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	8
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	8
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	8
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	8
6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	8
7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	8
8	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	14	9
9	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16	10
10	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	17	11
11	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	18	11
12	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	19	11
13	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	19	12
14	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	20	12
15	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	21	12
16	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	21	12
17	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	22	13
18	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	22	14
19	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	22	14
20	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	22	14
21	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	23	14
22	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	23	14
23	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	23	14
24	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	23	14
25	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	23	14
26	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	24	14
27	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	26	14
28	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	26	14
29	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	26	14
30	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	27	14
31	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	27	15
32	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	27	17
33	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	27	17
34	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	28	17
35	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	28	17
36	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	28	18
37	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	28	18
38	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	28	19
39	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	28	19
40	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	28	19
41	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	28	19
42	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	29	19
43	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	31	19
44	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	31	21
45	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	31	21
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	32	21
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	32	22
48	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	32	22
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	32	22
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33	22
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33	22
52	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33	22
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	34	22
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	34	22
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	23
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	24
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	24
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	24
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	24
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	24
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	24

**Data de instrumento de investigación N°1: Encuesta dirigida a jueces supernumerarios**

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	2		
4	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1			
5	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2					
6	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3						
7	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3							
8	2	2	2	3	2	3	2	3	3								
9	2	2	2	3	2	3	2	3									
10	2	2	2	3	2	3	2										
11	3	2	2	3	3	3											
12	3	3	2	3	3												
13	3	3	2	3													
14	3	3	2														
15	3	3															
16	3																
1																	

**Data de instrumento de investigación N°2: Encuesta dirigida a jueces supernumerarios**

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	DIM. DIG. Y SEG	DIM. BIENEST. Y EQUIDAD
1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	16	10
2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	19	12
3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	23	12
4	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	23	14
5	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24	15
6	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24	15
7	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24	15
8	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	25	15
9	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26	15
10	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26	15
11	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26	15
12	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26	18
13	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	27	18
14	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	30	18
15	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	31	18
16	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	31	21
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31	23

## ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

<b>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>
“DISCRIMINACION SALARIAL ENTRE MAGISTRADOS SUPERNUMERARIOS Y TITULARES, SUS EFECTOS EN EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTIN, AÑO 2020”
<b>PROPOSITO DEL ESTUDIO</b>
El propósito del estudio es contribuir en el conocimiento de la discriminación salarial que ocurre en las remuneraciones de los magistrados titulares y supernumerarios en la administración de justicia de nuestro país, y como dicha situación afecta el derecho al trabajodecente.
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION</b>
Para el motivo de la investigación se ha tenido en consideración al método deductivo, encuesta - cuestionario para la toma de información.
<b>RIESGOS</b>
(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información) Desde <u>del</u> punto de vistade la investigación se considera que no se podría presentar ningún riesgo para el que brindala información.
<b>BENEFICIOS</b>
(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No <del>representa</del> ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)
<b>COSTOS</b>
(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningúncosto para el encuestado ni para su institución.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información) Ningún incentivo o compensación al que brinda información. Es voluntario.
<b>TIEMPO</b>
(Duración de la toma de información) Un año aproximadamente.
<b>CONFIDENCIABILIDAD</b>
(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente suconfidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

### CONSENTIMIENTO:



Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puederetirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

JULCA PEREZ ALBERT


-----  
Apellidos y Nombres  
DNI N° 42124707

## ANEXO N° 07: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD.

  *recibido 24/10/19*

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

*Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad*

Moyobamba, 16 de Octubre del 2019  **Firma Digital** Formato digitalizado por CARGAS  
MARTINEZ Juan Antonio PAB  
20190916 10:16:48  
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín  
Moyobamba, 16 de Octubre del 2019  
Fecha: 16/10/2019 11:10:52 -05:00

**OFICIO N° 001712-2019-P-CSJSM-PJ**

Señor Abogado:  
JULCA PEREZ ALBERT - DNI: 42124707  
Presente. -

**Asunto** : Proyecto Oficio de atención a pedido formulado por el abogado Albert Julca Perez.

**Referencia** : Pedido sobre autorización para formular encuestas a jueces del Distrito Judicial de San Martín.

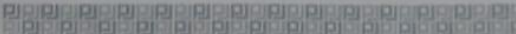

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente, y atendiendo la solicitud de la referencia, mediante la cual vuestra persona solicita autorización para formular encuestas a los Jueces Titulares y Supernumerarios del Distrito Judicial de San Martín, para la presentación del proyecto de tesis denominada: "Discriminación salarial entre magistrados supernumerarios y titulares, sus efectos en el derecho al trabajo decente en el Distrito Judicial de San Martín, año 2018-2019" para poder optar el grado de magister en Derecho Constitucional y Derechos Humanos por la Universidad Alas Peruanas-Sede Tarapoto; es de manifestarle que se le brindará la **AUTORIZACION** solicitada.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi alta consideración y estima personal.

Atentamente,


JVM/lcz

Jr. Pedro Canga N° 354 - Moyobamba

  Scanned with  
MOBILE SCANNER



**ANEXO N° 08: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DE TESIS.**

 **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSTGRADO

ANEXO 8: DECLARACIÓN JURADA TESIS

DECLARACIÓN JURADA


Yo, ALBERT JULCA PÉREZ ..... Estudiante de la  
Escuela de Postgrado, Programa MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESO CONSTITUCIONAL  
de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, con código N° 2000478193  
identificado/a con DNI N° 42124707 ..... con la Tesis titulado:  
"DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS MAESTRADOS SUPERNUMERARIOS  
Y SITUADOS, SUS EFECTOS EN EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE  
EN EL DISTRITO JUDICIAL DE SAN MARTÍN, AÑO 2018 - 2019  
.....

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.  
Portanto, la Tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (utilizar información sin citar autor/es),  
piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (presentar falsamente ideas  
de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven,  
sometiéndome a la normatividad vigente de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS.

Tarapoto, 29 de ENERO ..... del 2020

Firma:  .....

DNI: 42124707 .....