



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Modelo corporativo laboral y su influencia en la burocracia de una  
Corte Superior de Justicia 2020-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Velasquez Briceño, Salima Del Lourdes (orcid.org/0000-0003-0045-3467)

**ASESOR:**

Mtro. Fernández Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

**CO-ASESOR:**

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro (orcid.org/0000-0002-5207-8200)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformay Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mi madre, quien me enseñó y me sigue enseñando a no rendirme.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes que han guiado el presente trabajo y a mi amigo José Miguel que me ayuda incondicionalmente.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1	Validación de juicio de expertos	24
Tabla 2	Categorías del modelo corporativo laboral y sus dimensiones	27
Tabla 3	Categorías de burocracia y sus dimensiones	27
Tabla 4	Estadígrafos del modelo corporativo laboral y la burocracia	28
Tabla 5	Prueba de normalidad de ambas variables con sus dimensiones	28
Tabla 6	Relaciones del modelo corporativo laboral con la burocracia y sus dimensiones	29
Tabla 7	Influencia del modelo corporativo laboral en la burocracia y sus dimensiones	30

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si el modelo corporativo laboral influye en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.

El método utilizado fue bajo el tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. La muestra fue de 100 personas que integran el módulo corporativo laboral de una corte superior de justicia. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios con escala Likert, con validez y confiabilidad efectuadas por cinco expertos.

El resultado obtenido es que el modelo corporativo laboral influye en un 14,8% en la burocracia y en las dimensiones de la burocracia en los siguientes porcentajes: 7.5% en la dimensión procedimientos regularizados, 7.1% en la dimensión división de responsabilidades, 14,2% en la dimensión jerarquía y 9,2% en la dimensión relaciones impersonales.

Se concluyó que existe relación entre el modelo corporativo laboral y burocracia debido al resultado positivo de 0.465, siendo altamente significativa al tener significancia  $< 0.01$ , comprobándose una medida alta de influencia que ejerce una variable sobre la otra.

Palabras clave: Modelo corporativo laboral, burocracia, organización del trabajo.

## **Abstract**

The objective of the research work was to determine if the corporate labor model influences the bureaucracy of a superior court of justice, 2022.

The method used was under the type applied, quantitative approach, non-experimental design, cross section and correlational level. The sample consisted of 100 people who make up the corporate labor module of a superior court of justice. The technique used was the survey and the instrument was two questionnaires with a Likert scale, with validity and reliability carried out by five experts.

The result obtained is that the corporate labor model influences 14.8% in the bureaucracy and in the dimensions of the bureaucracy in the following percentages: 7.5% in the regularized procedures dimension, 7.1% in the division of responsibilities dimension, 14, 2% in the hierarchy dimension and 9.2% in the impersonal relationships dimension.

It was concluded that there is a relationship between the corporate labor model and bureaucracy due to the positive result of 0.465, being highly significant when having significance  $< 0.01$ , proving a high measure of influence exerted by one variable on the other.

**Keywords:** Corporate labor model, bureaucracy, work organization.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo existen sistemas jurídicos con modos de organización del trabajo diferentes para la prestación del servicio jurisdiccional, y en España, Vallines (2018) señala que la implementación de la Nueva Oficina Judicial, ha trasladado funciones propias del juez al secretario, además, ha aislado a los jueces de sus despachos. Por otro lado, Palma (2017) sostiene que las reformas procesales implican adoptar un nuevo modelo y dejar el tradicional, lo que genera adoptar medidas para mejorar la gestión pública producto de la desconfianza producida.

En Colombia, Quinche (2021) indica que la reforma a la justicia durante la vigencia de la Constitución de 1991, se implementó la “administrativización” de la función judicial como mecanismo de descongestión judicial, y trajo consigo una solución momentánea, pero, erosiona la imagen del Poder Judicial –al procurar un proceso de desjudicialización– y no garantiza la independencia que posee el Juez, al concentrarse las funciones administrativas. En Argentina, se ha tenido una experiencia favorable pese a la resistencia del cambio de modelo de juzgado tradicional, implementando, validando y aceptando al modelo de justicia corporativo (Palma, 2017). Por eso, en Uruguay, se implementó un modelo que divide las funciones administrativas y jurisdiccionales de las Oficinas Judiciales (Pereira et al., 2017).

En el Perú, el Poder Judicial, en materia laboral implementó un modelo corporativo laboral con la finalidad de suprimir barreras administrativas-judiciales, esta reforma se aplicó por primera vez en la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el 2012 con la Resolución Administrativa N. ° 195-2012-CE-PJ; sin embargo, el avance fue progresivo, pero, con la Resolución Administrativa N. ° 399-2014-CE-PJ se aprueba el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral (NRMCL), siendo un nuevo sistema de organización del trabajo para atender a los ciudadanos en sus demandas laborales, este se subdivide en dos grandes áreas: i) la jurisdiccional; y, ii) la administrativa.

El problema que presenta la aplicación del modelo corporativo en una corte superior de justicia radica en que no existe una adecuada separación de las funciones administrativas de las jurisdiccionales, como parte de una

modernización de la gestión pública, bajo un nuevo sistema de organización del trabajo, lo que implica que no se realice un control del proceso administrativo y un control del proceso judicial; y, por ello, se requiere estudiar el nivel de influencia de este modelo en la burocracia de una corte superior de justicia, entendida aquella como un sistema eficiente de la administración judicial.

Siendo ello así, a un poco más de un lustro de su implementación surge el siguiente problema a investigar: ¿En qué medida el modelo corporativo laboral influye en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022?

La investigación se justifica teóricamente en la relación existente entre la nueva forma de organización en los juzgados laborales y la burocracia administrativa en forma eficiente de prestar el servicio judicial. Además, la justificación metodológica implicó utilizar el método científico para obtener una información debidamente procesada y validada. Finalmente, la justificación social estriba en lo trascendental que resulta garantizar una mejora en el servicio de justicia de los modelos corporativos laborales, considerando la solución de conflictos laborales y siendo el sustento de futuras investigaciones. La importancia del estudio se sustenta en proveer a la ciudadanía las herramientas para obtener un servicio judicial eficiente a través de un modelo corporativo.

El objetivo general es determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022. Mientras que los objetivos específicos, son: a) Identificar el nivel del modelo corporativo laboral, según los trabajadores de una corte superior de justicia, 2022; b) Identificar el nivel de burocracia, según los trabajadores de una corte superior de justicia, 2022; c) Determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022; d) Determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión división de responsabilidades de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022; e) Determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión jerarquía de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022; y, f) Determinar en qué medida el modelo corporativo

laboral influye en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.

Planteando como hipótesis general lo siguiente: El modelo corporativo laboral influye significativamente en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO.**

En cuanto a los trabajos previos, en América Latina, Vargas (2018) en su artículo Herramientas para el diseño de despachos judiciales, muestra una realidad común para un número importante de países de Sudamérica, la oficina judicial y su concepción tradicional, en la que un juez, un secretario y un conjunto de empleados, se encuentran en el mismo espacio físico y ejercen funciones en exclusividad dentro de determinado radio territorial; sin embargo, este sistema difícil de ampliar para la satisfacción de más usuarios, en tanto concentra el poder en una oficina judicial para determinada circunscripción territorial, agudiza la estructura jerarquizada y se convierten en islas que tramitan procesos con menor celeridad; es por ello que algunas reformas procesales se orientan a intentar cambiar el modelo de gestión de despacho judicial, entre ellas, tenemos a: el cambio de modelo escrito a oral, la separación de funciones administrativas de las jurisdiccionales y la especialización de tareas a través de modelos corporativos o con servicios comunes como también se les ha llamado, sin olvidar que las reformas sustantivas no pueden ir desasociadas de la gestión, en tanto ambas tiene un común denominador: garantizar que los tribunales de justicia emitan una decisión judicial de calidad y en el menor tiempo posible.

En Colombia, Cepeda y Otálora (2020) en su artículo Modernización de la administración de justicia a través de la inteligencia artificial pone en evidencia la necesidad de instaurarse reformas constantes en la gestión del despacho judicial, pues, esta no se limita al cambio de diseño en el estructura del proceso, sino que también debe verse reflejada en la atención debida y pronta por el usuario final, ejemplificando refiere que la herramienta de inteligencia artificial resulta inviable en sistemas procesales escritos, pues, los datos para que sean procesados necesariamente debe estar digitalizados, evidentemente, ello resulta ser una situación imposible de subsanar en un proceso judicial escrito. Y, en este trabajo, nuevamente, se revitaliza la importancia de incluir a la gestión del despacho judicial, como la forma de organizar el trabajo en los tribunales, como una variable importantísima para las reformas procesales que se instauren si lo que se desea es garantizar una mayor productividad en el servicio de justicia.

En México, Vidal (2021) en su artículo *Desafío de una oficina judicial moderna*, indica que la finalidad de esta es alcanzar los objetivos de la impartición de justicia de forma oportuna y expedita; sin embargo, ello requiere de distintas herramientas, siendo algunas de ellas: la administración del capital humano y material, el establecimiento de procesos y protocolos para la correcta organización, manejo de información para la toma de decisiones, entre otras. La experiencia mexicana en materia penal ha implementado diversos cambios para la modernización de su oficina judicial, arrojando los siguientes resultados: 40% de las entidades no cuentan con un manual de organización, 30% de las oficinas judiciales no definen su carga laboral y 36% de las oficinas no realizan evaluaciones de seguimiento. Como es de verse, si bien se puede establecer una ruta de avance a la modernidad, esta dependerá de las condiciones con las que cada oficina judicial cuenta y con la claridad para afrontar los desafíos por parte de sus integrantes.

La experiencia colombiana se ve respaldada en el artículo denominado *Imaginario sobre prácticas judiciales en Cali, Colombia*, en el cual, esencialmente, afirma Buchely et al. (2015) que las emociones y sentimientos de los usuarios juegan un rol trascendental para el proceso de administración de justicia en Cali. En este artículo se hace notar la insatisfacción del usuario judicial a tal punto que, según se indica, el sistema está diseñado para agotar a éste en el camino y declinarlo de asistir al mismo porque la inversión de tiempo en él ya no satisface la finalidad para la cual acudió, por ejemplo, si un usuario recurre al Poder Judicial para poder acceder a una pensión y este proceso dura diez años, este arduo camino no solo afectó al litigante y lo perjudicó tanto en tiempo como económicamente, sino que a su vez, se invirtieron esfuerzos (materiales y humanos) en un proceso que perdió de perspectiva la idea de éxito. Por lo tanto, resultaría válido preguntarse si la aplicación de nuevas formas de organización en los despachos judiciales, como ocurre, en los modelos corporativos, contribuyen a que esta insatisfacción en el usuario realmente desaparezca.

En Argentina, Castiglioni (2017) en su tesis *Poder Judicial: Indicadores de gestión y Calidad como Motor de Mejora* emplea una investigación de tipo

descriptiva, en su población empleó informantes clave (un juez en ejercicio, un integrante del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, un juez del Premio Nacional a la Calidad en la Justicia y un participante de la redacción del Premio Nacional a la Calidad desde el año 2014 al 2017 y los miembros del Juzgado de Paz Letrado de Lobos (incluido el juez), utilizando para ello las entrevistas semiestructuradas para los informantes clave, el análisis de la bibliografía específica y el trabajo de campo – investigación en acción realizada a través de reuniones de trabajo con los miembros del citado Juzgado de Paz Letrado, dicha investigación presenta como resultados los siguientes: i) los indicadores de gestión de los Poderes Judiciales se enfocan principalmente en el tiempo de duración del proceso, ii) se comprobó que las oficinas judiciales que utilizan sistemas de gestión de calidad se presentan a premios de excelencia, iii) la calidad de los fallos o decisiones judiciales resultó complejo de medir porque para ello se utiliza como criterio la predictibilidad de la decisión –si es revocada, anulada o confirmada–; sin embargo, no se tiene un criterio objetivo para su medición, tal y como se ha podido corroborar de la experiencia peruana, iv) no se utilizan indicadores estandarizados, por lo que resulta complejo replicarlos a otras oficinas. Con ello, la autora concluye que ha sido complejo aplicar sistemas de gestión a nivel nacional, pues, su muestra más significativa se halla en las oficinas individuales, advierte, además que los indicadores deberían ser homologados e identificados en cada organización a fin de procurar su estandarización y uso adecuado por los miembros de esta, finalizando que la dimensión personas es trascendental para este proceso de cambio en las oficinas judiciales. Esta tesis nos revela lo importante que resulta contar con indicadores o criterios de medición, justamente, para comprobar a través de datos objetivos, si el modus operandi de una organización, en este caso, de las oficinas judiciales resulta positivo, además de que a través del uso de indicadores sería más fácil identificar los cuellos de botella, pues, si un indicador (medible) muestra resultados desfavorables, permitiría con mayor agilidad identificar la causa de dicho resultado negativo; sin embargo, como bien anota la tesis acotada, los indicadores al ser medibles, necesariamente, deben contar con criterios objetivos que permitan ello; de ahí que, intentar medir la calidad de

las sentencias sin tener en cuenta las variables para asignar una puntuación objetiva, como ocurre en el caso peruano, resulta arbitrario y bastante cuestionable.

En el ámbito nacional, Ito (2021) en su tesis Propuesta de un modelo de gestión por procesos para aumentar la producción judicial de los juzgados civiles en el módulo civil corporativo de litigación oral de la corte superior de justicia de Arequipa, año 2019, realizó una investigación descriptivo-explicativo, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y de corte transeccional. Aplicándose a la muestra de 26 trabajadores que conforman el Proyecto Piloto para la Modernización del Despacho Judicial en los Juzgados Civiles en el Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral, a quienes se les aplicó como instrumento de investigación la entrevista, las que luego de ser analizadas, generaron una propuesta de modelo de gestión por procesos para propiciar el aumento en la producción judicial de los Juzgados Civiles de Litigación Oral. Este trabajo reafirma la idea de implementar modelos de gestión, en este caso, de gestión por procesos porque estos reducen los tiempos de trámite y con ello se procura el incremento de productividad, atinente a su variable cuantitativa, pues, se descuida la cualitativa en relación a la calidad de las decisiones judiciales y su control efectivo.

Chávez (2017) en su tesis Evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012 - 2014). Algunas propuestas de mejora señala que su trabajo de investigación es de tipo descriptivo, cuyo diseño de investigación es no experimental, teniendo como población a los jueces y abogados de la Corte Superior de Justicia de Lima, utilizando para la recopilación de información las técnicas de análisis documental y encuestas, obteniéndose como resultados que la implementación del nuevo proceso laboral oral arroja un valor de 35% en celeridad concerniente al tiempo de seis meses como duración total del proceso, la conciliación en el nuevo proceso laboral aumenta la solución de conflictos regularmente en un (40%), la litigación oral reduce lo engorroso de los procesos en el nuevo diseño procesal laboral regularmente (55%), a veces (50%), según los encuestados, el proceso laboral

demora más en segunda instancia y/o cuando se interpone recurso extraordinario (casación) y los talleres de capacitación resultan ser siempre (100%) una herramienta eficaz para la implementación del nuevo procesal laboral oral. Siendo ello así, el citado trabajo de investigación concluye que la implementación del nuevo proceso laboral oral tiene por finalidad reducir o acortar los tiempos de los procesos judiciales de dicha rama, pasando del modelo escrito al oral, este nuevo diseño permite el aumento de la solución de conflictos a través de la conciliación, donde el juez juega un rol protagónico y finalmente los talleres de capacitación en la implementación del nuevo proceso laboral oral constituyen una herramienta eficaz, la misma que debe identificar necesidades según cada nivel de las judicaturas. Esta tesis resulta pertinente porque permite entender la dinámica de lo que se persigue a través de la implementación de los procesos laborales orales bajo la NLPT: reducir los tiempos de las causas judiciales en la citada materia y resolver un mayor número de procesos; y, es en ese escenario de –resolver la mayor cantidad de conflictos en el menor tiempo posible–, que el modelo corporativo entra a tallar, pues, habrá de identificar problemas comunes, como anota el autor, por ejemplo: en la demora de calificación de las demandas, el plazo de las audiencias programadas, el plazo para la emisión de sentencias, entre otros, que generan la necesidad de adoptar criterios y aplicar procedimientos uniformes para su resolución.

Vargas (2022) en su tesis Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020 señala que el enfoque de su investigación fue cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La muestra censal utilizada fue de 108 colaboradores que integran la Comisión Distrital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial, utilizando para la recopilación de información a la técnica de la encuesta y como instrumento al cuestionario, su resultado general fue el relativo a que a mayor transformación digital, habrá una mayor gestión administrativa, concluyendo que las dimensiones de la gestión administrativa (dirección, planeación y presupuesto) también se ven influenciadas significativamente por la transformación digital. Esta tesis evidencia que la utilización de las herramientas informáticas influye

significativamente en la gestión administrativa, entendida esta como todas las acciones desplegadas por los colaboradores inmersos en la organización para el logro de las metas trazadas por la misma, en este caso, la organización de análisis fue la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y si bien no comparte coincidentemente las variables de la presente investigación (burocracia y modelos corporativos) si muestra como un componente común a la mayoría de instituciones que intentan modernizarse (transformación digital) afecta o incide en el desarrollo organizacional de una entidad.

Bravo (2019) en su tesis Gestión por procesos en la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe 2019 señala que su investigación fue de tipo descriptivo propositivo, no experimental, transversal, realizado en una población de 13 personas, empleando como técnica a la entrevista y como instrumento el cuestionario para la recolección de información. Los resultados demostraron que el servicio brindado por la oficina de recursos humanos de la citada municipalidad era deficiente y no cumplía con las necesidades de los usuarios, concluyendo que la clarificación de responsabilidades o el conocimiento específico de las funciones de los servidores de la oficina de recursos humanos, así como el conocimiento de tales atribuciones por parte del usuario que acude a dicha oficina permitiría cumplir con los fines para las que fueron creadas. En esta tesis la elaboración de una propuesta de gestión de procesos y un flujograma que establezca la secuencia ordenada de los mismos, pone de manifiesto que el empleo de herramientas previamente estructuradas, al uniformizar tareas, no solo permiten cumplir con los fines de una organización, sino que, además, viabilizan que el usuario final satisfaga las expectativas que posee del servicio; y, es en ese escenario que este trabajo de investigación contribuye como antecedente de este.

En cuanto a las teorías relacionadas, acudir al concepto de diseño organizacional resulta pertinente, pues, este es el proceso para la toma de decisiones, en torno a la elección, búsqueda y configuración de la estructura organizacional que

permita el desarrollo de actividades hacia el cumplimiento de los fines de la institución (Zavaleta, 2021).

Otro concepto importante en los diseños organizacionales ligados a la gestión es la cultura organizacional, la cual, según Reyes (2021) tiene como finalidad comprender el funcionamiento de la dinámica organizacional y establecer estrategias que influyan en los aspectos culturales que puedan generar un cambio.

En la nueva gestión pública, surge el concepto de gestión por resultados, por el cual, Pliscoff (2017) refiere que en las organizaciones públicas una nueva forma de gestionar tiene como pilar al mayor control de resultados o metas.

La gestión por resultados no se limita a la administración de los recursos, sino principalmente al logro u obtención de resultados que se asocien a un verdadero cambio social, vale decir, con su implementación se pretende generar valor público (Aquilino et al., 2019).

Para la actual investigación se debe tener en cuenta que un órgano jurisdiccional tradicionalmente está constituido por: un juez, un secretario y uno o dos técnicos judiciales. Sistema que se ha mantenido hasta la actualidad en distintas áreas y cortes del país; sin embargo, esta forma de organizar el trabajo en los fueros judiciales ha perdido credibilidad en la población, por el letargo que implica acudir al sistema de justicia. Lentitud que no solo se traduce en las formas del proceso y sus plazos, sino también, en el cúmulo de funciones que un juez concentra a cargo de un juzgado, tanto administrativas (el control efectivo del personal a su cargo, la provisión de los recursos, la contratación de personal, por citar algunos ejemplos) como judiciales.

En ese contexto, se fecunda la idea de separar las funciones administrativas de las jurisdiccionales, ya que las primeras no son el núcleo duro de las tareas de un magistrado el mismo que se forma en Derecho, básicamente, para resolver procesos judiciales; y, no para encargarse, por ejemplo, de la contratación de personal, de la provisión de material de trabajo, del control administrativo del

personal a su cargo: tardanzas y/o permisos personales, entre otras cuestiones de similar naturaleza.

Legislativamente, de conformidad con el sexto considerando de la R.A. del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N. ° 127-2012-CE-PJ, los módulos corporativos son modos de organización del trabajo en los juzgados y salas laborales está orientada a la mejora del servicio de impartición de justicia, en los aspectos cualitativos y cuantitativos, y los objetivos se fundamentan en la separación de las funciones jurisdiccionales de las administrativas mediante la distribución racional de personal, recursos materiales y tecnológicos compartidos, así como en la introducción de los recursos proporcionados por los adelantos de la técnica y de la ciencia, necesarios para lograr la eficiencia y eficacia del servicio de justicia. Contando con tres dimensiones: estructura, organización y funcionalidad.

En cuanto a su dimensión estructura, según el manual de organización y funciones (MOF) del módulo corporativo laboral aprobado por el NRMCL, su estructura orgánica es la siguiente:

**Tabla N° 01: Cuadro orgánico de cargos del Módulo Corporativo Laboral**

ÁREAS		Nº	CARGO ESTRUCTURAL	RELACIÓN DE DEPENDENCIAS FUNCIONALES	RELACIÓN DE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS	
ÁREA JURISDICCIONAL	Juzgado de Trabajo	1	Juez Especializado	Ninguna	Presidente de la Corte Superior	
	Juzgado de Paz Letrado	2	Juez de Paz Letrado	Ninguna	Presidente de la Corte Superior	
ÁREA DE APOYO A LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL	Área de Administración del Módulo Laboral		3	Administrador de Módulo Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (Coordinador I)	Ninguna	Presidente de la Corte Superior Jefe de la Oficina de Administración Distrital
			4	Administrador I	Administrador del Módulo Laboral	Administrador del Módulo Laboral
			5	Asistente Administrativo II	Administrador del Módulo Laboral	Administrador del Módulo Laboral
	Área de Apoyo al Juez	Juzgado de Trabajo	6	Secretario Judicial	Juez Especializado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I
		Juzgado de Paz Letrado	7	Secretario Judicial	Juez de Paz Letrado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I
	Área de Apoyo a las Causas	Juzgado de Trabajo	8	Secretario Judicial	Juez Especializado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I
			9	Asistente Judicial	Juez Especializado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I
		Juzgado de Paz Letrado	10	Secretario Judicial	Juez de Paz Letrado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I
			Asistente Judicial	Juez de Paz Letrado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I	
	Área de Apoyo a las Audiencias	Juzgado Laboral	11	Secretario Judicial	Juez Especializado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I
		Juzgado de Paz Letrado	12	Secretario Judicial	Juez de Paz Letrado	Administrador del Módulo Laboral/Administrador I

Área de Pericias	13	Perito Judicial	Ninguna	Administrador del Módulo Laboral
Área de atención al público y custodia de grabaciones y expedientes	14	Asistente Jurisdiccional de custodia de grabaciones y expedientes	Ninguna	Administrador del Módulo Laboral
	15	Asistente de atención al público	Ninguna	Administrador del Módulo Laboral
Área de Soporte Técnico	16	Asistente de Informática	Ninguna	Administrador del Módulo Laboral
Centro de Distribución	17	Asistente Administrativo II	Ninguna	Administrador del Módulo Laboral
	18	Asistente Judicial	Ninguna	Asistente Administrativo II
	19	Técnico Administrativo II	Ninguna	Asistente Administrativo II

**Fuente:** Obtenido del Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral modificado por la R.A. 159-2018-CE-PJ.

En cuanto a la dimensión organización, como se aprecia del cuadro anterior, las dos grandes áreas en las que se divide el Módulo Corporativo Laboral son: i) el área jurisdiccional; y, ii) el área de apoyo a la función jurisdiccional. La primera de ellas está conformada, únicamente, por los magistrados de todas las instancias: Salas Laborales, Juzgados Especializados y Juzgados de Paz Letrado Laborales, debido a que tales funcionarios son los que, en esencia, ejecutan propiamente la labor judicial: administrar justicia.

En ese sentido, la función jurisdiccional toma relevancia en el modelo corporativo porque está orientada o destinada a evidenciar su importancia, despejando o evitando que el magistrado descuide su principal labor en cuestiones administrativas. Las que, sin subvalorar su importancia, han pasado a ser parte del cúmulo de actividades que se le designan al Administrador del Módulo Corporativo Laboral. Se hace referencia a las cuestiones operativas, por ejemplo, provisión de materiales de trabajo, permisos o salidas del centro de trabajo de los servidores judiciales, contratación de personal, entre otras, que no están ligadas directamente con la función jurisdiccional.

Según el NRMCL en cuanto al área de apoyo a la función jurisdiccional, si bien está constituida íntegramente por servidores judiciales: desde relatores, a nivel de salas laborales, secretarios judiciales (a nivel de juzgados) y asistentes judiciales (en las dos instancias), el modelo corporativo ha subdividido la misma en sub áreas y por etapas para aplicar el principio de especialización; y, encargar a un grupo de trabajadores que se concentren en determinados actos procesales: calificación de la demanda, trámite del proceso; y, ejecución de la sentencia para mejorar el desempeño y los tiempos en su labor diaria; de ahí que, éstas se han subdivido en ocho sub áreas: i) administración, ii) apoyo al juez, iii) apoyo a las causas, iv) apoyo a las audiencias, v) pericias, vi) atención al público y custodia de grabaciones y expedientes, vii) soporte técnico; y, viii) centro de distribución.

La subárea de apoyo al juez está integrada por los asistentes ubicados en el despacho del magistrado y con dependencia funcional del mismo, siendo la labor principal de esta persona proyectar las sentencias que el magistrado le asigne, así como, los autos finales o alguna resolución de importancia y/o urgencia.

La subárea de apoyo a las causas, lo integran los secretarios judiciales encargados de la tramitación del proceso, desde su nacimiento (calificación), su desarrollo (trámite); y, su fase de finalización (ejecución). Así como también lo integran los asistentes judiciales encargados de diligenciar las cédulas de notificación, la formación del expediente y/o su ubicación.

La subárea de apoyo a las audiencias, la integran los secretarios judiciales encargados de la grabación de las audiencias, así como de la proyección de resoluciones dictadas en la misma diligencia.

La subárea de pericias está conformada por peritos contables, quienes básicamente tiene por funciones las de: liquidar los beneficios sociales según la indicación del magistrado, así como obtener los intereses legales de las sumas que se hubieren determinado en las sentencias judiciales.

La subárea de atención al público y custodia de grabaciones y expedientes, la integran asistentes judiciales que se encargan de brindar información y orientar

al usuario, así como también de custodiar los expedientes y facilitar la grabación de las audiencias.

La subárea de soporte técnico se encarga de atender los defectos o problemas informáticos que pudieren surgir ya sea en los equipos de computación o en el sistema que se utiliza para la tramitación de expedientes: Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINOE), Edicto Electrónico, Sistema Peruano de Información Jurídica (SIP) y el Sistema Integrado Judicial (SIJ).

La subárea del centro de distribución modular es la encargada de recepcionar las demandas y/o escritos para destinarlos al servidor judicial que iniciará el proceso (calificará), el que lo está tramitando (trámite) o para el que ya lo está ejecutando según los lineamientos de la sentencia (ejecución).

En cuanto a la dimensión funcionalidad, según el NRMCL modificado por la R.A. 159-2018-CE-PJ, esta organización basada en los principios de: separación de funciones, de especialización de funciones, unidad organizacional, de eficacia, de eficiencia, de responsabilidad, de uniformidad de procedimientos, de flexibilidad y de calidad aspira a funcionar, en cumplimiento con los fines del Poder Judicial, como una unidad que al desconcentrar tareas las logre operativizar de tal manera que pueda lograr con eficacia los resultados que desee y sin emplear más de los recursos necesarios (eficiencia), utilizando los procedimientos preestablecidos que sirven como guía pero, a la vez, adaptándolos a las situaciones concretas en tanto con la adecuación se logre el resultado deseado, también puede servirse de las herramientas informáticas para la consecución de sus metas, sin dejar de descuidar el monitoreo y supervisión al que todo equipo de trabajo debe estar sujeto.

En ese escenario, Treviño et al. (2021) refiere que la especialización está compuesta por: la implementación de nuevos modelos basados en la separación de las actividades jurisdiccionales de las administrativas, un entorno democrático garantizado, la no injerencia política de los jueces, un sistema jurídico modernizado, la calidad profesional y la disponibilidad social de conocimientos para la emisión ágil de una sentencia. Precisándose que “la especialización:

como en el desarrollo de un arte, se vincula como ese factor diferenciador que da estatus de experto al sujeto mediador” (Monje & Gómez, 2021, p.13).

Si ello es así, la separación de funciones jurisdiccionales y administrativas permite que el juez administre mejor su tiempo y se dedique enteramente a realizar sus audiencias (en el caso de los procesos orales) y a sentenciar a exclusividad pues se trata de una escala de distribución de energías que puede ser permanentemente sometida a críticas y ajustes, concluyendo que un juez no debe ni puede continuar fungiendo de administrador no solo porque le resta tiempo a su función principal: administrar justicia, sino también porque carece de formación gerencial para ello (Estévez et al., 2018).

La burocracia en palabras de Weber (1982):

Constituye una de las estructuras sociales más difíciles de destruir. La burocracia es el medio de transformar la “acción comunitaria” en una “acción societal” organizada racionalmente. Por esto, la burocracia, como instrumento de “societalización” de las relaciones de poder, ha sido y es un instrumento de poder de gran importancia para quien controle el aparato burocrático (p. 83).

En el Perú, con la promulgación del Decreto Supremo N. ° 103-2022-PCM del 21 de agosto del año 2022 se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, norma destinada a ser el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú, fijando principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio del ciudadano que procure el desarrollo del país. Y que ratifica la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (en adelante PNMGP), aprobada mediante Decreto Supremo N. ° 004-2013-PCM.

Un concepto importante fijado en dicha normatividad, es el relativo a la eficiencia, por el cual, el Estado busca el mayor valor público, usando el menor número de recursos; más todavía si se considera que en el estado los recursos son limitados y las necesidades requeridas por los usuarios son altas.

En la Ley 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo se conceptualiza al término eficacia como aquel por el cual la gestión se organiza para el cumplimiento oportuno de los objetivos y las metas gubernamentales (artículo II).

La burocracia es una estructura organizativa que cuenta principalmente con: procedimientos regularizados, división de responsabilidades, jerarquía y relaciones impersonales. Dicho término –partiendo de las características señaladas precedentemente–, puede referirse genéricamente a cualquier tipo de organización.

Ferrari (2021), como se citó a Bohoslavsky y Soprano (2010) refiere que la burocracia “comprende a un conjunto de personas que son agentes estatales. Los mismos a través de sus prácticas y en interlocución con determinadas normas, materializan la política pública y muestran quiénes son el Estado en un lugar y tiempo determinado” (p. 89).

De las definiciones esbozadas, se puede colegir que el concepto de burocracia fue cambiando con el paso de los años porque aun cuando nació como una iniciativa para estandarizar procesos en función a procedimientos regulados para convertirlos en eficaces y eficientes, los operadores privilegiaron la aplicación de la forma (procedimiento) sobre el fondo; y, en esa ejecución mecanizada perdieron la perspectiva de lo que se pretendía: ejecutar una operación lo suficientemente provista de estándares de calidad.

Esta tergiversación de la idea o finalidad inicial de burocracia se hizo más notoria en la administración pública, en la que servidores y funcionarios públicos con una dosis de poder generaron mayores procesos y convirtieron en engorrosos sus actos administrativos, pese a que se encuentran obligados a brindar un buen servicio al ciudadano.

Debe señalarse que la presente investigación no pretende realizar un análisis exhaustivo de la teoría burocrática, la que tiene como su máximo exponente al sociólogo, economista, filósofo Max Weber, sino que se servirá de los conceptos desarrollados por este autor y otros relacionados para determinar si entre las variables presente en este estudio (burocracia y modelo corporativo laboral)

existe o no influencia, máxime si se tiene en cuenta que en el Estado Peruano – y por ende, en todas sus entidades– los procesos de modernización no se aplican o se implementan de manera incipiente; por lo que, la burocracia, desde su concepción teórica antes aludida, continúa siendo la forma en la que la administración pública se organiza para atender las necesidades del usuario. Ahora bien, para la indagación que se aborda, las dimensiones de la burocracia abordada en su esfera científica son: i) los procedimientos regularizados, ii) la división de responsabilidades, iii) la jerarquía y iv) las relaciones impersonales.

En torno a la dimensión procedimientos regularizados, Escobar (2019) afirma que “la normatización es la garantía de la previsibilidad de los comportamientos humanos y una limitación a la discrecionalidad del poder político” (p. 55). Dicho ello, los procedimientos regularizados se pueden entender como el conjunto de procesos normados para una entidad (para el caso materia de investigación), ya que éstos fijan el marco por el cual, el operador debe transitar para llegar a la consecución de un resultado óptimo.

Dicho de otro modo, la ausencia de la citada dimensión generaría la falta de uniformidad en la gestión, la que según Palma (2016) se materializa cuando los jueces so pretexto de la independencia judicial individualizan sus criterios para la organización del trabajo en las unidades judiciales lo que genera confusión en el personal y contraviene el esquema de la organización interna.

En cuanto a la dimensión división de responsabilidades afirma Escobar (2019) que debe realizarse de manera sistemática y especializada tanto a nivel vertical como horizontal y por alguien imbuido de autoridad que respete las normas prefijadas. Tal tarea necesariamente genera que cada uno de los involucrados asume el grado de responsabilidad que le corresponde.

En cuanto a la dimensión jerarquía, Martínez (2016) refiere que esta se “funda en un sistema organizado donde los funcionarios superiores controlan a los inferiores” (p. 150), vale decir, la burocracia como sistema organizado viabiliza que las autoridades ejerzan control sobre los operadores (servidor público) a fin de efectuar un control de calidad en la etapa que corresponde.

En torno a la dimensión relaciones impersonales Escobar (2019) señala que se aplican reglas objetivas (preponderantemente técnicas o científicas) imputándose la acción al Estado (administración u organización), ello quiere decir que pretende aislar el elemento afectivo que podría restarle objetividad al servidor en el ejercicio de sus tareas.

Idealmente, si tales características fueran cumplidas cabalmente por el funcionario público estaríamos frente a una burocracia profesional, la que en palabras de Uvalle (2019) es “entendida como la suma de servidores públicos que, con apego a las normas, reglas y procedimientos formales, dan vida a la administración del Estado sobre la base de la autoridad, la disciplina, la jerarquía, la obediencia y la eficiencia” (p. 30).

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** El tipo de investigación fue aplicada, porque su objetivo es emplear el método científico para cubrir una necesidad reconocida y específica (CONCYTEC, 2020).

**3.1.2. Diseño de investigación:** El diseño de investigación empleado fue no experimental y transversal, en cuanto a lo primero, refiere Ríos (2017) que en los diseños no experimentales se recopila datos en forma pasiva sin manipular o introducir cambios y se emplea cuando el objetivo del investigador es comprender el comportamiento humano en el contexto natural. Y, en cuanto a lo transversal, como señala Arias (2020), este diseño recoge datos en un solo momento y una sola vez. Para Sánchez, et al. (2018), el diseño de investigación es el “modelo que adopta el investigador para precisar un control de las variables del estudio” (p.53). El enfoque empleado fue el cuantitativo, dado que, a través del análisis estadístico se comprobará o rechazará la hipótesis planteada y es que según refiere Gallardo (2017) en este tipo de enfoque se emplea la recolección de datos para probar una hipótesis a través de la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de determinar pautas en el comportamiento y probar teorías. Por último, la investigación fue de alcance correlacional, pues, según Bernal (2018) en ella se supone una probable relación estadística entre las variables cuantitativas, especificando las relaciones entre las variables materia de investigación. Se representa mediante el siguiente diagrama:

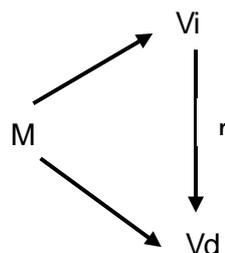


Figura 1. Diagrama del nivel correlacional

Dónde:

**M:** Servidores contratados de la entidad

**Vi:** Modelo corporativo laboral

**Vd:** Burocracia

**r:** Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

De acuerdo con Ríos (2017) las variables son cualidades, propiedades o características de las personas, cosas o situaciones que cambian o varían y su operacionalización permite que los términos sean claros, sin ambigüedades, para poder establecer las relaciones entre las variables y los indicadores que permitirán observar el comportamiento materia de análisis.

Las variables que se tomaron en cuenta para la investigación son:

#### **Variable 1. Modelo corporativo laboral**

Definición conceptual: Según el artículo 9 del NRMCL modificado por la R.A. 159-2018-CE-PJ, es una unidad organizacional moderna de las Cortes Superiores de Justicia, basada en la clara separación de funciones jurisdiccionales y administrativas, que congrega en una sede judicial a órganos jurisdiccionales que tramitan procesos con la NLPT y que está conformada por el área jurisdiccional y el área de apoyo a la función jurisdiccional. Los jueces que integran el módulo desempeñan exclusivamente funciones jurisdiccionales y cuentan con áreas de apoyo que brindan servicios compartidos bajo la supervisión de un administrador del módulo.

Definición operacional: Modo de organización del trabajo que difiere de la de un juzgado tradicional, a cargo de más de un juez y del administrador, en la que las tareas de cada colaborador se dividen según el área en el que se desempeña.

La variable se mide a través de tres (03) dimensiones: estructura, organización y funcionalidad; y 22 ítems con escala ordinal, para lo cual, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert.

## **Variable 2. Burocracia**

Definición conceptual: “Es el modelo de organización encargado de ejercer la autoridad racional-legal (orientada a funciones o a valores o a ambas)” (Escobar, 2019, p. 53).

Definición operacional: Entendida como la forma por excelencia que tiene el Estado de organizarse, empleando procedimientos regularizados, dividiendo responsabilidades, jerarquizando a sus operadores y evitando subjetividades en el desempeño de sus tareas.

La variable se mide a través de cuatro (04) dimensiones: procedimientos regularizados, división de responsabilidades, jerarquía y relaciones impersonales; y 22 items con escala ordinal, para lo cual, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. La población:** Arias (2020) refiere que “la población es la totalidad de elementos del estudio, es delimitado por el investigador según la definición que se formule en el estudio” (p. 59). Para esta investigación se ha considerado una población de 136 servidores, integrados por personal contratado –estables y a plazo fijo– en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2022.

Respecto a los criterios de elegibilidad, se planificaron los siguientes:

**Criterios de inclusión:** Servidores con contrato vigente – permanentes o a plazo fijo– en el Módulo Corporativo Laboral al año 2022.

**Criterios de exclusión:**

- Personal que no trabaje en el Módulo Corporativo Laboral.
- Jueces del Módulo Corporativo Laboral

**3.3.2. Muestra:** La muestra es el “Conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (Sánchez et al., 2018, p. 93). Para el trabajo de investigación se trabajó con una muestra representativa y adecuada de la población o universo motivo del estudio.

**3.3.3. Muestreo:** Al tratarse de una investigación cuantitativa, el tipo de muestreo a emplear será el probabilístico aleatorio simple, pues, como afirma Cabezas et al. (2018) en la muestra probabilística los elementos poseen igual probabilidad de ser escogidos porque se realiza de forma aleatoria.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta, la que según Sánchez et al. (2018) es el procedimiento que, a través de un conjunto de cuestiones tiene por finalidad recabar información de una muestra determinada. Aplicadas virtual y físicamente a la muestra.

El instrumento utilizado fue el cuestionario el que según afirman Cohen y Gómez (2019) no resulta ser solamente un conjunto de preguntas, sino que está orientado a recabar información que guíe el trabajo de investigación.

Es así que el instrumento de escala tipo Likert mide el modelo corporativo laboral y la burocracia que consta de 22 ítems cada uno; con respuestas de: siempre, casi siempre, regularmente, a veces y nunca (4-0).

El instrumento se validó a través del juicio de cinco expertos.

**Tabla 1**

*Validación de juicio de expertos*

<b>Nombre</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Grado Académico</b>
Fernández Altamirano, Antony Esmir Franco	Metodológico	Maestro
Espinoza Polo, Francisco Alejandro	Metodológico	Maestro
Saldarriaga Medina, José Miguel	Temático	Maestro
Veneros Gutiérrez, Carlos Olmedo	Temático	Maestro
Ventura Vega, Zaira Grimaldina	Temático	Maestro

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, Romero et. Al (2021) hace alusión al grado que en su aplicación reiterativa o repetida a una muestra similar produce resultados iguales.

Así entonces, se realizó una prueba de confiabilidad en una muestra piloto de 43 servidores del Módulo Corporativo de la Corte Superior de Justicia de Piura, a los que se le aplicaron los instrumentos de cada variable.

Comprobándose su confiabilidad con Alfa de Cronbach en los anexos finales del presente trabajo de investigación.

Finalmente, en base a la experiencia propia de la autora como secretaria judicial y servidora en materia laboral desde el año 2012 aplicó la observación para recabar la información pertinente.

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación se realizó en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con la intervención de 100 servidores (muestra probabilística determinada) que voluntariamente accedieron a llenar los cuestionarios brindados a través de la aplicación Google Forms y de manera física.

Aplicados los instrumentos y obtenidos los datos, estos se trasladaron a una matriz en hojas de cálculo de Microsoft Excel y luego al software estadístico SPSS versión 25, procesándose objetivamente la información recabada.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para realizar el análisis de las variables del presente trabajo de investigación se empleó el software estadístico del programa de IBM SPSS versión 25, utilizando la base de datos obtenida desde los cuestionarios aplicados.

Estadística descriptiva: El análisis de los datos se establecerá para encontrar niveles establecidos, y estos se presentarán en tablas estadísticas con frecuencias descriptivas (cantidades y porcentajes de las dimensiones analizadas).

Estadística inferencial: En la actual investigación, dado que la investigación tiene alcance correlacional se procedió a comprobar si la hipótesis de la investigación resulta aplicable o no, a través de la determinación de relaciones entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación se respetó los derechos humanos y las libertades fundamentales y como toda investigación científica deber ser ética, la misma que está cimentada en tres principios básicos: respeto por las personas, beneficencia y justicia, desarrollados en el Código de Núremberg, la Declaración de Helsinki, el informe de Belmont, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Resolución 8430 de 1993, entre los más importantes según refiere Álvarez (2018).

Siendo ello se emplearon los criterios de privacidad y confidencialidad de las integrantes de la muestra, protegiendo sus datos personales a través del consentimiento informado, también es importante anotar que con la investigación se prioriza al individuo minimizando sus riesgos y aportando científicamente para mejorar la calidad de vida de los mismos; y, finalmente, al emplearse un muestreo probabilístico se garantiza la equidad en el reclutamiento de la muestra, sin discriminar a ningún individuo, priorizando el bienestar de la persona humana y aportando a la comunidad científica.

#### IV. RESULTADOS

Apartado descriptivo de categorías de variables modelo corporativo laboral y burocracia, así como estadígrafos de ambas variables

Tabla 2

*Categorías del Modelo Corporativo Laboral y sus dimensiones*

Categoría	Estructura		Organización		Funcionalidad		MCL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	25	25,0	37	37,0	9	9,0	0	0
Regular	75	75,0	63	63,0	77	77,0	44	44,0
Alto	0	00,0	0	00,0	14	14,0	56	56,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Nota. Data del Modelo Corporativo Laboral

Interpretación:

Existe en el Modelo corporativo laboral y sus dimensiones, mayor predominio en el nivel alto: Modelo corporativo laboral 56% (56 servidores) y funcionalidad 77% (77). En menor predominio en el nivel regular: Modelo corporativo laboral 44% (44), estructura 75% (75), organización 63% (63), y funcionalidad 77% (77). Asimismo, en menor predominio el nivel bajo: en estructura 25% (25), organización 37% (37) y funcionalidad 9% (9).

Tabla 3

*Categorías de Burocracia y sus dimensiones*

Categoría	Proc Regul		División de R		Jerarquía		Relac Imp		Burocracia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	38	38,0	18	18,0	78	78,0	47	47,0	1	1,0
Regular	56	56,0	53	53,0	22	22,0	44	44,0	78	78,0
Alto	6	6,0	29	29,0	0	00,0	9	9,0	21	21,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Nota. Data de Burocracia

Interpretación:

Existe en la variable burocracia y sus dimensiones, mayor predominio en el nivel regular: Burocracia 78% (78 servidores), procedimientos regularizados 56% (56 servidores), división de responsabilidades 53% (53 servidores), jerarquía 22% (22 servidores) y relaciones impersonales 44%

(44 servidores). En menor predominio en el nivel alto se encuentra: Burocracia 21% (21), procedimientos regularizados 6% (6), división de responsabilidades 29% (29) y relaciones impersonales 9% (9). Asimismo, en menor predominio el nivel bajo: Burocracia 1% (1), procedimientos regularizados 38% (38), división de responsabilidades 18% (18), jerarquía 78% (78) y relaciones impersonales 47% (47).

Tabla 4  
*Estadígrafos de Modelo Corporativo Laboral y burocracia*

	Est	Organ.	Func.	MCL	PR	DivResp	Jerarquia	Rel. Imp	Buro
N Válido	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	11,18	10,61	14,60	36,39	9,91	13,12	6,97	9,30	39,30
Mediana	11,00	10,00	15,00	36,00	9,00	12,50	7,00	9,00	37,00
Moda	11	10	17	36	8	12	6	7 <sup>a</sup>	33 <sup>a</sup>
DesvEst	2,463	3,127	3,954	6,149	3,088	4,918	2,017	4,150	10,846
Mínimo	4	3	7	24	4	3	3	2	20
Máximo	17	18	23	55	20	28	14	20	80

*Nota.* Data del Modelo corporativo laboral y de la burocracia.

Interpretación:

Los estadígrafos de Modelo corporativo laboral: media, mediana, moda, desviación estándar, valor mínimo y valor máximo respectivamente son: 36,39; 36,00; 36; 6,149; 24 y 55. Del mismo modo se interpreta la segunda variable: burocracia (39,30;37,00;33; 10,846; 20 y 80) y las dimensiones de las variables referenciadas.

Apartado inferencial de variables: Modelo corporativo laboral y burocracia con sus dimensiones

Tabla 5  
*Prueba de Normalidad de Modelo corporativo laboral y burocracia con sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estructura	,119	100	,001
Organización	,097	100	,021
Funcionalidad	,108	100	,006
Modelo Corporativo Laboral	,130	100	,000
Procedimientos Regularizados	,126	100	,000
División de Responsabilidades	,090	100	,044

Jerarquía	,165	100	,000
Relaciones Impersonales	,093	100	,033
Burocracia	,114	100	,003

Nota. Data de Modelo corporativo laboral y burocracia

Interpretación:

Los valores de Sig. < 0.05 indican la existencia de la distribución No Paramétrica de los datos, por ello para la medición de la relación entre el modelo corporativo laboral y la burocracia y sus dimensiones se ejecutarán con la fórmula de Rho Spearman.

Tabla 6

*Relaciones del Modelo Corporativo Laboral con la burocracia y sus dimensiones*

Rho de Spearman		Procedimientos Regularizados	División de Resp.	Jerarquía	Relaciones Impersonales	Burocracia
Modelo Corporativo Laboral	Coefficiente de correlación	,262**	,276**	,372**	,324**	,465**
	Sig. (bilateral)	,009	,005	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100

Nota. Data de Modelo corporativo laboral y burocracia

Interpretación el Sig. < 0.01, en todos los casos, nos indica que la relación entre el modelo corporativo laboral y la burocracia es altamente significativa, lo que se ratifica con (\*\*) según el software SPSS 25. Aunado a ello, sí existe correlación entre las variables estudiadas: modelo corporativo laboral y burocracia por el resultado positivo de 0.465\*\*, cuyo grado de correlación, según la escala de rangos es de correlación moderada (de 0.004 a 0.59). La misma línea de razonamiento se aplica a sus dimensiones: procedimientos regularizados 0.262 (correlación baja), división de responsabilidades 0.276 (correlación baja), jerarquía 0.372 (correlación baja) y relaciones impersonales 0.324 (correlación baja), siendo significativa.

Tabla 7

*Influencia del Modelo corporativo laboral en la burocracia y sus dimensiones*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
MCL-Buro	,384 <sup>a</sup>	,148	,139	10,064
MCL-ProcR	,273 <sup>a</sup>	,075	,065	2,986
MCL-DivR	,266 <sup>a</sup>	,071	,061	4,765
MCL-Jerar	,376 <sup>a</sup>	,142	,133	1,879
MCL-Relacl	,303 <sup>a</sup>	,092	,082	3,975

Nota. Data de Modelo corporativo laboral y burocracia

Interpretación:

El Modelo corporativo laboral influye en un 14,8% en la burocracia, y la influencia de otros factores es en un 85.2%.

El Modelo corporativo laboral influye en un 7.5% en la dimensión procedimientos regularizados, y la influencia de otros factores es en un 92.5%.

El Modelo corporativo laboral influye en un 7.1% en la dimensión división de responsabilidades, y la influencia de otros factores es en un 92.9%.

El Modelo corporativo laboral influye en un 14,2% en la dimensión jerarquía, y la influencia de otros factores es en un 85,8%.

El Modelo corporativo laboral influye en un 9,2% en la dimensión relaciones impersonales, y la influencia de otros factores es en un 90.8%.

## Comprobación de la Hipótesis – ver Tabla 6

### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: El modelo corporativo laboral no influye significativamente en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.

H<sub>1</sub>: El modelo corporativo laboral influye significativamente en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022. Al obtenerse un valor Sig. (ver tabla 6) de 0.00 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación planteada por la autora.

### Prueba de hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: El modelo corporativo laboral no influye significativamente en la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022.

H<sub>1</sub>: El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022. Al obtenerse un valor Sig. (ver tabla 6) de 0.09 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación planteada por la autora.

### Prueba de hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: El modelo corporativo laboral no influye significativamente en la dimensión división de responsabilidades de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022.

H<sub>1</sub>: El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión división de responsabilidades de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022. Al obtenerse un valor Sig. (ver tabla 6) de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación planteada por la autora.

Prueba de hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: El modelo corporativo laboral no influye significativamente en la dimensión jerarquía de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022.

H<sub>1</sub>: El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión jerarquía de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022. Al obtenerse un valor Sig. (ver tabla 6) de 0.00 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación planteada por la autora.

Prueba de hipótesis específica 4:

H<sub>0</sub>: El modelo corporativo laboral no influye significativamente en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022.

H<sub>1</sub>: El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia de la corte superior de justicia, 2022. Al obtenerse un valor Sig. (ver tabla 6) de 0.01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación planteada por la autora.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la escasa literatura de trabajos previos que hayan analizado las variables objeto de estudio de manera conjunta, los resultados inferenciales para el objetivo general, obtenidos en la presente investigación arrojaron una significancia bilateral de 0.00 ( $<$  a 0.01) entre modelo corporativo laboral y burocracia, es decir, esta es altamente significativa, con un coeficiente de Pearson de 0,465 que denota un grado de correlación positiva y moderada; por lo que, a medida que se optimice el modelo corporativo laboral se obtendrá una mejora en la burocracia de la Corte Superior de Justicia. Y, con una influencia del modelo corporativo laboral de 14,8% en la burocracia. Esta relación significativa entre ambas variables, concuerda con la investigación de Cepeda y Otálora (2020), en la que se remarca la importancia de incluir a la gestión del despacho judicial, como la forma de organizar el trabajo en los tribunales, si lo que se desea es garantizar una mayor productividad en el servicio de justicia, nuevamente, se remarca que las variables objeto de estudio tanto por su incorporación como por su enfoque no se han estudiado como tal en otras tesis; sin embargo, un concepto que se enlaza con ellas, de modo genérico, es el despacho judicial, entendido como la forma de organizar el trabajo en el fuero judicial.

En cuanto a los dos primeros objetivos específicos, según la estadística descriptiva, el 56% de los servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad perciben al modelo corporativo laboral en el nivel alto; mientras que, el 78% de los servidores ubican a la burocracia en el nivel regular. Tal información se puede asimilar con lo obtenido por Vargas (2018) en su artículo Herramientas para el diseño de despachos judiciales, en la que para cambiar el concepto tradicional de gestión de despacho judicial se recurre a la separación de funciones administrativas de las jurisdiccionales y la especialización de tareas a través de modelos corporativos, entre otras. Y, la percepción de los servidores de la burocracia en el nivel regular denota que, actualmente, el

servidor público se resiste a la *profesionalización* de la burocracia como lo desarrolla Uvalle (2019).

En relación al objetivo específico 3, en este estudio se encontró que el modelo corporativo laboral y la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia, según los servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad tienen una relación altamente significativa directa y baja con un coeficiente de Pearson (0.262  $p = 0.009$  sig. < 0.01), es decir, a medida que se optimiza el modelo corporativo laboral aumenta la dimensión de procedimientos regularizados. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión de procedimientos regularizados de la burocracia es de un 7.5%. Tal resultado concuerda con Vidal (2021) quien en su estudio determinó que la modernización de la oficina judicial requiere, entre otras, del establecimiento de procesos y protocolos para la correcta organización, manejo de información para la toma de decisiones, entre otras, señalando que en la experiencia mexicana, 40% de las entidades no cuentan con un manual de organización, 30% de las oficinas judiciales no definen su carga laboral y 36% de las oficinas no realizan evaluaciones de seguimiento.

Continuando con el análisis inferencial, en relación al objetivo específico 4 se encontró que el modelo corporativo laboral y la dimensión división de responsabilidades de la burocracia, según los servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad tienen una relación altamente significativa directa y baja con un coeficiente de Pearson (0.276  $p = 0.05$  sig. < 0.01), es decir, a medida que se optimiza el modelo corporativo laboral aumenta la dimensión de división de responsabilidades. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión de división de responsabilidades de la burocracia es de un 7.1%. Tal resultado se condice con la investigación de Castiglioni (2017), en la que a través de entrevistas semiestructuradas y reuniones de trabajo con determinados miembros de las oficinas judiciales en

estudio se pudo comprobar que las reparticiones que utilizaban sistemas de gestión de calidad se presentan a premios de excelencia; sin embargo, ello tiene como principal elemento al capital humano que asume el rol que se le asigna diligentemente y orientado hacia una misma finalidad: procurar una administración de justicia de calidad. En el mismo sentido apunta el trabajo de tipo descriptivo de Bravo (2019), en la que se concluye que la clarificación de responsabilidades o el conocimiento específico de las funciones de los servidores de la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, así como el conocimiento de tales atribuciones por parte del usuario que acude a dicha oficina permiten cumplir con los fines para las que fueron creadas.

Siguiendo el análisis inferencial, en relación al objetivo específico 5 se encontró que el modelo corporativo laboral y la dimensión jerarquía de la burocracia, según los servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad tienen una relación altamente significativa directa y baja con un coeficiente de Pearson ( $0.372$   $p = 0.0$  sig.  $< 0.01$ ), es decir, a medida que se optimiza el modelo corporativo laboral aumenta la dimensión de jerarquía. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión jerarquía de la burocracia es de un 14.2%. Tal resultado si bien no encuentra un respaldo directo en los antecedentes o trabajos previos, porque, como ya se anotó, las variables no se han abordado del modo en el que se propone, Vargas (2022) en su trabajo de investigación concluye que las dimensiones de la gestión administrativa (dirección, planeación y presupuesto) se ven influenciadas significativamente por la transformación digital, lo que quiere decir que, comparativamente la gestión administrativa –la que evidentemente incluye a los directores, jefes o personal de dirección– que equivaldría a la dimensión jerarquía se ve influenciada por las herramientas de gestión, en la investigación realizada, por la transformación digital.

Por último, del análisis inferencial, en relación al objetivo específico 6 se encontró que el modelo corporativo laboral y la dimensión relaciones

impersonales de la burocracia, según los servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad tienen una relación altamente significativa directa y baja con un coeficiente de Pearson (0.324  $p = 0.001$  sig. < 0.01), es decir, a medida que se optimiza el modelo corporativo laboral aumenta la dimensión de relaciones impersonales. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia es de un 9.2%. Este resultado cotejado con el trabajo de Chávez (2017) reafirma la necesidad de aislar el componente afectivo (relaciones impersonales) a fin de procurar la optimización de un sistema de trabajo, pues, en el referido trabajo se concluye que para reducir los tiempos de las causas judiciales en determinada materia y resolver un mayor número de procesos se requiere adoptar criterios y aplicar procedimientos uniformes para su resolución. Lo que implica aplicar un protocolo uniforme y libre de subjetividades por parte del servidor público.

Así entonces, los modelos corporativos laborales aplicados a juzgados y salas al estar orientados a la mejora del servicio de impartición de justicia, sí aportan al fin para el que fueron creados, recuérdese que en el presente trabajo de investigación no se apela al concepto peyorativo de burocracia para aludir a letargo sino, como lo señala Ferrari (2021), “comprende a un conjunto de personas que son agentes estatales. Los mismos a través de sus prácticas y en interlocución con determinadas normas, materializan la política pública y muestran quiénes son el Estado en un lugar y tiempo determinado” (p. 89). Vale decir, se comprende como la forma en la que la administración pública se organiza para atender las necesidades del usuario.

Ahora bien, el módulo corporativo laboral, en su dimensión funcionalidad, según el NRMCL se cimienta en la separación de funciones, especialización de funciones, uniformidad de procedimientos, entre otros, que como se puede advertir, coinciden con dos de las dimensiones de la burocracia: procedimientos regularizados y división de responsabilidades,

analizadas en este trabajo; de ahí que la primera variable influya significativamente en la segunda, como lo demuestra el análisis inferencial; por lo que, siendo una relación directa o positiva la existente entre ambas, la mejora de procedimientos, a través de una adecuada separación de funciones, especializando al personal y procurando la uniformidad de procedimientos, en efecto, permitirían que la burocracia se convierta en el modo de organización racional al que se aspiró desde su concepción. Lo desarrollado, coincide con la experiencia latinoamericana en la que el común denominador se halla la profesionalización del recurso humano, pues, se apunta a su deslegitimación cuando se les encargan funciones especializadas a personas que no se encontrarían en las condiciones adecuadas para encargarse de las tareas asignadas.

La gestión por resultados destinada básicamente a la obtención del cumplimiento de metas previamente trazadas que garanticen un usuario satisfecho por la calidad del servicio, si bien, es la teoría sobre la cual se cimienta la idea de mejorar las oficinas judiciales, a través, de por ejemplo, modelos corporativos, resulta ambiciosa porque no se considera una reforma integral para el servicio al que se avoca, en la investigación se ha podido demostrar que si bien el modelo corporativo laboral influye en la burocracia de la corte superior estudiada, existen otros factores que no han sido considerados; así se puede evidenciar que a pesar de que la eficacia y la eficiencia, son categorías consideradas como principios de la administración pública, en la actualidad, el funcionamiento del modelo corporativo laboral no se ha logrado perfeccionar.

Como fortaleza de la metodología empleada en la investigación se puede rescatar la participación indistinta de servidores judiciales, quienes coinciden en sus respuestas pese al tiempo de servicios diferente en cada participante. Ello denota que la percepción de los servidores resulta objetiva, otra fortaleza de la metodología de la investigación es que permitió captar datos de distintos servidores, en distintas áreas de trabajo: sub área de calificación, trámite, ejecución, e, inclusive de soporte técnico

y/o archivo modular, pero, que pertenecen a la misma organización: modelo corporativo laboral y si este influye en la burocracia para brindar el servicio de justicia en materia laboral.

Entre las debilidades de la metodología empleada podemos ubicar la no inclusión de jueces y personal directivo dentro del modelo corporativo laboral porque según el planteamiento efectuado, dos dimensiones de la variable burocracia: jerarquía y relaciones impersonales, en los cuestionarios efectuados, contienen ítems que los aluden directamente; sin embargo, si estos (jueces y administrador) también forman parte del modelo corporativo laboral, deberían ser incluidos como parte de la población.

La relevancia de la presente investigación estriba en determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022, lo que a miras de los resultados obtenidos arroja una correlación directa entre modelo corporativo laboral y burocracia, pero moderada, ello quiere decir que el modelo corporativo laboral como forma de organizar el trabajo si bien influye significativamente no es determinante para garantizar la burocracia –como medio para cumplir los objetivos de una entidad estatal–.

Sin embargo, es importante anotar que tratándose de diseños de organización de trabajo que se implementan, en buena cuenta, a procesos judiciales y que cuentan con procedimientos legales previamente fijados, su estructura se hallará íntimamente ligada a la burocracia.

## VI. CONCLUSIONES

1. Entre la variable modelo corporativo laboral y burocracia existe una relación altamente significativa, en virtud al valor de significancia bilateral de 0.00 ( $< a 0.01$ ), con un coeficiente de Pearson de 0,465 que denota un grado de correlación positiva y moderada; por lo que, a medida que se optimice el modelo corporativo laboral se obtendrá una mejora en la burocracia de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Y, con una influencia del modelo corporativo laboral de 14,8% en la burocracia.
2. El 56% de los servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad perciben al modelo corporativo laboral en el nivel alto.
3. El 78% de los servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad perciben a la burocracia en el nivel regular.
4. Entre la variable modelo corporativo laboral y la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia existe una relación altamente significativa, en virtud al valor de significancia bilateral de 0.009 ( $< a 0.01$ ), con un coeficiente de Pearson de 0.262 que denota un grado de correlación positiva y baja; por lo que, a medida que se optimice el modelo corporativo laboral se obtendrá una mejora en la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión de procedimientos regularizados de la burocracia es de un 7.5%.
5. Entre la variable modelo corporativo laboral y la dimensión división de responsabilidades de la burocracia existe una relación altamente significativa, en virtud al valor de significancia bilateral de 0.05 ( $< a 0.01$ ), con un coeficiente de Pearson de 0.276 que denota un grado de correlación positiva y baja; por lo que, a medida que se optimice el modelo corporativo laboral se obtendrá una mejora en la dimensión división de responsabilidades de la burocracia de la Corte Superior de

Justicia de La Libertad. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión de división de responsabilidades de la burocracia es de un 7.1%.

6. Entre la variable modelo corporativo laboral y la dimensión jerarquía de la burocracia existe una relación altamente significativa, en virtud al valor de significancia bilateral de 0.00 ( $< a 0.01$ ), con un coeficiente de Pearson de 0.372 que denota un grado de correlación positiva y baja; por lo que, a medida que se optimice el modelo corporativo laboral se obtendrá una mejora en la dimensión jerarquía de la burocracia de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión jerarquía de la burocracia es de un 14.2%.
7. Entre la variable modelo corporativo laboral y la dimensión relaciones impersonales de la burocracia existe una relación altamente significativa, en virtud al valor de significancia bilateral de 0.001 ( $< a 0.01$ ), con un coeficiente de Pearson de 0.324 que denota un grado de correlación positiva y baja; por lo que, a medida que se optimice el modelo corporativo laboral se obtendrá una mejora en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Y, el nivel de influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia es de un 9.2%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial debe procurar una mayor orientación o procesos de inducción al implementar los modelos corporativos laborales en las sedes judiciales debido que permitirá que la influencia de este mejore la burocracia de la corte superior de justicia.
2. El Administrador, como ejecutor de políticas en cada modelo corporativo debe realizar una evaluación periódica de los integrantes de este a fin de que la totalidad de servidores (100%) o un porcentaje mayor al alcanzado perciba al modelo corporativo en el nivel alto. Y, a su vez, con ello se permita cambiar la percepción de los servidores en torno a la burocracia del nivel medio o regular al alto.
3. El Administrador, como ejecutor de políticas en cada modelo corporativo debe encargarse de procurar capacitaciones especializadas (por sub áreas) a fin de incrementar el nivel de influencia de este en la dimensión procedimientos regularizados, dado la dinámica del modelo corporativo laboral, el cual, está orientada a especializar a los servidores para que sus tareas se realicen con mayor rapidez.
4. El Administrador, debe procurar una correcta y clara asignación de funciones a fin de incrementar la influencia del modelo corporativo laboral en la dimensión división de responsabilidades de la burocracia, ya sea a través de protocolos y directivas internas que se actualicen y dinamicen según su ejecución práctica.
5. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial debe elegir a líderes idóneos, con capacidades cognoscitivas, aptitudinales y actitudinales suficientes que permiten una optimización del modelo corporativo laboral y con ello, se incremente la dimensión de jerarquía de la burocracia que permita una mejora constante en la corte que opte por este modo de organización del trabajo en materia laboral.
6. La máxima autoridad funcional en el modelo corporativo laboral (juez) y la máxima autoridad administrativa (administrador) deben guiar un ambiente de trabajo adecuado logísticamente y de respeto entre los

colaboradores que intervengan con la finalidad de coadyuvar a que la optimización del modelo corporativo mejore la dimensión de relaciones personales de la burocracia.

## REFERENCIAS:

- Álvarez Viera, P. (2018). Ética e Investigación. Boletín Redipe. Volumen 7-2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Aquilino, N., Arena, E., Bode, M. y Scolari, J. (febrero 2019). Guía N° 1: ¿Qué es la gestión por resultados? Serie ¿Cómo diseñar metas e indicadores para el monitoreo y evaluación de políticas públicas? Buenos Aires: CIPPEC
- Arias González, J. L. (2020). Métodos de investigación online: Herramientas digitales para recolectar datos. Libro electrónico disponible en: [www.cienciaysociedad.org](http://www.cienciaysociedad.org)
- Arias González, J. L. (2020). Proyecto de Tesis Guía para la elaboración. Libro electrónico disponible en: [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com)
- Bravo Navarro, G. E. (2019). Gestión por procesos en la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37887>
- Buchely, L., Londoño, M., Castillo, C. y Loaiza, J. (2015). Imaginarios sobre prácticas judiciales en Cali, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica de Ecuador. Volumen 52, pp. 99-117. <http://dx.doi.org/10.1714/iconos.52.2015.1687>
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., Torres Santamaría, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Castiglioni, S. N. (2018). "Poder Judicial: Indicadores de Gestión y Calidad como Motor de Mejora". [Tesis de Maestría, National University of Technology]. [https://www.researchgate.net/publication/327321888\\_Tesis\\_de\\_Maestria\\_Poder\\_Judicial\\_Indicadores\\_de\\_Gestion\\_y\\_Calidad\\_como\\_Motor\\_de\\_Mejora](https://www.researchgate.net/publication/327321888_Tesis_de_Maestria_Poder_Judicial_Indicadores_de_Gestion_y_Calidad_como_Motor_de_Mejora)
- Cepeda Espinosa, M. J. y Otálora Lozano, G. (2020). Modernización de la administración de justicia a través de la inteligencia artificial. *Centro*

de *Investigación Económica y Social*.  
[https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3980/Repor\\_Julio\\_2020\\_Cepeda\\_y\\_Ot%C3%A1lora.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3980/Repor_Julio_2020_Cepeda_y_Ot%C3%A1lora.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Chávez Cornejo, M. (2017). Evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la corte de justicia de lima (2012 - 2014). algunas propuestas de mejora [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres.  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3448>

Cohen, N y Gómez Rojas, G., D. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. Editorial Teseo.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2020). Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo. Disponible en:  
[https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032\\_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf](https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf)

Escobar Álvarez, D. (2019). Gerencia pública y burocracia: la nueva gestión pública (NGP) en clave latinoamericana. Editorial Universidad del Valle.

Ferrari Mango, C. (2021). Burocracia social: reconfiguración macro institucional y micro sociopolítica entre la ANSES y el programa Hacemos Futuro. *Población & Sociedad Revista de Estudios Sociales*. Volumen 28 (1), pp. 86-106.  
<http://dx.doi.org/10.19137/pys-2021-280105>

- Gallardo Echenique, E. E. (2017). Metodología de la Investigación: manual informativo interactivo. Universidad Continental. Disponible en <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Revista Información Tecnológica*. Volumen 31 (6), pp. 159-170. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta Edición). México. Mc Graw Hill.
- Herrera Romero, L. E. (2021). La calidad en el sistema de administración de justicia. En *Revista Tiempo de Opinión*. Universidad ESAN, 76-89. <https://www.gestionjudicial.com.ar/index.php/home-page/lista-completa/item/1-calidad/3-call-the-midwife>
- Ito Flores, D. E. (2021). Propuesta de un modelo de gestión por procesos para aumentar la producción judicial de los juzgados civiles en el módulo civil corporativo de litigación oral de la corte superior de justicia de Arequipa, año 2019. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12872/SEitflde.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez Castilla, S. (2016). La burocracia: elemento de dominación en la obra de Max Weber. *Misión Jurídica Revista de Derecho y Ciencias Sociales*. Volumen 10, pp. 141-154. <https://www.revistamisionjuridica.com/la-burocracia-elemento-de-dominacion-en-la-obra-de-max-weber/>
- Palma, L. M. (2017). Administración y modernización judicial en un mundo en cambio. *Revista Argentina del Régimen de la Administración Pública (RAP)* número 453, Sección Doctrina Especial, páginas 123-150. <https://ssrn.com/abstract=2901056>
- Palma, L. M. (2017). Modernización Judicial, Gestión y Administración en América Latina. *Acta Sociológica*. Volumen 72, pp. 149-203.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018660281730035X>

- Pereira, S. (2017). El sistema de justicia civil en Uruguay. En A. S. Pereira, Losing, N., Revilla, J. A., Espinosa, L. y Martínez, J. J., *Estudios comparados sobre reformas al sistema de justicia civil Alemania – España – Uruguay*. pp. 293-520. Chile: Centro de Estudios de Justicia de las Américas, CEJA. <https://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/5606>
- Pliscoff -Varas, Cristian. (2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Convergencia*, 24(73), 141-164. Recuperado en 22 de enero de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352017000100141&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000100141&lng=es&tlng=es)
- Quinche Ramírez, M. F. (2021). Las reformas a la justicia durante la vigencia de la Constitución de 1991. En *Revista Derecho del Estado*, Universidad Externado de Colombia. N.º 50, septiembre-diciembre de 2021, 295-322. <https://doi.org/10.18601/01229893.n50.10>
- Ramón Monje, L. M., & Gorjón Gómez, F. J. (2021). Mediación para la reducción de los conflictos interpersonales en el contexto organizacional. *Justicia*, 26 (39), 1-24. <https://doi.org/10.17081/just.26.39.4690>
- Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ. Por la cual se aprueba el modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. 4 de julio de 2012.
- Resolución Administrativa N° 159-2018-P-CE-PJ. Por la cual se modifica el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497 y el Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral, ambos aprobados por la Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ. 4 de octubre de 2018.

- Resolución Administrativa N° 195-2012-CE-PJ. Por la cual se aprueba el Reglamento de Administración del Despacho Judicial con la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497. 10 de octubre de 2012.
- Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ. Por la cual se aprueba el modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplica-PJ. Por la cual se aprueba el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497. 26 de noviembre de 2014.
- Reyes Hernández, J. Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, [S.l.], v. 9, n. 3, p. 808-830, dec. 2021. ISSN 2310-340X. En: <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/450>
- Ríos Ramírez, R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Romero Úrrea, H., Real Cotto J. J., Ordoñez Sánchez, J. L., Gavino Díaz, G. E., Guadalupe Saldarriaga, M. (2021). Metodología de la Investigación científica. Edicumbre. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/356568692\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica](https://www.researchgate.net/publication/356568692_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica)
- Sáez Martín, J. E. (2014). Las claves de la gestión judicial en Chile. *Justicia*, No. 25 - pp. 15-50. <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/justicia/index.php/justicia>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero C., Mejía Sáenz K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma.
- Treviño., R., R., Ortiz., T., G., & Maldonado., S., H. (2021). Las características determinantes de la administración de la justicia mercantil oral bajo el nuevo modelo de gestión judicial latinoamericano. *Revista Política Globalidad y Ciudadanía*, 7(14), 181-205. <https://doi.org/10.29105/pgc7.14-9>
- Uvalle Berrones, R. (2019). El Servicio Profesional de Carrera en la transformación de la vida social y estatal. *Revista de Administración*

*Pública* No.150, Vol. LIV No.3. pp. 23-56.  
<https://www.inap.mx/portal/2020/rap150.pdf>

Vallines García, E. (2018). ¿Es inconstitucional la “nueva oficina judicial”? A propósito del libro *justicia o burocracia*. *Revista Española de Derecho Constitucional*. Volumen 112, pp. 387-410.  
<https://recyt.fecyt.es/index.php/REDCons/article/view/64479>

Vargas Vianco, J. E. (2018). Herramientas para el diseño de despachos judiciales. Centro de Estudios de Justicia de las Américas.  
[https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2018/08/notasgenerales\\_jevargas-1.pdf](https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2018/08/notasgenerales_jevargas-1.pdf)

Vidal Araya, J. P. (2021). Desafío de una oficina judicial moderna. *Sistemas Judiciales Una perspectiva integral sobre la administración de justicia*. Volumen 24. pp. 130-137.  
[https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2021/10/Revista\\_SJ\\_24\\_2021.pdf](https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2021/10/Revista_SJ_24_2021.pdf)

Zavaleta Cabrera, E. M. (2021). Diseño organizacional de la escuela de policía - San Bartolo - Perú. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(4), 322–331.  
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.4.575>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Modelo corporativo laboral y su influencia en la burocracia de una Corte Superior de Justicia 2020-2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General	VARIABLE X: MODELO CORPORATIVO LABORAL			
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
¿En qué medida el modelo corporativo laboral influye en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022?	Determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.	El modelo corporativo laboral influye significativamente en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.	ESTRUCTURA	Nivel de responsabilidad	1,2,3	Bajo: [0-9.33] Medio: [9.34-18.66] Alto: [18.67-28]
				Optimización de recursos	4,5	
			ORGANIZACIÓN	Supervisión	6,7	Bajo: [0-8] Medio: [8.01-16] Alto: [16.01-24]
				Desempeño en el cargo	8,9	
			FUNCIONALIDAD	Experiencia	10,11,12	Bajo: [0-12] Medio: [12.01-24] Alto: [24.01-36]
				Inducción para el trabajo	13	
				Eficacia	14,15	
				Eficiencia	16,17	
1. ¿En qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia una corte superior de justicia, 2022?	1. Identificar el nivel del modelo corporativo laboral, según los trabajadores de una corte superior de justicia, 2022.	1. El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión procedimientos regularizados de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.	VARIABLE Y: BUROCRACIA	Compromiso	18,19,20	Bajo: [0-8] Medio: [8.01-16] Alto: [16.01-24]
2. ¿En qué medida el modelo corporativo laboral influye en la división de responsabilidades de una corte superior de justicia, 2022?	2. Identificar el nivel de burocracia, según los trabajadores de una corte superior de justicia, 2022.	2. El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión de responsabilidades de una corte superior de justicia, 2022.		Capacitación (pre y post ocupación del cargo)	21,22	
			PROCEDIMIENTOS REGULARIZADOS	Capacidad para resolver problemas no reglamentados	1,2	Bajo: [0-8] Medio: [8.01-16] Alto: [16.01-24]
				Establecimiento de horarios	3,4	
			DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES	Interpretación del sentido de la normal	5,6	Bajo: [0-9.33] Medio: [9.34-18.66] Alto: [18.67-28]
				Selección de personal	7,8	
				Especialización	9,10	
				Trabajo en equipo	11,12,13	

superior de justicia, 2022?  
 3. ¿En qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión jerarquía de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022?  
 4. ¿En qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022?

dimensión regularizados de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.  
 4. Determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión división de responsabilidades de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.  
 5. Determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión jerarquía de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.  
 6. Determinar en qué medida el modelo corporativo laboral influye en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.

de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.  
 3. El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión jerarquía de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.  
 4. El modelo corporativo laboral influye significativamente en la dimensión relaciones impersonales de la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.

JERARQUÍA

Nivel de supervisión por del parte magistrado Nivel de supervisión por del parte administrador. Buen ambiente de trabajo Respeto

14  
 15,16,17  
 18,19  
 20,21

Bajo: [0-5.33]  
 Medio: [5.34-10.67]  
 Alto: [10.68-16]

RELACIONES IMPERSONALES

Trato cordial 22

Bajo: [0-6.66]  
 Medio: [6.67-13.33]  
 Alto: [13.34-20]

Anexo 2

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	NIVELES
<b>VI: MODELO CORPORATIVO LABORAL</b>	Sistema de trabajo orientado a especializar el trabajo por etapas o fases a fin de mejorar destrezas de los servidores en determinadas áreas para incrementar sus niveles de productividad (tomada como referencia del Reglamento aprobado por la R.A. 399-2014-CE-PJ)	Modo de organización del trabajo que difiere de la de un juzgado tradicional, a cargo de más de un juez y del administrador, en la que las tareas de cada colaborador se dividen según el área en el que se desempeña.	ESTRUCTURA	- Nivel de responsabilidad. - Optimización de recursos. - Supervisión. - Desempeño en el cargo.	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario 01	Bajo: [0-9.33] Medio: [9.34-18.66] Alto: [18.67-28]
			ORGANIZACIÓN	- Experiencia. - Inducción para el trabajo.	8,9,10,11,12,13		Bajo: [0-8] Medio: [8.01-16] Alto: [16.01-24]
			FUNCIONALIDAD	- Eficacia. - Eficiencia. - Compromiso. - Capacitación (pre y post ocupación del cargo).	14,15,16,17,18,19,20,21,22		Bajo: [0-12] Medio: [12.01-24] Alto: [24.01-36]
<b>VD: BUROCRACIA</b>	Modelo de organización encargado de ejercer la autoridad racional-legal (orientada a	Entendida como la forma por excelencia que tiene el Estado de organizarse, empleando procedimiento	PROCEDIMIENTOS REGULARIZADOS	- Creatividad para solución de problemas. - Establecimiento de horarios. - Interpretación del sentido de la norma.	1,2,3,4,5,6	Cuestionario 02	Bajo: [0-8] Medio: [8.01-16] Alto: [16.01-24]

funciones o a valores o a ambas) según (Escobar, 2019, p. 53)

regularizados, dividiendo responsabilidad, jerarquizando a sus operadores y evitando subjetividades en el desempeño de sus tareas.

**DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES**

**JERARQUÍA**

**RELACIONES IMPERSONALES**

- Selección de personal. 7,8,9,10,11,12,13
- Especialización.
- Trabajo en equipo.
- Nivel de supervisión por parte del magistrado. 14,15,16,17
- Nivel de supervisión por parte del administrador.
- Buen ambiente de trabajo. 18,19,20,21,22
- Respeto.
- Trato cordial

Bajo: [0-9.33]  
Medio: [9.34-18.66]  
Alto: [18.67-28]

Bajo: [0-5.33]  
Medio: [5.34-10.67]  
Alto: [10.68-16]

Bajo: [0-6.66]  
Medio: [6.67-13.33]  
Alto: [13.34-20]

### Anexo 3

#### Determinación de la muestra

Para el trabajo de investigación se trabajó con una muestra representativa y adecuada de la población o universo motivo del estudio. Cuya fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{z^2 N p}{E^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

n: elementos o individuos de muestra.

N: Individuos de la población

Z: Valor tabulado 1,96, de la distribución normal al 95% de confianza.

p: Probabilidad de ocurrencia de la característica observada 0,5

q: Probabilidad de no ocurrencia de la característica observada 0,5

E: Error de muestreo permitido, 0,05

Aplicada la fórmula anterior a la población de servidores (136) se obtiene una muestra representativa de 100 servidores.

$$n = \frac{(1.96)^2 136(0.5)(0.5)}{0.05^2(136 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \mathbf{100}$$

#### **Anexo 4**

Consentimiento informado

Título de la investigación: **Modelo corporativo laboral y su influencia en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.**

Objetivo de la investigación: **Determinar la influencia del modelo corporativo laboral en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022.**

Dirigido a: **Servidores del Módulo Corporativo Laboral (MCL) en la Corte Superior de Justicia de La Libertad.**

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

**Beneficios:** Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la influencia que existe del modelo corporativo laboral en la burocracia de una corte superior de justicia, 2022, lo cual es relevante para este estudio pues los resultados permitirán diseñar propuesta de mejora.

**Confidencialidad:** Toda opinión o información que Ud. entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

**Participación voluntaria:** Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

**Contacto:** Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Salima Del Lourdes Velásquez Briceño, al siguiente email: [salimavelasquezbri@gmail.com](mailto:salimavelasquezbri@gmail.com)

**¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:**

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)

NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)

Firma:.....

DNI:.....

**Anexo 5**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Cuestionario 01 – MODELO CORPORATIVO LABORAL**

Puesto actual que ocupa:\_\_\_\_\_

Tiempo de servicios en el MCL:\_\_\_\_\_

Sexo:\_\_\_\_\_

Aplicando la siguiente escala **numérica** para su respuesta:

<b>Significado</b>	<b>Valor numérico</b>
Siempre (S)	<b>4</b>
Casi siempre (CS)	<b>3</b>
Regularmente (R)	<b>2</b>
A veces (AV)	<b>1</b>
Nunca (N)	<b>0</b>

**MCL, es Módulo Corporativo Laboral**

Consigne el **valor** (número) de la alternativa con la que se identifique:

<b>ÍTEM</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>R</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
<b>Dimensión 1: Estructura</b>						
1.	¿A la fecha de su ingreso al MCL fue capacitado?					
2.	¿Al ingresar al MCL se le entregó su norma de regulación?					
3.	¿Conoce las funciones que le corresponden en el cargo que ocupa?					
4.	¿En el MCL se cuenta con las herramientas suficientes para el desempeño de sus funciones?					
5.	¿En el MCL los recursos (intangibles y físicos) se utilizan correctamente?					
6.	¿Es sancionado por el incumplimiento de sus funciones?					
7.	Como servidor judicial, ¿usted se encuentra en constante supervisión?					
<b>Dimensión 2: Organización</b>						
8.	¿Cumple con todas las funciones inherentes al área en la que se ubica?					
9.	¿En el MCL, cada integrante cumple diligentemente su función?					
10.	¿Su experiencia le ha servido para adaptarse al rol que le corresponde en el MCL?					
11.	¿Usted ha sido rotado de área?					
12.	En el MCL, ¿los servidores cuentan con la experiencia necesaria para el cargo que ocupan?					

13.	¿Tuvo inducción especializada acerca de cómo funciona el MCL?					
<b>Dimensión 3: Funcionalidad</b>						
14.	¿La tramitación del proceso en el módulo corporativo laboral es eficaz?					
15.	Considerando el área funcional en la que se ubica, ¿el desempeño de dicha área califica como eficaz?					
16.	En su experiencia, ¿las resoluciones judiciales son de calidad?					
17.	Considerando el área funcional en la que se ubica, ¿el desempeño de dicha área califica como eficiente?					
18.	¿Cómo servidor judicial, se encuentra comprometido con la labor que desempeña en el MCL?					
19.	¿En sus labores, su compañero de trabajo recarga sus funciones?					
20.	¿Existen incentivos ante el buen desempeño de sus tareas?					
21.	¿Recibe usted capacitación especializada para el cargo que ocupa?					
22.	Para las rotaciones en el MCL ¿se considera el trabajo previo realizado por el servidor judicial?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**Anexo 6**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Cuestionario 01 – BUROCRACIA**

Puesto actual que ocupa: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios en el MCL: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Aplicando la siguiente escala **numérica** para su respuesta:

<b>Significado</b>	<b>Valor numérico</b>
Siempre (S)	<b>4</b>
Casi siempre (CS)	<b>3</b>
Regularmente (R)	<b>2</b>
A veces (AV)	<b>1</b>
Nunca (N)	<b>0</b>

**MCL, es Módulo Corporativo Laboral**

Consigne el **valor** (número) de la alternativa con la que se identifique:

<b>ITEM</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>R</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
<b>Dimensión 1: Procedimientos regularizados</b>						
1.	¿En el MCL se presentan problemas que no tienen solución reglamentada?					
2.	En la realización de su función ¿busca usted soluciones no reguladas expresamente?					
3.	¿Considera adecuado que existan horarios prefijados para el trámite de los procesos judiciales?					
4.	¿Durante sus ocho horas de labor, logra cumplir con las metas trazadas?					
5.	¿Propone interpretaciones de la norma jurídica en situaciones de duda?					
6.	¿En el MCL, existe uniformidad de procedimientos?					
<b>Dimensión 2: División de responsabilidades</b>						
7.	En el MCL, ¿Se ubica el personal más idóneo?					
8.	¿Antes de ingresar al MCL se evalúa las capacidades cognitivas del servidor?					
9.	¿El personal de las sub áreas del módulo corporativo laboral: calificación, trámite y ejecución está especializado?					
10.	¿En el MCL, se realizan capacitaciones por áreas?					
11.	¿En su área, todos los integrantes realizan la función que les corresponde?					
12.	¿Se selecciona al personal de cada área por sus capacidades cognitivas?					

13.	¿En el MCL para el desarrollo de sus funciones cuenta con el apoyo de sus compañeros?					
<b>Dimensión 3: Jerarquía</b>						
14.	¿El magistrado revisa las resoluciones judiciales que usted elabora?					
15.	¿El administrador monitorea su trabajo?					
16.	¿Existen conflictos entre las directivas del Administrador y del Juez?					
17.	¿Percibe una confusión entre la jerarquía del Administrador y la del Juez?					
<b>Dimensión 4: Relaciones impersonales</b>						
18.	¿Los ambientes físicos están adaptados para trabajar en el modelo corporativo?					
19.	¿Su ambiente de trabajo está implementado con las herramientas tecnológicas necesarias?					
20.	¿Las órdenes del Administrador y/o Juez son impartidas con respeto?					
21.	¿En el MCL se valora su trabajo?					
22.	El trato cordial en el MCL, ¿se encuentra presente a menudo?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 7

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MODELO CORPORATIVO LABORAL**

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>							
1.	¿A la fecha de su ingreso al MCL fue capacitado?	x		x		x		
2.	¿Al ingresar al MCL se le entregó su norma de regulación?	x		x		x		
3.	¿Conoce las funciones que le corresponden en el cargo que ocupa?	x		x		x		
4.	¿En el MCL se cuenta con las herramientas suficientes para el desempeño de sus funciones?	x		x		x		
5.	¿En el MCL los recursos (intangibles y físicos) se utilizan correctamente?	x		x		x		
6.	¿Es sancionado por el incumplimiento de sus funciones?	x		x		x		
7.	Como servidor judicial, ¿usted se encuentra en constante supervisión?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>							
8.	¿Cumple con todas las funciones inherentes al área en la que se ubica?	x		x		x		
9.	¿En el MCL, cada integrante cumple diligentemente su función?	x		x		x		
10.	¿Su experiencia le ha servido para adaptarse al rol que le corresponde en el MCL?	x		x		x		
11.	¿Usted ha sido rotado de área?	x		x		x		
12.	En el MCL, ¿los servidores cuentan con la experiencia necesaria para el cargo que ocupan?	x		x		x		
13.	¿Tuvo inducción especializada acerca de cómo funciona el MCL?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: FUNCIONALIDAD</b>							
14.	¿La tramitación del proceso en el módulo corporativo laboral es eficaz?	x		x		x		
15.	Considerando el área funcional en la que se ubica, ¿el desempeño de dicha área califica como eficaz?	x		x		x		
16.	En su experiencia, ¿las resoluciones judiciales son de calidad?	x		x		x		
17.	Considerando el área funcional en la que se ubica, ¿el desempeño de dicha área califica como eficiente?	x		x		x		
18.	¿Cómo servidor judicial, se encuentra comprometido con la labor que desempeña en el MCL?	x		x		x		
19.	¿En sus labores, su compañero de trabajo recarga sus funciones?	x		x		x		

20.	¿Existen incentivos ante el buen desempeño de sus tareas?	x		x		x	
21.	¿Recibe usted capacitación especializada para el cargo que ocupa?	x		x		x	
22.	Para las rotaciones en el MCL ¿se considera el trabajo previo realizado por el servidor judicial?	x		x		x	

**Leyenda:**

1: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**OBSERVACIONES** (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

DNI: 17839286

Código Orcid: [0000-0002-5207-8200](https://orcid.org/0000-0002-5207-8200)

Especialidad del validador: Ingeniero

Dr Francisco Alejandro Espinoza Polo

DNI: 17839286

Trujillo, 19 de noviembre del 2022

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA BUROCRACIA**

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: PROCEDIMIENTOS REGULARIZADOS</b>								
1.	¿En el MCL se presentan problemas que no tienen solución reglamentada?	x		x		x		
2.	En la realización de su función ¿busca usted soluciones no reguladas expresamente?	x		x		x		
3.	¿Considera adecuado que existan horarios prefijados para el trámite de los procesos judiciales?	x		x		x		
4.	¿Durante sus ocho horas de labor, logra cumplir con las metas trazadas?	x		x		x		
5.	¿Propone interpretaciones de la norma jurídica en situaciones de duda?	x		x		x		
6.	¿En el MCL, existe uniformidad de procedimientos?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES</b>								
7.	En el MCL, ¿Se ubica el personal más idóneo?	x		x		x		
8.	¿Antes de ingresar al MCL se evalúa las capacidades cognoscitivas del servidor?	x		x		x		
9.	¿El personal de las sub áreas del módulo corporativo laboral: calificación, trámite y ejecución está especializado?	x		x		x		
10.	¿En el MCL, se realizan capacitaciones por áreas?	x		x		x		
11.	¿En su área, todos los integrantes realizan la función que les corresponde?	x		x		x		
12.	¿Se selecciona al personal de cada área por sus capacidades cognoscitivas?	x		x		x		
13.	¿En el MCL para el desarrollo de sus funciones cuenta con el apoyo de sus compañeros?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: JERARQUÍA</b>								
14.	¿El magistrado revisa las resoluciones judiciales que usted elabora?	x		x		x		
15.	¿El administrador monitorea su trabajo?	x		x		x		
16.	¿Existen conflictos entre las directivas del Administrador y del Juez?	x		x		x		
17.	¿Percibe una confusión entre la jerarquía del Administrador y la del Juez?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: FUNCIONALIDAD</b>								
18.	¿Los ambientes físicos están adaptados para trabajar en el modelo corporativo?	x		x		x		
19.	¿Su ambiente de trabajo está implementado con las herramientas tecnológicas necesarias?	x		x		x		
20.	¿Las órdenes del Administrador y/o Juez son impartidas con respeto?	x		x		x		

21	¿En el MCL se valora su trabajo?	x		x		x	
22	El trato cordial en el MCL, ¿se encuentra presente a menudo?	x		x		x	

**Leyenda:**

1: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**OBSERVACIONES** (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

DNI: 17839286

Código Orcid: [0000-0002-5207-8200](https://orcid.org/0000-0002-5207-8200)

Especialidad del validador: Ingeniero

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

DNI: 17839286

Trujillo, 19 de noviembre del 2022

**OBSERVACIONES** (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Antony Esmil Franco Fernández Altamirano                          DNI: 73969287

Código ORCID: 0000-0002-5307-3583

Especialidad del validador: Abogado

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Antony Esmil Franco Fernández Altamirano', with a large, decorative flourish extending from the bottom left.

---

Mtro. Antony Esmil Franco Fernández Altamirano  
DNI: 73969287

Trujillo, 24 de noviembre del 2022

**OBSERVACIONES** (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Mto. José Miguel Saldarriaga Medina

DNI: 41386769

Código ORCID: 0000-0002-6239-8507

Especialidad del validador: Abogado



---

Mag. José Miguel Saldarriaga Medina  
DNI: 41386769

Trujillo, 24 de noviembre del 2022

**OBSERVACIONES** (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

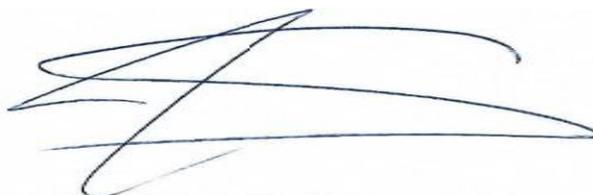
Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [ x ]                           Aplicable después de corregir [ ]                           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.: Mag. Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez

DNI: 18103082

Código ORCID: [0000-0001-9822-2055](https://orcid.org/0000-0001-9822-2055)

Especialidad del validador: Abogado



---

Mag. Carlos Olmedo Veneros Gutierrez

DNI: 18103082

Trujillo, 24 de noviembre del 2022

**OBSERVACIONES** (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

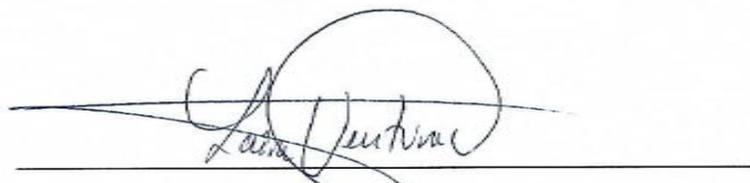
Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Zaira Grimaldina Ventura Vega

DNI: 42131566

Código ORCID: [0000-0001-9118-7517](https://orcid.org/0000-0001-9118-7517)

Especialidad del validador: Abogada

Trujillo, 24 de noviembre del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Zaira Grimaldina Ventura Vega', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Mag. Zaira Grimaldina Ventura Vega

DNI: 42131566

## Anexo 8

### Base de Datos de Modelo Corporativo Laboral y Burocracia

#### Data de Modelo Corporativo Laboral

N	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	Est	Org	Func	MCL
1	0	1	2	2	1	1	2	2	1	1	0	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	5	10	24
2	0	0	0	0	0	0	4	4	4	3	2	2	0	0	4	3	3	4	3	0	0	0	4	15	17	36
3	1	0	4	3	2	2	4	4	2	4	1	2	2	1	3	2	3	4	0	0	1	3	16	15	17	48
4	1	1	1	1	1	0	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	0	1	1	0	8	13	14	35
5	0	0	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	0	2	4	2	4	4	1	0	1	1	13	12	19	44
6	2	0	3	3	3	0	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	4	1	0	2	2	15	15	17	47
7	0	0	4	3	3	0	1	4	2	4	1	2	0	2	4	4	3	4	0	0	2	4	11	13	23	47
8	1	0	2	2	1	0	4	4	3	4	2	1	1	3	3	3	3	4	0	0	1	1	10	15	18	43
9	1	0	4	2	1	2	4	3	2	3	4	2	1	2	3	2	3	4	1	0	1	1	14	15	17	46
10	0	0	3	3	2	3	4	4	3	4	1	3	1	3	2	2	2	4	1	1	1	2	15	16	18	49
11	1	0	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	11	9	16	36
12	2	1	4	2	2	1	3	4	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	1	0	2	2	15	17	23	55
13	1	0	3	1	2	0	2	4	1	3	1	1	1	1	3	1	2	3	2	0	1	1	9	11	14	34
14	0	0	4	4	4	0	3	4	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	1	0	2	2	15	17	23	55
15	2	0	4	3	2	0	3	4	3	4	0	2	0	2	3	3	3	4	1	0	1	2	14	13	19	46
16	0	0	3	1	3	0	4	4	2	4	0	2	2	2	3	2	3	4	1	0	1	0	11	14	16	41
17	2	2	3	2	2	0	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	0	0	1	1	13	11	13	37
18	4	2	4	1	1	1	1	3	2	3	1	1	0	1	1	2	2	4	1	0	1	0	14	10	12	36
19	1	3	4	2	3	0	4	4	2	3	2	1	1	2	3	3	3	4	1	0	1	1	17	13	18	48
20	1	0	1	2	2	4	1	4	2	4	1	1	0	2	2	2	2	4	4	0	0	1	11	12	17	40
21	0	0	2	1	1	1	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	0	1	0	7	12	10	29
22	0	0	4	1	1	0	3	4	2	3	2	1	0	1	1	4	3	4	1	0	1	1	9	12	16	37
23	0	0	3	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	3	3	3	4	4	3	0	1	0	13	16	21	50
24	0	0	2	1	3	1	4	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	0	11	13	17	41
25	0	0	2	1	3	1	1	2	3	1	0	2	3	4	1	2	4	3	2	1	0	1	8	11	18	37
26	0	1	2	1	3	1	0	3	2	1	2	3	3	4	1	3	1	0	2	1	3	1	8	14	16	38
27	0	0	2	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	4	1	2	4	2	1	1	3	2	6	13	20	39
28	0	0	4	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	0	1	2	1	3	4	2	12	10	17	39

29	0	1	4	2	1	2	2	1	0	2	1	1	0	3	2	1	4	4	2	3	1	2	12	5	22	39
30	0	0	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	2	1	1	2	3	1	1	13	6	11	30
31	0	1	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	2	1	11	6	12	29
32	0	0	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	10	10	13	33
33	0	1	3	2	0	0	1	3	4	4	4	2	1	2	1	0	3	2	1	1	1	1	7	18	12	37
34	0	0	4	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	0	0	1	2	12	10	11	33
35	0	1	4	3	2	1	1	2	2	2	4	4	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	12	16	15	43
36	0	0	3	1	1	1	2	2	3	0	1	0	1	2	2	1	4	3	2	1	1	1	8	7	17	32
37	0	0	3	2	2	1	1	0	0	2	1	1	3	2	2	2	3	4	1	2	2	2	9	7	20	36
38	0	0	3	2	2	1	0	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	4	1	2	1	1	8	9	18	35
39	0	1	4	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	3	1	4	2	1	2	2	1	11	8	18	37
40	0	0	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	4	3	2	3	2	1	10	9	21	40
41	0	0	4	2	2	1	3	2	1	0	0	2	2	4	2	1	1	1	0	3	3	3	12	7	18	37
42	0	0	4	2	2	2	1	1	1	0	4	3	2	2	1	1	1	0	0	2	2	1	11	11	10	32
43	0	0	4	2	2	2	3	2	1	1	1	0	2	2	1	0	3	1	1	1	1	1	13	7	11	31
44	0	0	4	2	1	1	3	0	1	1	1	2	2	2	1	0	1	2	1	2	1	1	11	7	11	29
45	0	0	3	1	1	1	2	2	2	1	1	4	0	0	4	4	2	2	1	1	1	2	8	10	17	35
46	0	0	4	1	1	1	2	2	2	1	1	4	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	9	13	16	38
47	0	1	4	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	10	12	15	37
48	1	0	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	8	12	15	35
49	0	0	4	1	1	2	2	3	3	2	0	0	1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	10	9	16	35
50	0	0	4	3	3	2	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	14	6	9	29
51	0	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	0	0	1	1	1	11	10	8	29
52	0	0	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	8	14	12	34
53	0	1	4	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	15	11	20	46
54	0	0	4	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	14	8	18	40
55	0	1	4	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	13	9	16	38
56	0	1	4	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	13	9	13	35
57	0	0	4	2	2	2	1	1	1	3	2	0	0	1	1	2	3	1	1	0	0	1	11	7	10	28
58	0	0	4	2	2	1	1	1	3	2	1	2	0	0	0	2	2	1	1	2	2	2	10	9	12	31
59	1	0	4	3	2	2	2	1	1	0	0	0	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	14	3	16	33
60	0	0	4	3	3	2	2	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	2	2	14	6	7	27

61	0	0	4	2	2	2	1	1	1	0	0	2	1	3	0	0	0	1	2	1	1	2	11	5	10	26
62	0	0	4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	11	8	17	36
63	0	1	4	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	13	12	16	41
64	0	0	4	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	1	1	2	2	3	4	4	1	2	11	7	20	38
65	0	0	4	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	0	3	3	2	2	12	10	17	39
66	0	1	4	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	11	12	13	36
67	0	0	4	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	10	13	13	36
68	0	0	4	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	10	11	16	37
69	0	0	4	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	0	0	1	1	11	12	12	35
70	1	0	4	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	0	0	0	0	12	12	11	35
71	0	0	4	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	0	0	0	1	1	1	9	15	8	32
72	0	0	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	0	0	0	1	11	11	8	30
73	0	0	4	1	1	0	1	0	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	7	13	15	35
74	0	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	0	0	0	1	1	1	3	2	2	2	2	10	8	14	32
75	0	1	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	0	0	1	2	2	1	1	2	2	13	8	11	32
76	0	0	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	0	0	2	2	1	2	2	8	10	15	33
77	0	0	4	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	9	10	18	37
78	0	1	3	1	1	2	2	2	4	2	4	0	0	1	1	2	2	2	1	1	1	3	10	12	14	36
79	0	0	4	2	2	2	1	1	1	3	2	1	0	0	1	1	2	2	1	1	0	0	11	8	8	27
80	0	1	4	3	2	2	0	0	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	0	0	1	1	12	7	9	28
81	0	0	4	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	11	12	13	36
82	0	0	4	2	2	2	1	1	2	2	3	0	0	1	1	2	3	4	4	1	1	1	11	8	18	37
83	0	0	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	10	13	13	36
84	0	0	4	2	2	2	1	1	1	3	3	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	11	8	7	26
85	1	0	4	0	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	0	1	2	12	9	18	39
86	0	0	4	0	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	9	10	13	32
87	0	0	4	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	8	12	10	30
88	0	0	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	0	0	0	1	1	1	12	7	10	29
89	0	0	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	0	0	1	1	1	2	2	1	2	9	10	10	29
90	0	0	4	3	4	4	2	2	2	3	3	1	1	0	0	1	2	1	2	3	1	1	17	12	11	40
91	0	0	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	0	3	1	1	1	2	0	15	10	9	34
92	1	0	4	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	0	1	2	1	13	10	13	36

93	0	0	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	0	1	1	12	8	10	30
94	0	0	4	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	0	0	0	4	2	3	1	1	0	15	10	11	36
95	0	0	4	2	2	2	2	2	1	1	1	0	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	12	8	17	37
96	0	0	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	0	3	2	2	4	3	2	2	2	15	9	20	44
97	0	0	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	11	9	14	34
98	0	0	4	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	12	10	20	42
99	0	0	4	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	0	0	2	9	11	11	31
100	0	0	4	2	2	2	1	3	4	2	4	3	2	1	1	1	2	2	2	1	0	1	11	18	11	40

**Data de Burocracia**

<b>N</b>	<b>i1</b>	<b>i2</b>	<b>i3</b>	<b>i4</b>	<b>i5</b>	<b>i6</b>	<b>i7</b>	<b>i8</b>	<b>i9</b>	<b>i10</b>	<b>i11</b>	<b>i12</b>	<b>i13</b>	<b>i14</b>	<b>i15</b>	<b>i16</b>	<b>i17</b>	<b>i18</b>	<b>i19</b>	<b>i20</b>	<b>i21</b>	<b>i22</b>	<b>PR</b>	<b>DR</b>	<b>Jerar</b>	<b>RI</b>	<b>BRC</b>
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	4	7	7	7	12	33
2	2	2	2	1	1	0	2	1	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	0	2	2	2	8	9	9	7	33
3	1	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	1	1	3	2	3	3	3	17	17	8	14	56
4	1	1	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	4	3	0	1	1	2	4	2	2	9	15	8	11	43
5	1	1	1	0	1	1	1	0	2	1	4	1	3	2	3	1	1	0	0	2	1	1	5	12	7	4	28
6	1	3	4	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	0	2	2	4	3	3	13	14	5	14	46
7	1	1	0	2	3	1	2	1	3	3	3	1	2	3	2	1	0	3	2	4	2	2	8	15	6	13	42
8	1	1	4	3	1	1	3	3	4	2	4	0	3	0	4	1	1	3	3	3	2	3	11	19	6	14	50
9	4	3	1	3	3	2	2	2	4	1	4	2	2	4	3	2	2	0	0	4	2	2	16	17	11	8	52
10	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	9	12	12	10	43
11	1	1	0	2	1	2	2	2	2	1	2	0	0	0	3	0	0	0	0	3	1	2	7	9	3	6	25
12	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	4	4	0	0	1	3	4	4	4	12	19	8	16	55
13	1	1	3	2	2	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	0	3	1	1	10	7	5	6	28
14	2	3	2	3	1	2	1	0	2	1	1	1	1	2	4	0	3	2	1	4	2	1	13	7	9	10	39
15	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	4	3	1	1	0	1	3	2	3	13	17	9	9	48
16	1	1	2	3	1	2	3	1	2	0	3	1	3	4	4	1	1	0	0	3	0	3	10	13	10	6	39
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	1	0	6	12	6	4	28
18	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	4	1	0	0	0	2	1	2	6	10	9	5	30
19	0	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	10	14	8	10	42
20	2	4	4	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	0	1	2	0	1	15	9	7	4	35
21	1	1	4	0	1	1	1	0	1	1	4	2	1	4	2	1	0	0	1	2	1	1	8	10	7	5	30
22	1	1	1	4	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	0	1	0	3	0	2	11	11	6	6	34
23	1	2	1	3	1	2	3	4	3	1	3	2	2	4	4	1	1	1	1	2	2	2	10	18	10	8	46
24	1	1	4	2	1	1	1	1	3	3	4	2	2	2	4	1	0	0	0	3	2	3	10	16	7	8	41
25	1	1	4	2	2	2	1	1	3	3	4	3	2	3	4	1	0	0	0	4	2	4	12	17	8	10	47
26	2	3	4	3	2	2	2	0	2	2	1	0	0	4	3	0	0	2	1	3	3	0	16	7	7	9	39
27	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	20	28	14	18	80
28	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	0	2	0	1	1	3	4	4	4	13	18	3	16	50
29	1	2	2	0	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	0	1	0	4	2	2	7	6	4	9	26
30	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	4	3	2	0	2	0	1	2	1	4	1	2	11	15	3	10	39

31	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	2	2	1	4	2	0	0	0	0	3	1	1	12	9	6	5	32
32	1	0	4	1	0	3	2	3	3	4	3	3	3	0	4	1	1	2	2	2	3	2	9	21	6	11	47
33	3	3	4	0	4	0	1	0	1	1	1	1	3	4	3	1	1	0	0	4	1	1	14	8	9	6	37
34	3	3	2	1	1	1	2	0	2	1	2	1	2	4	2	2	1	0	1	4	2	2	11	10	9	9	39
35	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	4	1	1	2	3	4	0	3	12	15	9	12	48
36	1	1	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	0	0	0	2	3	3	3	14	19	6	11	50
37	1	0	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	1	0	1	2	4	3	4	11	18	8	14	51
38	1	1	4	2	1	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	1	1	4	1	3	2	2	11	18	9	12	50
39	0	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	4	4	4	4	16	26	8	20	70
40	1	1	3	3	4	3	3	1	3	1	3	2	4	3	2	1	1	2	3	3	2	3	15	17	7	13	52
41	0	0	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	10	18	10	18	56
42	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	4	4	1	0	3	3	4	3	2	12	15	9	15	51
43	1	4	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	4	3	3	13	18	8	16	55
44	2	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	13	14	6	8	41
45	1	1	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	13	19	10	14	56
46	1	1	1	4	2	2	1	0	1	2	3	1	1	4	4	0	0	1	1	4	2	4	11	9	8	12	40
47	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	4	3	3	1	2	12	20	7	13	52
48	2	3	3	0	3	2	2	0	2	2	2	3	3	4	1	1	0	0	2	4	3	3	13	14	6	12	45
49	0	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	0	0	3	3	4	4	4	16	25	8	18	67
50	0	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	2	7	9	6	10	32
51	1	0	2	3	0	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	0	0	1	1	4	3	3	9	19	6	12	46
52	1	1	3	1	0	3	3	1	4	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	4	3	3	9	15	6	15	45
53	2	1	0	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	4	2	0	0	2	2	4	2	2	9	9	6	12	36
54	0	0	4	3	0	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	0	4	3	4	4	4	9	26	8	19	62
55	1	2	4	0	4	1	1	3	1	0	1	1	3	4	2	0	1	0	0	4	3	4	12	10	7	11	40
56	1	0	4	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	4	3	0	0	3	3	4	4	4	14	20	7	18	59
57	1	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	0	4	1	0	0	2	3	3	3	10	18	5	11	44
58	2	1	3	3	4	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	0	1	1	2	1	2	15	12	6	7	40
59	1	0	2	3	2	2	0	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	10	8	6	10	34
60	0	0	2	3	3	2	1	1	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	10	3	7	7	27
61	0	0	2	2	2	2	2	1	3	0	0	0	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	8	7	5	7	27
62	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	8	14	5	10	37

63	0	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	1	9	12	6	10	37
64	0	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	0	3	4	4	1	2	10	12	4	14	40
65	0	0	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	0	3	3	2	2	0	3	3	2	2	7	10	10	10	37
66	0	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	8	12	5	7	32
67	0	0	2	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	7	13	5	8	33
68	0	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	8	13	6	9	36
69	0	0	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	0	0	1	1	7	16	6	5	34
70	1	0	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	0	0	0	0	9	17	5	3	34
71	0	0	2	1	1	1	3	3	2	2	1	0	0	1	2	2	2	0	0	1	1	1	5	11	7	3	26
72	0	0	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	0	0	1	8	12	6	2	28
73	0	0	2	1	1	0	3	3	3	3	1	1	1	0	1	0	2	1	2	2	1	1	4	15	3	7	29
74	0	1	2	3	2	1	0	0	0	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	9	6	5	11	31
75	0	1	2	2	2	2	2	1	0	0	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	9	8	6	8	31
76	0	0	2	1	1	1	1	1	3	3	0	0	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	5	10	6	9	30
77	0	0	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	6	13	6	9	34
78	0	1	2	1	1	2	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	3	7	8	10	8	33
79	0	0	2	2	2	2	1	0	0	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	0	0	8	7	5	4	24
80	0	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	0	0	1	1	0	0	1	1	10	11	3	3	27
81	0	0	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	8	13	5	7	33
82	0	0	2	2	2	2	0	0	1	1	2	3	4	2	1	1	2	4	4	1	1	1	8	11	6	11	36
83	0	0	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	8	12	5	7	32
84	0	0	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	8	4	5	3	20
85	1	0	2	0	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	0	1	2	8	14	8	9	39
86	0	0	2	0	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	5	12	8	7	32
87	0	0	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	0	1	1	2	2	0	0	1	1	1	5	10	6	3	24
88	0	0	2	2	2	2	1	2	2	2	3	0	0	2	2	1	1	0	0	1	1	1	8	10	6	3	27
89	0	0	2	1	2	1	1	3	0	0	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	6	7	7	8	28
90	0	0	2	3	4	4	1	1	0	0	1	2	1	4	2	2	2	1	2	3	1	1	13	6	10	8	37
91	0	0	2	3	4	2	1	1	1	0	0	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	0	11	7	8	5	31
92	1	0	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	0	1	2	1	9	13	6	6	34
93	0	0	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	0	0	1	1	9	11	7	3	30
94	0	0	2	2	3	3	1	1	0	0	0	4	2	3	3	2	2	2	3	1	1	0	10	8	10	7	35

95	0	0	2	2	2	2	0	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	8	16	7	6	37
96	0	0	2	3	3	3	1	1	0	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	11	13	9	13	46
97	0	0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	8	14	6	5	33
98	0	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	8	20	6	8	42
99	0	0	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	0	0	2	5	10	7	5	27
100	0	0	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	4	2	2	1	0	1	8	12	10	6	36

## Anexo 9

Validez con análisis factorial confirmatorio del Modelo Corporativo Laboral

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,624
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	379,617
	gl	231
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,053	22,968	22,968	5,053	22,968	22,968
2	3,140	14,272	37,240	3,140	14,272	37,240
3	1,887	8,578	45,818	1,887	8,578	45,818
4	1,654	7,520	53,338	1,654	7,520	53,338
5	1,344	6,111	59,449	1,344	6,111	59,449
6	1,291	5,866	65,315	1,291	5,866	65,315
7	1,170	5,318	70,633	1,170	5,318	70,633
8	,981	4,459	75,091			
9	,813	3,697	78,789			
10	,736	3,347	82,136			
11	,622	2,827	84,963			
12	,563	2,558	87,521			
13	,513	2,334	89,855			
14	,483	2,195	92,050			
15	,385	1,748	93,798			
16	,332	1,509	95,307			
17	,244	1,108	96,415			
18	,202	,919	97,334			
19	,187	,848	98,182			
20	,166	,753	98,935			
21	,134	,609	99,544			
22	,100	,456	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Matriz de componente rotado<sup>a</sup>**

	Componente		
	Estructura	Organización	Funcionalidad
¿Su experiencia le ha servido para adaptarse al rol que le corresponde en el MCL?	,844		
Como servidor judicial, ¿se encuentra comprometido con la labor que desempeña en el MCL?	,822		
¿Cumple con todas las funciones inherentes al área en la que se ubica?	,759		
¿Existen incentivos ante el buen desempeño de sus tareas?			,301
Considerando el área funcional en la que se ubica, ¿el desempeño de dicha área califica como eficaz?	,698		
¿En el MCL, cada integrante cumple diligentemente su función?	,568		
Como servidor judicial, ¿usted se encuentra en constante supervisión?	,544		
¿Conoce las funciones que le corresponde en el cargo que ocupa?			,261
Considerando el área funcional en la que se ubica ¿el desempeño de dicha área califica como eficiente?	,526		
En su experiencia, ¿las resoluciones judiciales son de calidad?	,497		
Para las rotaciones en el MCL, ¿se considera el trabajo previo realizado por el servidor judicial?		,699	
¿La tramitación del proceso en el módulo corporativo laboral es eficaz?		,646	
¿Recibe usted capacitación especializada para el cargo que ocupa?		,621	
¿En el MCL se cuenta con las herramientas suficientes para el desempeño de sus funciones?		,617	
¿En el MCL los recursos (intangibles y físicos) se utilizan correctamente?		,613	
En el MCL ¿los servidores cuentan con la experiencia necesaria para el cargo que ocupan?		,589	
¿Tuvo inducción especializada acerca de cómo funciona el MCL?		,535	
En sus labores cotidianas, ¿su compañero de trabajo recarga sus funciones?			,387
¿Al ingresar al MCL, se le entregó su norma de regulación?	-,044		
¿A la fecha de su ingreso al MCL fue capacitado?	,348		
¿Es sancionado por el incumplimiento de sus funciones?			,603
¿Usted ha sido rotado de área?			,335

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

## Anexo 10

### Confiabilidad con Alpha Cronbach del Modelo Corporativo Laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,495	22

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿A la fecha de su ingreso al MCL fue capacitado?	38,30	40,216	,092	,492
¿Al ingresar al MCL, se le entregó su norma de regulación?	38,40	42,530	-,118	,516
¿Conoce las funciones que le corresponde en el cargo que ocupa?	36,14	45,028	-,342	,550
¿En el MCL se cuenta con las herramientas suficientes para el desempeño de sus funciones?	36,93	37,828	,363	,453
¿En el MCL los recursos (intangibles y físicos) se utilizan correctamente?	36,91	38,563	,224	,471
¿Es sancionado por el incumplimiento de sus funciones?	37,67	43,272	-,178	,536
Como servidor judicial, ¿usted se encuentra en constante supervisión?	36,37	37,192	,214	,469
¿Cumple con todas las funciones inherentes al área en la que se ubica?	36,07	35,162	,373	,433
¿En el MCL, cada integrante cumple diligentemente su función?	36,86	37,123	,354	,449

¿Su experiencia le ha servido para adaptarse al rol que le corresponde en el MCL?	36,26	33,576	,444	,411
¿Usted ha sido rotado de área?	37,26	40,576	,008	,510
En el MCL ¿los servidores cuentan con la experiencia necesaria para el cargo que ocupan?	37,02	37,309	,362	,449
¿Tuvo inducción especializada acerca de cómo funciona el MCL?	37,56	41,205	-,012	,509
¿La tramitación del proceso en el módulo corporativo laboral es eficaz?	36,70	37,549	,295	,458
Considerando el área funcional en la que se ubica, ¿el desempeño de dicha área califica como eficaz?	36,60	33,911	,554	,401
En su experiencia, ¿las resoluciones judiciales son de calidad?	36,70	37,406	,247	,463
Considerando el área funcional en la que se ubica ¿el desempeño de dicha área califica como eficiente?	36,21	35,693	,385	,435
Como servidor judicial, ¿se encuentra comprometido con la labor que desempeña en el MCL?	35,84	34,473	,397	,425
En sus labores cotidianas, ¿su compañero de trabajo recarga sus funciones?	37,51	43,446	-,193	,536
¿Existen incentivos ante el buen desempeño de sus tareas?	37,88	48,200	-,512	,591
¿Recibe usted capacitación especializada para el cargo que ocupa?	37,42	41,630	-,033	,509
Para las rotaciones en el MCL, ¿se considera el trabajo previo realizado por el servidor judicial?	37,51	39,113	,189	,477

## Anexo 11

### Validez con análisis factorial confirmatorio de Burocracia

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,589
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	423,179
	gl	231
	Sig.	,000

#### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,453	24,785	24,785	5,453	24,785	24,785	4,772	21,689	21,689
2	2,928	13,311	38,096	2,928	13,311	38,096	2,894	13,154	34,843
3	2,177	9,894	47,990	2,177	9,894	47,990	2,538	11,537	46,380
4	1,718	7,809	55,799	1,718	7,809	55,799	2,072	9,419	55,799
5	1,308	5,945	61,744						
6	1,193	5,425	67,169						
7	1,095	4,977	72,146						
8	,893	4,060	76,206						
9	,812	3,693	79,899						
10	,730	3,319	83,218						
11	,620	2,819	86,037						
12	,595	2,706	88,743						
13	,469	2,133	90,876						
14	,379	1,721	92,597						
15	,367	1,668	94,265						
16	,322	1,462	95,727						
17	,267	1,212	96,939						
18	,213	,966	97,905						
19	,152	,692	98,598						
20	,132	,602	99,199						
21	,093	,425	99,624						
22	,083	,376	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Matriz de componente rotado<sup>a</sup>**

	Componente			
	Procedimientos Regularizados	División de Responsabilidades	Jerarquía	Relaciones Impersonales
¿Las órdenes del Administrador y/o del Juez son impartidas con respeto?	,784	,076	-,146	-,149
¿Antes de ingresar al MCL, se evalúan las capacidades cognoscitivas del servidor?	,724	,232	,091	,065
¿En el MCL se valora su trabajo?	,689	,210	,234	,263
¿El Administrador monitorea su trabajo?	-,684	,005	-,307	-,055
¿Su ambiente de trabajo está implementado con las herramientas tecnológicas necesarias?	,678	,153	,443	,094
¿Los ambientes físicos están adaptados para trabajar en el modelo corporativo?	,676	,244	,041	,453
¿Se selecciona al personal de cada área por sus capacidades cognoscitivas?	,661	-,126	,055	-,089
¿En el MCL, se realizan capacitaciones por áreas?	,659	,179	-,415	,005
El personal de las sub áreas del MCL: trámite, calificación y ejecución, ¿está especializado?	,553	,105	-,133	-,261
¿En el MCL, existe uniformidad de procedimientos?	,002	,651	,320	,231
En la realización de su función ¿busca usted soluciones no reguladas expresamente?	,332	,644	,042	-,149
¿El Magistrado revisa las resoluciones judiciales que usted elabora?	-,135	,627	-,031	,189
¿Propone interpretaciones de la norma jurídica en situaciones de duda?	,303	,625	-,328	,329
¿Considera adecuado que existan horarios pre fijados para el trámite de los procesos judiciales?	,233	,618	-,156	-,175
¿Existen conflictos entre las directivas del Administrador y del Juez?	-,021	-,569	,303	,319
¿En el MCL, se ubica el personal más idóneo?	,134	,516	,253	-,256
En su área, ¿todos los integrantes realizan la función que les corresponde?	-,011	,054	-,751	-,099
¿En el MCL se presentan problemas que no tienen solución reglamentada?	,229	,171	,684	-,312

¿En el MCL para el desarrollo de sus funciones cuenta con el apoyo de sus compañeros?	,396	,032	-,533	-,426
¿Percibe una confusión entre la jerarquía del Administrador y el Juez?	,181	-,134	,499	,344
Durante sus ocho horas de labor, ¿logra cumplir con las metas trazadas?	-,160	,010	-,016	,697
El trato cordial en el MCL ¿se encuentra presente a menudo?	,188	-,051	,108	,610

---

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

## Anexo 12

### Confiabilidad con Alpha Cronbach de Burocracia

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	22

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿En el MCL se presentan problemas que no tienen solución reglamentada?	34,49	49,542	,174	,731
En la realización de su función ¿busca usted soluciones no reguladas expresamente?	34,19	46,107	,440	,714
¿Considera adecuado que existan horarios pre fijados para el trámite de los procesos judiciales?	34,09	44,801	,374	,716
Durante sus ocho horas de labor, ¿logra cumplir con las metas trazadas?	34,26	50,243	-,020	,743
¿Propone interpretaciones de la norma jurídica en situaciones de duda?	34,12	44,534	,555	,705
¿En el MCL, existe uniformidad de procedimientos?	34,05	46,807	,300	,722
¿En el MCL, se ubica el personal más idóneo?	33,98	48,166	,283	,725
¿Antes de ingresar al MCL, se evalúan las capacidades cognitivas del servidor?	34,56	43,538	,602	,699
El personal de las sub áreas del MCL: trámite, calificación y ejecución, ¿está especializado?	34,05	46,093	,392	,716
¿En el MCL, se realizan capacitaciones por áreas?	34,72	45,539	,522	,710

En su área, ¿todos los integrantes realizan la función que les corresponde?	34,02	49,928	-,017	,748
¿Se selecciona al personal de cada área por sus capacidades cognoscitivas?	34,33	44,177	,395	,713
¿En el MCL para el desarrollo de sus funciones cuenta con el apoyo de sus compañeros?	34,19	48,155	,193	,730
¿El Magistrado revisa las resoluciones judiciales que usted elabora?	32,77	47,230	,149	,737
¿El Administrador monitorea su trabajo?	33,05	56,236	-,504	,780
¿Existen conflictos entre las directivas del Administrador y del Juez?	34,44	51,919	-,215	,749
¿Percibe una confusión entre la jerarquía del Administrador y el Juez?	34,44	49,014	,115	,734
¿Los ambientes físicos están adaptados para trabajar en el modelo corporativo?	34,30	40,311	,691	,683
¿Su ambiente de trabajo está implementado con las herramientas tecnológicas necesarias?	34,09	41,896	,551	,697
¿Las órdenes del Administrador y/o del Juez son impartidas con respeto?	33,67	40,891	,537	,697
¿En el MCL se valora su trabajo?	33,60	41,483	,654	,689
El trato cordial en el MCL ¿se encuentra presente a menudo?	32,79	49,074	,057	,741



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Modelo corporativo laboral y su influencia en la burocracia de una Corte Superior de Justicia 2020-2022

", cuyo autor es VELASQUEZ BRICEÑO SALIMA DEL LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO <b>DNI:</b> 73969287 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 27-07-2023 16:13:12

Código documento Trilce: TRI - 0623934