



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**GESTION DEL MODELO ORGANIZACIONAL CORPORATIVO EN EL SERVICIO  
DE JUSTICIA PENAL-REGION CALLAO**

**Línea de investigación:**

**Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración

**Autor:**

Palomino Cotrina, Nestor

**Asesor:**

Sánchez Sotomayor, Segundo Ramiro

ORCID: 0000-0002-7646-3111

**Jurado:**

Paredes Soria, Alejandro

Riveros Cuellar, Alipio

Saavedra López, Juan José

**Lima - Perú**

**2023**



### Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A PALOMINO COTRINA NESTOR MAESTRIA 2021.docx](#)

Fecha del Análisis:

17/06/2021

Analizado por:

Namo Garcia, Robert Leonel

Correo del analista:

rnamo@unfv.edu.pe

Porcentaje:

3 %

Título:

“GESTION DEL MODELO ORGANIZACIONAL CORPORATIVO EN EL SERVICIO DE JUSTICA PENAL-REGION CALLAO.”

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/104086595-187807-939600#q1bKLvayijbQMdQxBBKGOhaxOkrfmeI5mWmZyYl5yalKVgZ6BkaWpqamBkZGpoYWhoZGxpYmtQA=>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO  
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**GESTION DEL MODELO ORGANIZACIONAL CORPORATIVO EN  
EL SERVICIO DE JUSTICA PENAL-REGION CALLAO**

**Línea de Investigación:**

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración

**Autor:**

Palomino Cotrina, Nestor

**Asesor:**

Sánchez Sotomayor, Segundo Ramiro  
(ORCID: 0000-0002-7646-3111)

**Jurado:**

Paredes Soria, Alejandro  
Riveros Cuellar, Alipio  
Saavedra López, Juan José

**LIMA-PERU**

**2023**

***Dedicatoria:***

*A mis padres e hijos,  
fuente de inspiración*

***Agradecimientos:***

*A todos aquellos que con su aporte académico me apoyaron*

*A las personas que inspiran perseverancia.*

**INDICE**

<i>Dedicatoria:</i>	ii
<i>Agradecimientos:</i>	iii
INDICE	iv
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I.INTRODUCCIÓN	14
1.1. Planteamiento del Problema	18
1.2. Descripción del Problema	20
1.3. Formulación del Problema.	22
1.3.1. Problema General	22
1.3.2. Problemas Específicos	23
1.4. Antecedentes	23
1.4.1. Investigaciones internacionales	23
1.4.2. Investigaciones nacionales	26
1.4.3. Antecedentes Normativos Institucionales	29
1.5. Justificación de la investigación	30
1.5.1. Justificación Teórica	30
1.5.2. Justificación Práctica	30
1.5.3. Justificación Metodológica	30
1.6. Limitaciones de la investigación	31
1.7. Objetivos de la investigación	31

1.7.1.	Objetivo General.	31
1.7.2.	Objetivos Específicos	31
1.8.	Hipótesis	31
1.8.1.	Hipótesis general.	31
1.8.2.	Hipótesis específicas.	31
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>		<b>32</b>
2.1.	Marco conceptual	32
2.1.1.	Variable 1: Gestión	32
2.1.1.1.	Definición de Gestión	32
2.1.1.2.	Gestión del Despacho Judicial	32
2.1.1.3.	Niveles de la Gestión	32
2.1.1.4.	Estructuras Judiciales	33
2.1.1.5.	Servicio de Justicia Penal	33
2.1.1.6.	Eficiencia	33
2.1.1.7.	Eficacia	34
2.1.1.8.	Eficiencia y Eficacia	34
2.1.1.9.	Gestión del Despacho Judicial	34
2.1.1.10.	Gestión de recursos humanos	34
2.1.1.11.	Cambios de Modelos de Gestión	35
2.1.1.12.	Diseño Organizacional	35
2.1.1.13.	Estructura en Organizaciones Judiciales	35
2.1.1.14.	El bloque de construcción básico de las organizaciones	36
2.1.1.15.	Grupos y Entorno	37
2.1.1.16.	Gestión de Sistemas Organizacionales	37
2.1.2.	Variable 2: Modelo organizacional Corporativo	38

2.1.2.1.	Responsabilidad empresarial	38
2.1.2.2.	Modelo Organizacional Corporativo	38
2.1.2.3.	Creatividad	40
2.1.2.4.	Administración de recursos humanos	40
2.1.2.5.	Gestión y modelos procesales	40
2.1.2.6.	Servicio de Justicia Penal	40
2.1.2.7.	Procedimientos escritos	41
2.1.2.8.	Procedimientos orales	41
2.1.2.9.	Mejora de Procedimientos Judiciales	41
III. MÉTODO		43
3.1.	Tipo de investigación	43
3.2.	Población y muestra	43
3.2.1.	Población	43
3.2.2.	Muestra y muestreo	43
3.3.	Operacionalización de variables	43
3.3.1.	Definición conceptual de la variable independiente	43
3.3.2.	Definición operativa de la variable independiente	44
3.3.3.	Definición Conceptual de la variable dependiente	44
3.3.4.	Definición Operativa de la variable dependiente	44
3.4.	Instrumentos	45
3.5.	Procedimientos	45
3.6.	Análisis de datos	45
3.6.1.	Confiability	46
3.7.	Consideraciones éticas	46
IV. RESULTADOS		47

RESULTADOS DESCRIPTIVOS	47
RESULTADOS SEGÚN HIPOTESIS	74
4.1. Hipótesis General	74
Hipótesis Específica 1	75
Hipótesis Específica 2	76
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
VI. CONCLUSIONES	80
VII. RECOMENDACIONES	81
VIII. REFERENCIAS	83
IX. ANEXOS	86
Anexo A: Matriz de Consistencia.	87
Anexo B: Validación de Instrumento	88
Anexo C: Confiabilidad del instrumento	98
Anexo D: Ficha técnica de los instrumentos utilizados	99
Anexo E. Encuesta	101

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1 .....	44
Tabla 2 .....	45
Tabla 3 .....	46
Tabla 4 .....	46
Tabla 5 .....	47
Tabla 6 .....	48
Tabla 7 .....	49
Tabla 8 .....	50
Tabla 9 .....	51
Tabla 10 .....	52
Tabla 11 .....	53
Tabla 12 .....	54
Tabla 13 .....	55
Tabla 14 .....	56
Tabla 15 .....	57
Tabla 16 .....	58
Tabla 17 .....	59
Tabla 18 .....	60
Tabla 19 .....	61
Tabla 20 .....	62
Tabla 21 .....	63
Tabla 22 .....	64
Tabla 23 .....	65
Tabla 24 .....	66

Tabla 25.....	67
Tabla 26.....	68
Tabla 27.....	69
Tabla 28.....	70
Tabla 29.....	71
Tabla 30.....	72
Tabla 31.....	73
Tabla 32.....	74
Tabla 33.....	75
Tabla 34.....	76

**INDICE DE FIGURAS**

Figura 1.....	36
Figura 2.....	37
Figura 3.....	39
Figura 4.....	47
Figura 5.....	48
Figura 6.....	49
Figura 7.....	50
Figura 8.....	51
Figura 9.....	52
Figura 10.....	53
Figura 11.....	54
Figura 12.....	55
Figura 13.....	56
Figura 14.....	57
Figura 15.....	58
Figura 16.....	59
Figura 17.....	60
Figura 18.....	61
Figura 19.....	62
Figura 20.....	63
Figura 21.....	64
Figura 22.....	65
Figura 23.....	66
Figura 24.....	67

Figura 25.....	68
Figura 26.....	69
Figura 27.....	70
Figura 28.....	71
Figura 29.....	72
Figura 30.....	73

## RESUMEN

La investigación “Gestión del modelo organizacional corporativo en el servicio de justicia penal-Región Callao”, es de tipo básico y con diseño transversal y no experimental. Entre las características de la gestión materia de estudio se han considerado las dimensiones *eficiencia y eficacia*, que deben dar lugar a una característica proactiva o de accionar anticipado y previsor contrario al modelo tradicional por parte del Poder Judicial en la Región Callao. En la presente investigación se halló que el Poder Judicial se considera los valores humanos y éticos al diseñar un modelo de organización y gestión de los despachos judiciales orientados a la calidad del servicio de justicia desde un enfoque de la gestión del servicio orientado al justiciable. Como resultado de la investigación, se halló que el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal - Región Callao, influye en la gestión con una correlación de 0.392, que explica en 15.4%, el comportamiento positivo del nuevo modelo organizacional aplicado. *Palabras claves.* Gestión. Modelo Organizacional Corporativo y Carpetas Judiciales.

## ABSTRACT

The research "Management of the corporate organizational model in the criminal justice service-Callao Region", is of a basic type, and with transversal and non-experimental designs. Among the characteristics of the management subject of study, the efficiency and effectiveness dimensions have been considered, which should give rise to a proactive characteristic or to act in advance and foresight contrary to the reactive traditional on the part of the Judicial Power in the Callao Region. In the present investigation it was found that the Judiciary considers human and ethical values when designing a model of organization and management of judicial offices oriented to the quality of the justice service from a service management approach oriented to the defendant. As a result of the investigation, it was found that the Corporate Organizational Model of the Criminal Justice Service - Callao Region influences management with a correlation of 0.392, which explains 15.4% of the positive behavior of the new organizational model applied. *Keywords.* Management. Corporate Organizational Model. Judicial Folders.

## I. INTRODUCCIÓN

El modelo de gestión de recursos humanos presenta factores de base (caracterización de las personas que trabajan, cultura organizacional, atractivo que presenta la organización, la tecnología propia de las tareas, y las leyes o valores que le da la sociedad) y los grupos de interés (empleados, directivos, jueces, sindicato, gobierno y la sociedad), cuyos procesos claves, deben reflejarse, a su entender, en cuatro subsistemas.

Los subsistemas son, el flujo de recursos humanos (inventario de personal, reclutamiento y selección de personal, colocación y evaluación de personal y su potencial, promoción y jubilación y la recolocación); la educación y desarrollo (formación de planes de carrera y de comunicación, participación y desempeño de cargos y tareas, sistemas de información de los recursos humanos, tecnologías); los sistemas de trabajo (Organización, seguridad e higiene ocupacional, exigencias ergonómicas, planificación de recursos humanos, perfiles de cargo y optimización de las plantillas); y la compensación labora, como los sistemas de estimulación material, de pago a tiempo y por rendimiento, social y sistemas de motivación y evaluación de puestos (Cuesta, 2015, pp. 46-47).

Por ello, en este modelo organizacional corporativo en el Poder Judicial, se consideran los valores humanos y éticos, los objetivos, los procesos, el compartir los servicios de informaciones a través de la implementación de un modelo de organización y gestión de los despachos judiciales agrupados en módulo corporativos, donde se imparten el servicio de justicia según el ordenamiento legal, jurisprudencial, normativos y presupuestales.

En la investigación, la gestión del modelo organizacional corporativo en el Poder Judicial, se consideran la influencia de la administración de personal, en una serie de actividades relacionadas con la organización laboral.

Cuesta (2015) lleva a la práctica organizacional, su experiencia en la práctica laboral de empresas y organizaciones, de modo tal que en el proceso de implementación, debe irse diagnosticando o interpretando, se va proyectando, para inmediatamente después ejecutar o transformar según lo proyectado, para con posterioridad se debe controlar la ejecución o gestión consecuente con la estrategia organizacional (p. 45).

A lo largo del año 2017, el Poder Judicial (2017) se colocó repetidamente en el ojo público por diversos hechos cubiertos de manera pormenorizada en los medios de comunicación. Los cuestionamientos a algunos de sus integrantes, al jerarca del Ministerio Público y funcionarios de ese ámbito institucional, así como la compleja situación interna y externa en relación con el régimen del Poder Judicial y la excesiva dilación acusada en el trámite de denuncias en las cuales figuraban como presuntos involucrados diversas personalidades públicas, -para citar los sucesos que tuvieron mayor calado en la retina ciudadana-, fueron los detonantes sucesivos de una crisis que acabó afectando la percepción de legitimidad del Poder Judicial. Esas situaciones complejas generaron que los focos de la atención pública se posicionasen, con especial intensidad, en las definiciones de la Corte Suprema y el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de quienes dependía la resolución de una plétora de temas asociados a esos hechos. La dinámica de los órganos de gobierno judicial hicieron de dominio público el desgaste del modelo de gobierno y gestión interno (p. 8).

En vista de que Corte Suprema había planteado como norte la elaboración de un plan para concentrar a Corte Plena en funciones de gobierno, los magistrados Molinari et al., (2017) definieron como objetivo: “Concentrar en la Corte Plena las potestades de definición y dirección de los lineamientos estratégicos de política y gestión macro del gobierno del Poder Judicial, para disminuir la carga de trabajo de sus integrantes, a fin de procurar más espacio para las labores jurisdiccionales.”<sup>6</sup> Esto permitió proyectar -

inicialmente- como producto entregable, una “Propuesta de reforma de competencias para debatir en Corte Plena”, a fin de que ese órgano valorase el planteamiento que le permitiría concentrarse en el rol directivo Grupo de Trabajo 8 (p.10).

A su vez, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016) había desarrollado los Principios de Gobierno Corporativo, en el cual entrega el marco legislativo, reglamentario institucional requerido para la evaluación del gobierno en promover prácticas éticas, con responsabilidad y transparencia. En el artículo Hacia un modelo organizacional del sistema de justicia penal en Latinoamérica, según la teoría del análisis económico del derecho, se dan énfasis a los problemas de eficiencia de los sistemas de justicia, considerando las ineficiencias y el uso indebido de los órganos de justicia por la ineficacia del mercado de servicios jurídicos. Considera también, desde una perspectiva integral, como ejes básicos, a) La organización basada en estrategias, procesos de trabajo, estructura de organización y mecanismos de control; b) En personas enfocadas en conocimientos de mercados, para el alineamiento de los objetivos organizacionales, con los del personal; y c) Gestionar las tecnologías de la información y comunicación, generando con ello información oportuna.

Las carencias y deficiencias del servicio de administración de justicia, son conocidos, la sobrecarga procesal, juicios interminables, equipamiento obsoleto, huelgas etc. El énfasis de la solución de los problemas, tradicionalmente se centró en los aspectos procesales, se creía que nuevos códigos darían celeridad a los procesos, es así que se modificó el Código de Procedimientos Civiles por el Código Procesal Civil, el Código de Procedimientos Penales, gradualmente viene siendo reemplazado por el Código Procesal Penal, en materia de trabajo se promulgó la Nueva Ley de Trabajo, es decir el enfoque se centró en las normas de carácter adjetivo como son las normas procedimentales que son las ruedas del proceso judicial.

Se observan también como en el gobierno del Poder Judicial, se responsabilizaba al Ejecutivo por no otorgar los recursos presupuestales suficientes, sin embargo, según el Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF del Ministerio de Economía y Finanzas, en el año 2005, el presupuesto del Poder Judicial (PJ), fue de S/. 698, 942,758, y en el año 2018 llegó a S/. 2, 487, 324,456, lo que significó, que en catorce años, se tenga un incremento de más del 350%.

Entre el período 2012 al 2017, la participación del PJ en el Presupuesto General de la República alcanzó el 1.37%. A pesar de nuevos códigos y mayores asignaciones presupuestales, sin embargo, el problema del servicio del Poder Judicial, persiste, caracterizado por juicios interminables.

El año 1996 a través de la Ley N° 26693, con la creación de la Comisión Ejecutiva del Poder Judicial, se iniciaría un proceso de modernización del despacho judicial, postulándose un nuevo modelo de organización y gestión de los órganos jurisdiccionales llamado corporativo, similares a los que se habían implementado en la justicia costarricense y colombiana diseñado e implementado por la Gerencia Central de la Reforma.

El diseño organizacional corporativo y su impacto en el servicio de justicia penal a cargo de los juzgados penales corporativos es el objeto de la investigación. La propuesta de investigación tiene como objetivo evaluar el nuevo diseño organizacional y de gestión del despacho judicial y su impacto en el servicio de justicia penal, modelo organizacional que involucra áreas funcionales, como los de recursos humanos, logísticos, tecnológicos, financieros y el uso de herramientas de gestión con el objeto de lograr la efectividad de un servicio público cuyo funcionamiento óptimo está vinculado a la institucionalidad democrática, la paz social, las inversiones y los negocios.

El modelo tradicional imperante de antigua data en el Poder Judicial es insostenible no solo porque en el ámbito de la impartición de justicia no garantiza un juez imparcial además que, el trabajo administrativo es engorroso carente de herramientas tecnológicas que lo hacen incompatibles con el objetivo de mejorar un servicio público acorde a los avances contemporáneos.

Debe remarcarse que el Perú, se encuentra entre los últimos de la Región en implementar el nuevo modelo corporativo, Chile lo inició en el año 2000 y concluyó en el 2006, México lo inicio en el 2008 concluyendo en 2016, anteriormente lo hizo Colombia, Costa Rica que resultan ser referentes de una buena práctica de política pública.

### **1.1. Planteamiento del Problema**

“La Gestión, como ciencia, recae en las personas que trabajan, y a la vez tratan de optimizar el modelo organizacional corporativo, de acuerdo a los objetivos principales de toda organización” (Cuesta, 2015, p. 7).

La Gestión del modelo organizacional corporativo, del sector privado y público, considera los valores humanos y éticos que se inicia con los objetivos, los procesos de la empresa y el compartir servicios de informaciones denominadas despachos judiciales, que brinda el poder Judicial según aspectos normativos y presupuestales.

Según el Sistema Integrado de Administración Financiera y el Ministerio de Economía y Finanzas (2019) en el año 2005, el presupuesto del Poder Judicial (PJ), fue de S/. 698, 942,758, y en el año 2018 llegó a S/. 2, 487, 324,456, lo que significó, que, en catorce años, se tenga un incremento de más del 350%. Entre el 2012 al 2017, la participación del PJ en el Presupuesto General de la República alcanzó el 1.37% (Ticona, 2016). Como vemos, a pesar de nuevos códigos y mayores asignaciones presupuestales, el problema del servicio del Poder Judicial, persiste.

El año 1996 a través de la Ley N° 26693, con la creación de la Comisión Ejecutiva del Poder Judicial, en un contexto de grave afectación de la institucionalidad democrática e intervención del PJ, se iniciaría un proceso de modernización del despacho judicial.

Se postuló un nuevo modelo de organización y gestión de los órganos jurisdiccionales llamado corporativo, diseñado e implementado por la Gerencia Central de la Reforma. El diseño organizacional corporativo, apareció según sus mentores, para quedarse y es el objetivo, precisamente el evaluar el impacto del servicio de justicia penal a cargo de los juzgados penales liquidadores del Callao en los años 2018 – 2019, el objeto de la investigación.

La propuesta de tesis tiene como fin investigar el nuevo diseño organizacional y de gestión del despacho judicial, que involucra áreas funcionales, recursos humanos, logísticos, tecnológicos, financieros y el uso de herramientas de gestión con el objeto de lograr la efectividad de un servicio público cuyo funcionamiento está vinculado a la institucionalidad democrática, la paz social, las inversiones y los negocios.

La investigación tiene como título “Gestión del Modelo Organizacional Corporativo en el Servicio de Justicia Penal- Callao”, y se han tenido en cuenta las líneas de investigación contenidas en la Resolución R. N° 281-2018-CU-UNFV, así como los recursos humanos, financieros, logísticos y producción del servicio de Justicia Penal-Callao, para una gestión eficiente del servicio de justicia.

Es mediante la Resolución Administrativa N° 1255-CME-PJ del 08.09.2000, en el distrito judicial del Callao, que se inicia en las especialidades penal, civil y laboral, el funcionamiento de un nuevo modelo organizacional de gestión de los juzgados denominado “corporativo”.

El nuevo diseño organizacional, dividió las funciones jurisdiccionales (impartición de justicia) de las administrativas (gestión), a través de un diseño de organización de órganos jurisdiccionales que incorporó a) áreas funcionales, b) recursos humanos, c) logísticos, d) tecnológicos, e) financieros y f) herramientas de gestión, encargándole el gerenciamiento de los mismos a un administrador, rompiendo así el modelo organizacional existente, que concentraba en el juez, la función de juzgar y administrar (Juez – Administrador).

Precisamente, sobre el juez administrador, Sile (1998) explica que el gerenciamiento de servicios judiciales constituye, al igual que la judicatura, una profesión técnica, ética y especializada. El juez no debe ni puede continuar funcionando como administrador por cuanto le resta importante tiempo para su trabajo jurisdiccional, además de carecer de formación profesional para tal efecto (p. 67).

## **1.2. Descripción del Problema**

El modelo organizacional corporativo, presenta como características, la separación de las funciones jurisdiccionales y administrativas, un sistema administrativo de apoyo a la labor jurisdiccional, el uso intensivo de herramientas informáticas, infraestructura física acorde con el diseño administrativo y un servicio orientado al usuario. Sile (1998) sobre la implantación del modelo corporativo, sostenía que; “el Perú, estaba demostrando al hemisferio cómo proceder en el tema de modernización del despacho judicial” (p. 62).

Pese a sus aparentes bondades, la implantación del modelo corporativo, desde su inicio no estuvo exenta de cuestionamientos generando resistencias por parte de los usuarios (funcionarios y servidores fiscales, abogados estatales y litigantes) y los propios usuarios internos (jueces y personal jurisdiccional), agudizándose los reclamos precisamente en la etapa de implantación por la confusión que generó y fallas en la estrategia comunicacional de la institución sobre los beneficios del modelo.

**A nivel global,** Precisamente, la Comisión Especial de la Reforma de la Administración de Justicia, CERIAJUS, en el año 2003, indicó que el sistema denominado *corporativo*, se había convertido en un serio obstáculo para el servicio de administración de justicia, responsabilizándolo de haber creado un divorcio entre lo administrativo y lo jurisdiccional, causante que el magistrado pierda el control del proceso y una barrera para el ejercicio de la defensa.

La Comisión Andina de Juristas (2008) sobre la administración del despacho judicial, sostenía que la reforma del PJ, había puesto interés en separar las tareas propiamente administrativas de las jurisdiccionales calificándolo como un plan ambicioso el cambio del funcionamiento de los despachos corporativos también conocidos como *corporativo*. Sobre las dificultades del modelo, refirió que era un gran problema la resistencia al cambio por parte de los funcionarios judiciales (p.85).

**A nivel local,** el servicio de justicia se viabiliza, por las decisiones de la judicatura expresadas en sentencias. Las polémicas se centran si lo decidido por el juez fue justo o no. Muy poco se conoce que cuantitativa y cualitativamente la generación de decretos, autos y sentencias depende del modelo organizacional que le da soporte administrativo al trabajo del juez.

Desde la perspectiva de mirar el proceso judicial como la producción de resoluciones, la materia prima y punto de inicio de la banda sinfín sería la denuncia o requerimiento fiscal. A la conclusión del proceso judicial, la materia prima transformada, debe ser entregada a los usuarios convertido en un producto final llamado sentencia ejecutoriada. En la transformación de esa materia prima intervendrán recursos humanos, logísticos, normativos etc., de tal forma que la tramitación de una causa es equiparable a un proceso de producción industrial.

Es precisamente desde esa visión de producción industrial y con miras a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Penal, a través del Decreto Supremo. N° 013-2005-JUS, que se estableció el Diseño Conceptual Organización de Salas y Juzgados. La norma legal, delineó roles funcionales de soporte administrativo e introdujo una figura novísima al que denominó administrador judicial, a quien le asignó la función de asumir la gestión de las causas y de los recursos del juzgado incluyendo el recurso humano, compuesto también por jueces (...) coordinará los requerimientos logísticos y de personal (...), será el responsable de controlar mediante indicadores y gráficas los procesos y las unidades de apoyo como responsable de mejorar la eficacia y eficiencia del servicio de manera integral. (Decreto Supremo. N° 013-2005-JUS, 2005, Anexo N° 1, p 47).

Años después, entre las metas del PJ contenidas en el Plan de Desarrollo Institucional de Poder Judicial 2009-2018, se incorporaron objetivos específicos para la mejora del servicio judicial. Para ello se precisaron acciones de reforma de la estructura organizativa y la optimización de los procedimientos administrativos (eficiencia y eficacia) dentro de un modelo organizacional corporativo, acentuándose la diferencia de las funciones del juez y del administrador, diferenciación que es precisamente un aspecto medular del modelo corporativo, el cual considera como justificación, la necesidad que el juez se concentre normalmente en la resolución de causas, que significa evaluar la gestión actual, y considerar los beneficios posibles del modelo corporativo, que para su mejor esclarecimiento y tratamiento, se formula el siguiente problema general.

### **1.3. Formulación del Problema.**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Cómo la Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

¿Cómo la Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao?

¿Cómo la Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao?

## **1.4. Antecedentes**

### **1.4.1. Investigaciones internacionales**

Según Álvarez y Chica (2008) en el estudio realizado en Colombia titulado Gestión de las organizaciones públicas, define gestión como el conjunto de acciones y decisiones para el logro de objetivos preestablecidos, y delimitado según las situaciones, dada y deseada, por líneas de acción. En relación a la situación, se identifican las condiciones iniciales, negativas y positivas de la problemática en estudio. Con la situación deseada, que implica un carácter prospectivo, se alcanzó una atención normal en la organización. Evaluadas estas situaciones, se delimitan las líneas de acción, mediante la cual se definen metas y objetivos. Este proceso de gestión administrativa, visualiza también los objetivos empresariales de corto, mediano y largo plazos.

Gómez (2009) en el estudio titulado, Las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia. La validez y eficacia del documento electrónico en Sede Procesal, presenta como objetivo el analizar entre varias tecnologías, los elementos y caracteres, de las Unidades Procesales de Apoyo Directo y los Servicios Comunes Procesales, por ser estas un modelo, en el ámbito de desarrollo de los proyectos tecnológicos. El modelo organizativo se distingue de la concepción que hasta ahora se tenía de los órganos judiciales, porque según el art. 435.1, a la Oficina Judicial se le define como la organización de carácter instrumental que sirve de soporte y apoyo a la actividad jurisdiccional de jueces y tribunales. En virtud del art. 436, el

elemento organizativo básico es la Unidad, que cuenta con un diseño flexible, y en la actividad principal de aplicación de normas procesales, distinguen dos tipos de unidades: a) Las unidades procesales de apoyo directo (UPAD), que deben ser entendidas como aquellas que de forma directa asisten a los jueces y magistrados en el ejercicio de las funciones que les son propias, realizando las actuaciones necesarias para el exacto y eficaz cumplimiento de cuantas resoluciones dicten (art. 437.1). Se erigen como imprescindibles en este nuevo contexto, porque de la propia definición se entiende que las UPAD son las sucesoras de los actuales Juzgados y Salas de los Tribunales, lugares donde se desarrolla la actividad jurisdiccional. b) Los servicios comunes procesales (SCP), tal como indica el art. 438.1, son aquellos que, sin estar integrados en un órgano judicial concreto, asumen labores centralizadas de gestión y apoyo en actuaciones derivadas de la aplicación de normas procesales. Los servicios comunes procesales, se estructuran en secciones, y éstas a su vez, si el servicio lo requiere, se conforman por equipos. En este caso, puede que un mismo servicio común preste cobertura a distintos órganos judiciales, como sucede en la actualidad con el Juzgado de ejecuciones (futuro Servicio Común de Ejecución de Resoluciones Judiciales) y el Servicio Común de Notificaciones y Embargos. La flexibilidad de la Unidad, es una de las características, más novedosas del sistema, diferenciándose de los criterios rígidos tradicionales, permitiéndose que cualquier forma de organización requerida, sea posible implementarla en un momento determinado. En lo que respecta a la coordinación, ésta se llevará a cabo a través de los protocolos de actuación.

También se halló en el estudio de Mendieta (2010) titulado Propuesta de un Modelo de Gestión y de Calidad en el Servicio para la Función Judicial del Ecuador: Aplicación práctica en la Función Judicial del Azuay, explica que las instituciones públicas presentan deficiencias tales como la falta de gestión y de planificación y de programas de capacitación, que inciden en la motivación ocupacional, la falta de registros y de tecnología, etc. Como resultado del estudio, se presenta como necesidad urgente, que la estructura del Estado se modernice, y se

considera como propuesta, la implementación de un modelo de gestión de calidad de los servicios que proporciona la Función Judicial, estableciendo avances cuantificables en materia de modernización, comunicación, profesionalización y de vinculación con otras instituciones, tanto del sector público como del privado.

A su vez, Robledo (2015) en el estudio titulado *Aplicación de un sistema de control de gestión para el Poder Judicial de Chile*, desarrolla como objetivo la actuación del Poder Judicial de Chile que, de acuerdo al artículo 76° de la Constitución Política de la República, consideran que la facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas, y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por ley. Ni el presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse a causas pendientes, revisar los fundamentos o contenido de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos (según el artículo 76° de la Constitución Política de la República de Chile, 1980). El artículo consagra el principio de independencia de la función jurisdiccional, lo que asegura la imparcialidad en la labor de impartir justicia, ajustándose a los estándares internacionales. Concluye, manifestando que, de un sistema inquisitivo, se ha logrado avanzar hacia un esquema acusatorio, en el que se dividen las funciones de investigar, procesar y dictar sentencia de causas. Es en este escenario de modernización del sistema judicial que en Chile que se crea el Ministerio Público, organismo estatal autónomo que tiene por función dirigir y formalizar las investigaciones, dando conjuntamente protección a las víctimas. Trabaja en coordinación con Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y otros organismos auxiliares, a saber: Servicio Médico Legal y Registro Civil e Identificación. Además, se crea la Defensoría Penal Pública, entidad del Estado que tiene por función institucional proveer de defensa legal a todas las personas que así lo requieran y las cuales no puedan contar con un defensor particular. En el campo organizacional, los autores Rivas et al., (2022) en el artículo *El derecho administrativo y la gestión de las organizaciones públicas*, en el Ecuador, explican

que en el campo organizacional, es bastante común el utilizar los términos como gestión, gestionar, gerenciar, cuyos significados no difieren cuando se orientan a mejorar el rendimiento de las organizaciones, por el mejoramiento y regulación de la gestión y la normativa funcional de las organizaciones, en áreas jurisdiccionales; en áreas de apoyo a la función jurisdiccional y de audiencias.

#### **1.4.2. Investigaciones nacionales**

En el estudio de Idrogo (2012) titulada La descarga procesal civil en el Sistema de la Administración de Justicia en el Distrito Judicial de la Libertad, se considera como objetivo evaluar la situación del sistema de la administración de justicia luego de haberse elaborado el Plan Nacional de Reforma Integral de la Administración de Justicia, que permitía el establecer los perfiles básicos de la reforma judicial en el Perú. Se evaluó también la propuesta de planificar un Plan de Descarga Procesal en el Poder Judicial a nivel nacional, que se llevó a cabo en el Distrito Judicial de La Libertad, mediante la recolección y análisis de las estadísticas de la producción de los siete Juzgados permanentes del 2007. Se evaluó el ingreso de 8,714 expedientes; así como los procesos no resueltos y devueltos para expedir nuevas sentencias ordenadas por las salas civiles, al haberse declarado la nulidad de las sentencias apeladas. La carga procesal a diciembre ascendió a 21,516 expedientes para ser resueltos en el 2008, aumentándose en un 51% dicha carga procesal para ese año. En el mes de marzo del 2008, como resultado de los anteriores motivos, el Consejo Ejecutivo del Poder judicial, crea 7 Juzgados Transitorios de Descarga Procesal Civil, 5 juzgados en la Provincia de Trujillo, uno en la Provincia de Chepén y otro en la Provincia de Ascope. Actualmente, el Distrito Judicial de la Libertad, tiene 18 Juzgados Especializados en lo Civil y 9 Juzgados Mixtos, haciendo un total de 27 Juzgados encargados de resolver conflictos judiciales en materia civil. En el 2008 ingresan 7826 expedientes que sumados a la carga procesal del año anterior asciende a 29342 expedientes y sólo se resolvieron 7947 expedientes, que representa el 27.084% , quedando para

el 2009 como carga procesal 21,395 expedientes que equivale al 72.916 %; pues, no obstante algunos Juzgados Mixtos se encuentran en provincias alejadas en el Departamento de La Libertad, además tienen procesos de familia, laborales, penales, etc., dificultando la real descarga procesal por la falta de especialización.

A su vez, Huerta (2014) en su investigación titulada, Análisis Económico de la Carga Procesal del Poder Judicial, presenta como objetivo, evaluar la excesiva carga procesal del Poder Judicial en el Perú, que aumenta año a año a pesar de los esfuerzos por aumentar la producción judicial, utilizando la metodología del Análisis Económico del Derecho, que incluyen análisis de tipos cuantitativo y cualitativo, y los de tipo fáctico, que utilizan para ello de técnicas matemáticas, estadísticas y econométricas, que expresan a través de modelos matemáticos las relaciones de las variables en estudio sobre la cantidad demandada de resoluciones judiciales, que se expresan a través de los expedientes ingresados al Poder Judicial. Como resultado de la investigación concluye que la carga procesal se ha mantenido en niveles relativamente altos en los últimos años, y que, en ella, se consideran la carga procesal como la brecha entre la cantidad ofrecida de resoluciones judiciales, o producción judicial y la cantidad demandada de resoluciones judiciales.

Por otro lado, en el estudio de Carreño (2017) titulada La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2017, presenta como objetivo general, el establecer la relación que existe entre la celeridad procesal y el incremento de carga procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de lima. La investigación utilizó como población, a 165 personas entre jueces y especialistas legales, se utilizó una muestra (probabilística aleatoria simple), y también se utilizó para la recolección de datos el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta, se obtuvo una confiabilidad de 0.894 para la variable 1, y de 0.957 para la variable 2. Según la tabla categórica, los instrumentos son

altamente confiables, donde el coeficiente de relación Pearson entre las variables es de 0.961, que significa que existe relación positiva muy fuerte entre las variables celeridad procesal y carga procesal, con un p-Valor=0.000 de significancia, que significa el rechazar la hipótesis nula, y por lo tanto, en el estudio se concluye aceptar la hipótesis general propuesta de la existencia de una relación directa entre la celeridad procesal y el incremento de la carga procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, en el año 2017.

Torres (2017) en la investigación, Gestión administrativa y gestión documental del archivo general en la Corte Superior de Justicia del Callao, evalúa la relación entre la gestión administrativa y la gestión documental del archivo general de la Corte Superior de Justicia del Callao, que utilizó como método el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica, de nivel descriptivo- correlacional, y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao. El cuestionario aplicado fue de tipo Likert, y permitió medir las variables gestión administrativa y la gestión documental.

Paico (2017) en el estudio titulado Gestión del Despacho y Carga Procesal de los Fiscales del Distrito Fiscal San Martín- Sede Tarapoto, 2017, evaluó los resultados sobre la gestión del despacho de los fiscales, cuya eficiencia se estima en un 64.8%, y sobre la gestión se halló un 29.7%. La carga procesal de los Fiscales, se calculó en un nivel de 55.4%, que indica que aún se presentan dificultades para el manejo del número de Carpetas Fiscales que se procesan en el distrito Fiscal. Como resultado de la investigación se halló una  $X^2$ , de 33.14, siendo mayor que el valor tabular  $X^2$ , de 9.49, rechazando la hipótesis nula, y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Por otro lado, Palma (2017) en el estudio publicado en la revista Modernización Judicial, Gestión y Administración en América Latina, se evalúa, la situación de la justicia latinoamericana en un escenario de cambio constante. Desde un enfoque sistémico la

modernización judicial en países de la región se identificaron dos corrientes, una basada en la capacitación en gestión para mejorar los modelos existentes, y otra, centrada en la implementación de nuevos modelos basados en la separación de las actividades jurisdiccionales y administrativas. Las actividades de modernización se caracterizan, por el uso de la formación continua aplicada en el marco de las estructuras existentes, por el diseño e implementación de nuevos modelos de unidades judiciales, se aprecian la separación de las actividades jurisdiccionales y las administrativas. Como conclusión, se considera que la primera corriente de modernización puede motivar a los agentes a participar en reformas más profundas, como la implementación de modelos basados en actividades separadas, en lo jurisdiccional y administrativo.

#### **1.4.3. Antecedentes Normativos Institucionales**

La R.A. N° 1255-CME-PJ del 08.09.2000, que autoriza, en el distrito judicial del Callao, el funcionamiento del nuevo despacho judicial, y en sus considerandos hace mención que se tenía previsto el nuevo diseño corporativo con el “empleo de técnicas de gestión y administración modernas”. El Oficio N° 4214-2000-P-CSJCL/PJ del 18.09.2000, que remite el Manual de Procedimientos del Módulo Corporativo Penal del Callao. En la introducción el documento de gestión, hace referencia al contexto de modernización y reforma del PJ y en tal contexto se conforma el Nuevo Despacho Judicial de la Especialidad Penal, como “una unidad orgánica que agrupa servicios comunes”.

Con Oficio N° 10385-2009-P-CSJCL/PJ del 23-09-2009, que remite la Resolución de Consejo Ejecutivo Distrital N° 024-2009-CED-CSJC/PJ, que aprueba para el Modulo Corporativo Penal del Callao, (hoy Módulo Penal de los Juzgados Liquidadores), el Manual de Organización y Funciones (MOF). En tal documento normativo de gestión se le encarga al administrador; dirigir, coordinar, controlar y supervisar la marcha administrativa del módulo.

La R.A. N° 082-2013-CE (2013) “Manual de Organización y Funciones de los Órganos Jurisdiccionales Penales de las Cortes Superiores de Justicia”. Lo resaltante de este documento normativo, radica que en diseño asigna al administrador, la gestión de las causas jurisdiccionales, realización de audiencias, atención al público, el área de comunicaciones, custodia de cuerpos de delito y el soporte técnico. (p 5). En la parte correspondiente a la especificación de funciones, le encarga los recursos humanos, logísticos, monitoreo y evaluación. (p 7).

La R.A. N° 220-2016-CE-PJ (2016) “Guía del Administrador del Código Procesal Penal. La publicación del documento normativo fue desarrollada y revisada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). La norma administrativa tiene como actor central al “administrador”, lo conceptualiza y destaca el nivel de calidad y competitividad que debe tener para sumir el manejo y la gestión organizacional de los recursos humanos y logísticos, con capacidad de monitorear y hacer seguimiento mediante indicadores de desempeño. (p 5).

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

### **1.5.1. Justificación Teórica**

Desde un enfoque teórico, se justifica el estudio, por cuanto coadyuvaría a la mejor comprensión del impacto de la gestión sobre el componente organizacional interno en el servicio de justicia.

### **1.5.2. Justificación Práctica**

La investigación se justifica en la práctica, porque los problemas que se observan actualmente en el Servicio de Justicia, se hallan principalmente en la dación de leyes y códigos reguladores de la actividad jurisdiccional a través de la tramitación del proceso y de mayores presupuestos.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

Desde un enfoque metodológico, el estudio se justifica por cuanto potencialmente, dado el desempeño laboral del investigador como administrador del servicio de justicia penal, contribuiría a la implementación de mejoras y correcciones en el diseño organizacional corporativo vigente.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Para el desarrollo de la investigación, se informa no haber limitación alguna, para su desarrollo y presentación de la investigación.

## **1.7. Objetivos de la investigación**

### **1.7.1. Objetivo General.**

Determinar cómo la Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Determinar cómo la Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

- Determinar cómo la Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

## **1.8. Hipótesis**

### **1.8.1. Hipótesis general.**

- La Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

### **1.8.2. Hipótesis específicas.**

-La Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

-La Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

#### 2.1.1. Variable 1: Gestión

##### 2.1.1.1. Definición de Gestión

La variable Gestión está referida al análisis de las diferentes actividades de modernización que se desarrollan en las Unidades Judiciales con vistas a la mejora de su funcionamiento, de su organización, distribución interna y ejecución a través del desempeño de quienes en ellas laboran. (Palma, 2017, pp. 150-151).

##### 2.1.1.2. Gestión del Despacho Judicial

En la investigación, se entiende por Gestión, ser una unidad que se halla al nivel del Despacho Judicial, y contribuye en la conformación de las estructuras institucionales, los procesos de trabajo, la división de roles y la asignación de competencias operativas, necesarios para que el producto que deben entregar los tribunales como decisiones jurisdiccionales, se generen de la forma más eficiente ó eficaz posible, lo que significa, el tomar decisión en los casos de mayor calidad y celeridad posibles, aprovechando de mejor forma los recursos disponibles (Vargas, 2005, p. 3).

##### 2.1.1.3. Niveles de la Gestión

Vargas (2005) explica que al interior del Poder Judicial, la Gestión debe ser analizada en tres niveles: a) El Nivel más Alto de la Organización, es el del Gobierno Judicial con responsabilidad sobre la conducción estratégica de la institución. b) En un Segundo Nivel, la gestión debe conocer las funciones de la gerencia central del sistema, encargada de la macro administración, en lo referente de la ejecución de inversiones y el manejo de los sistemas de información. c) En el Tercer Nivel, identificar donde están situadas las verdaderas unidades de producción del sistema de justicia. Es en el despacho judicial donde la gestión cobra mayor

importancia, pues deben introducirse mejoras significativas al sistema tradicional de organización y funcionamiento.

#### **2.1.1.4. Estructuras Judiciales**

Las unidades judiciales, “se vienen caracterizando por la formación continua aplicada, implementación que ha permitido que los nuevos modelos de unidades judiciales, se caractericen por la separación de las actividades jurisdiccionales con las actividades administrativas” (Palma, 2017, p. 158).

#### **2.1.1.5. Servicio de Justicia Penal**

Chiavenato (2000) define Gestión como un conjunto de actividades que una organización corporativa pone en funcionamiento, desarrollan y contratan a personas que se necesitan, para realizar los objetivos. Primero es necesario que la gestión de recursos humanos defina las políticas de personal y las funciones sociales, relacionadas con los objetivos de la corporación (plan estratégico); en segundo lugar deben definirse métodos adecuados que permitan conservar y desarrollar los recursos humanos (plan operativo); en tercer lugar, la gestión de recursos humanos y métodos, deben realizarse a través de instrumentos reglamentarios y administrativos (plan logístico); y, finalmente, conocer que los modelos de gestión de recursos humanos utilizan tecnologías, procesos y funciones.

#### **2.1.1.6. Eficiencia**

En la opinión de Daft (2011) la eficiencia está referida, “a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización, como materias primas, dinero y empleados necesarios para lograr determinado nivel de producción en el despacho judicial” (p. 20). Para Pino, citando a Robbins y Coulter (2005) considera que, el término eficiencia está referido al buen uso que se hace de los recursos existentes. Esta definición ha sido antes utilizada también por los mismos autores y significa no desperdiciar los recursos disponibles.

### **2.1.1.7. Eficacia**

La eficacia, es el logro de los objetivos trazados. Una empresa es más eficaz en la medida que se acerca más al logro de sus objetivos, y puede ser alcanzada con distintos niveles de eficiencia. Por ejemplo, si una persona debe llegar puntualmente a una reunión y su recurso escaso es el tiempo, eficacia será llegar puntualmente y eficiencia el tiempo empleado en transporte (Pino, 2011, p. 193).

La Eficacia es un término más amplio, que significa el grado (%) que una organización alcanza, de acuerdo a sus metas.

### **2.1.1.8. Eficiencia y Eficacia**

La eficiencia dependerá de cuál es el recurso que nos interesa no desperdiciar, y en nuestra investigación es la gestión. Esto significa, que se puede ser eficaz a la vez que poco eficiente dependiendo de la forma en que medimos el uso de los recursos. Si bien es mejor alcanzar a la vez eficacia y eficiencia, la búsqueda de mejorar la segunda no debe comprometer el logro de la primera.

### **2.1.1.9. Gestión del Despacho Judicial**

El objetivo del Servicio de Justicia Penal es la mejora del tiempo en la gestión del tratamiento de los despachos judiciales. El Servicio de Justicia Penal con esta finalidad, será más eficaz mientras más rentabilidad social logre en un determinado periodo. Y esta rentabilidad, proviene de las transacciones, en duración del tiempo, que el Servicio de Justicia Penal efectúa con sus clientes.

### **2.1.1.10. Gestión de recursos humanos**

“Es una de las áreas de las empresas que han sustituido el término administración de recursos humanos, por el de gestión, como gestión del talento humano, gestión organizacional corporativa, gestión de competencias, gestión del capital humano y del capital intelectual” (Matute et al., 2010, p. 27). A su vez, Cuesta (2005) define la gestión de recursos humanos,

como el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. De igual manera, Alles (2010) considera que, “En los modelos de selección de personas, se suele trabajar con los conocimientos, competencias y motivación de las personas, que presenta relación con la eficiencia, y representa un interés recurrente por hacer algo mejor” (p. 47).

#### **2.1.1.11. Cambios de Modelos de Gestión**

Matute et al. (2010) en la historia de la humanidad siempre ha habido cambios, pero nunca del tamaño, la velocidad y el efecto de los que ocurren en estos años, debido a factores que han contribuido a ellos, tales como los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, legales, políticos, demográficos y ecológicos, que y sistémica, colocaron a las organizaciones en la incertidumbre y la imprevisibilidad (p. 26).

#### **2.1.1.12. Diseño Organizacional**

“La teoría y el diseño organizacional, colaboran en el logro de aumentar la eficiencia y la eficacia organizacional, con el cual se fortalece la calidad de la vida organizacional” (Daft, 2011, p. 22). Tanto el diseño organizacional como las prácticas administrativas cambian en el tiempo, como respuestas a los cambios en una sociedad cuyos patrones y regularidades, definirán luego la configuración organizacional actual. “Toda organización tiene cinco partes, donde se incluyen el centro técnico, la alta gerencia, la gerencia de nivel medio, el apoyo técnico y el apoyo administrativo” (Daft, 2011, p. 26).

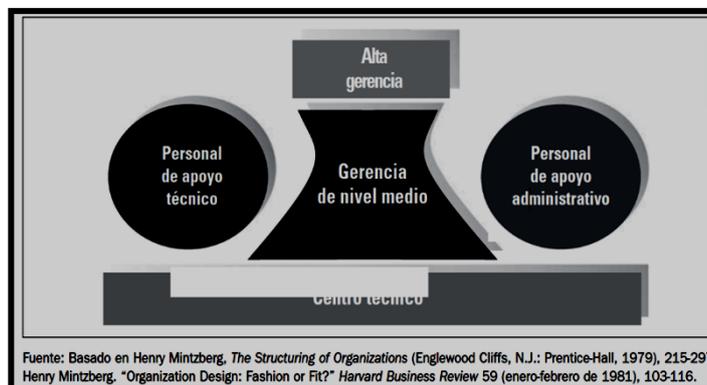
#### **2.1.1.13. Estructura en Organizaciones Judiciales**

Daft (2011) al considerar la estructura de las organizaciones, en su definición, considera que: a) El Centro Técnico, incluye a las personas que realizan el trabajo básico de la organización, y es donde tiene lugar la transformación primaria de insumos y productos, que luego van a generar los productos y servicios que ofrecerá la organización. b) El

Apoyo Técnico cumple la función de ayuda a la organización para adaptarse al entorno. Los empleados de apoyo técnico como administradores, abogados, investigadores y profesionales en tecnología de información revisan el entorno para detectar problemas, oportunidades y desarrollos tecnológicos, y son responsables de crear innovaciones en el centro técnico, ayudando a la organización a cambiar y adaptarse; y, c) El Apoyo administrativo, es el responsable de la operación eficiente de la organización, incluidos sus elementos físicos y humanos; comprende las actividades de recursos humanos, como reclutamiento y contratación, establecimiento de compensaciones y prestaciones, y capacitación y desarrollo de los empleados, así como actividades de mantenimiento como limpieza de edificios y servicio y reparación de máquinas (pp. 27-28).

### Figura 1

#### *Estructura de las organizaciones*



*Nota.* Basado en el trabajo académico de Henry Mintzberg

#### **2.1.1.14.El bloque de construcción básico de las organizaciones**

Es el ser humano y la manera en que deseamos se desempeñe. El nivel más alto es el grupo o departamento, y se hallan allí los individuos que trabajan juntos para realizar las tareas de grupo. El siguiente nivel de análisis es la organización misma, pues una organización es un conjunto de grupos o departamentos que se combinan para formar una totalidad.

### 2.1.1.15. Grupos y Entorno

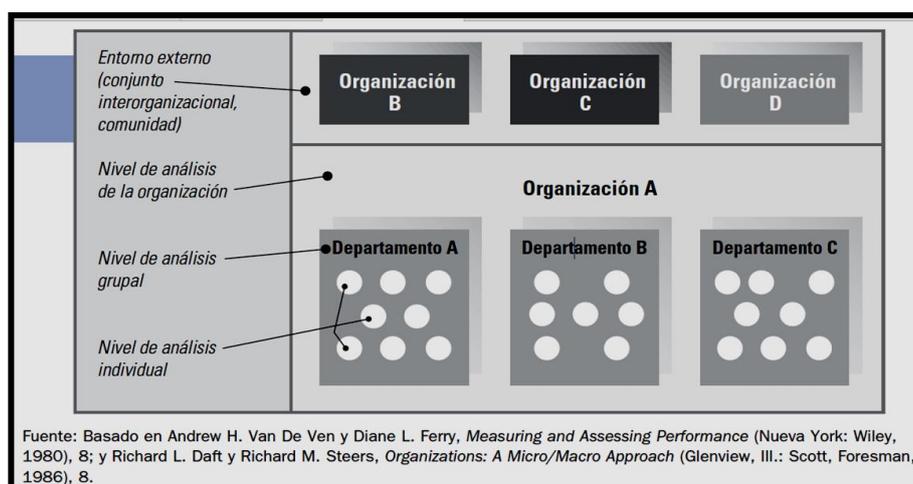
Las organizaciones mismas se pueden agrupar en el siguiente nivel más alto de análisis, que es el conjunto inter organizacional y la comunidad. El conjunto inter organizacional es el grupo de organizaciones con las que interactúa una organización. Otras organizaciones en la comunidad constituyen parte importante del entorno de una organización. La teoría organizacional se enfoca en el nivel de análisis, pero preocupándose por los grupos y el entorno. Para explicar la organización, es preciso observar no sólo sus características, sino también las características del entorno y de los departamentos y grupos que constituyen la organización (Daft, 2011, pp. 36-38)

### 2.1.1.16. Gestión de Sistemas Organizacionales

Cuesta (2015), los sistemas organizacionales se hallan anidados dentro de los subsistemas y es necesario elegir un nivel de análisis como el enfoque primario. Por lo general, son cuatro niveles de análisis son los que caracterizan a las organizaciones, que se describe en la figura 2 (p. 51).

#### Figura 2

#### *Medición del desempeño*



*Nota.* Basado en el trabajo académico de Andrew H. Van de Ven y Diane L. Ferry

## **2.1.2. Variable 2: Modelo organizacional Corporativo**

### **2.1.2.1. Responsabilidad empresarial**

Adam Smith, tuvo la idea de que el interés propio es la que promueve el bienestar social, y que esta aprobación social, se orienta la motivación de las personas, así como la gratitud de quienes han cosechado el beneficio de las acciones, y las reglas generales basadas en el sentido moral (Navarro, 2008, p. 60).

A finales del siglo XVIII y principios del XIX, la propiedad y la gestión de las empresas estaban estrechamente unidas, de manera que los empresarios tenían una responsabilidad jurídica ilimitada por el capital aportado, aunque eran básicamente “irresponsables”, ante la sociedad por las consecuencias de sus actos. Una de las grandes excepciones fue Owen, en los tiempos de la revolución industrial, defendía el principio de la mayor felicidad para el mayor número y que, para alcanzarlo, había que cambiar la legislación, mediante la reducción del número de horas de trabajo y la prohibición del trabajo infantil, cosa que se consiguió en 1819, fecha en la cual Owen empezó por transformar las condiciones de vida de sus propios empleados (Clark, 1916, pp. 209-210).

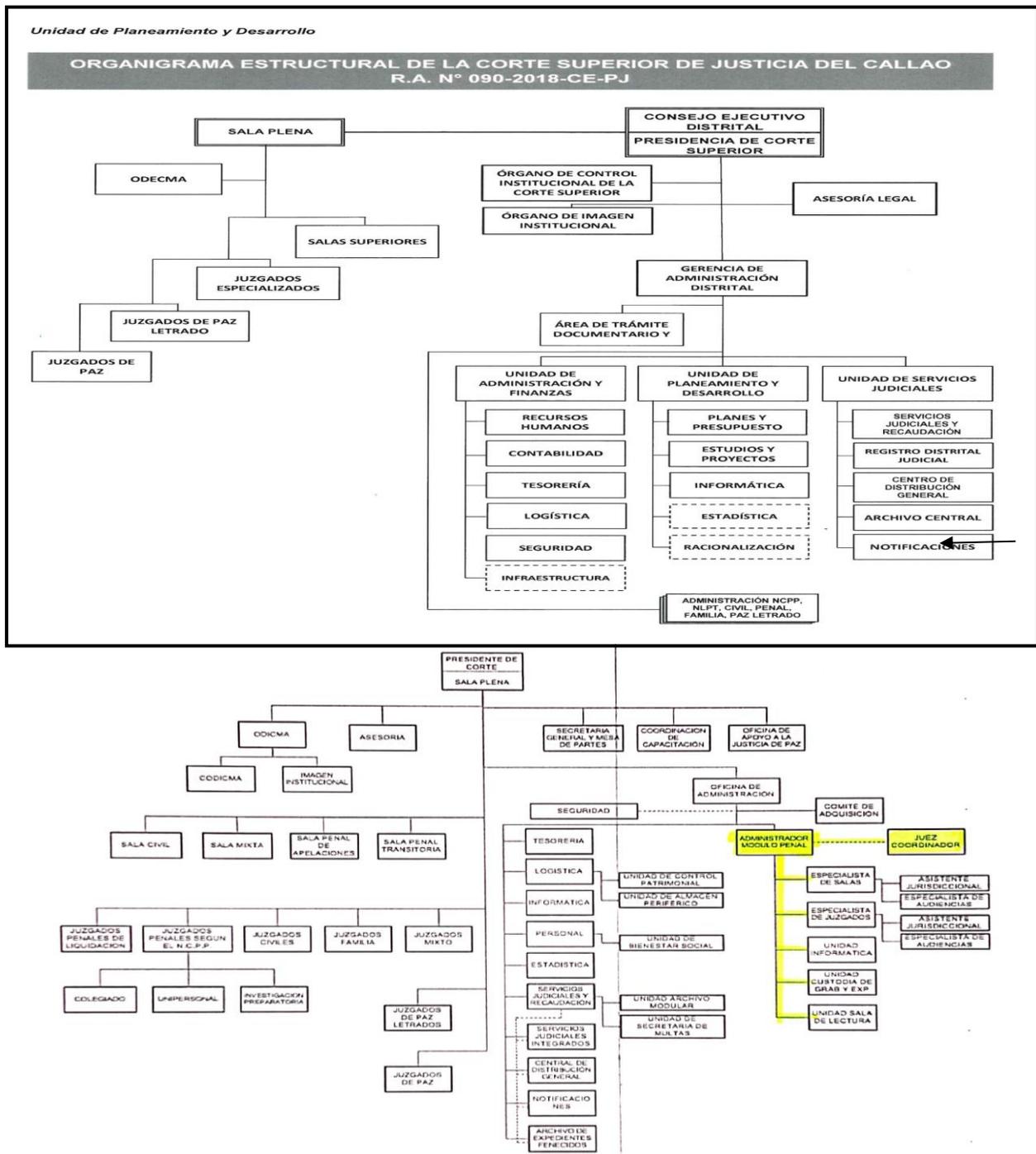
### **2.1.2.2. Modelo Organizacional Corporativo**

Están constituidas por personas y las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas. Las tendencias recientes en la administración de las organizaciones reconocen la importancia de los recursos humanos, con magníficas oportunidades de aprender y contribuir, mientras trabajan juntos por lograr metas comunes (Daft, 2011, p. 11).

Las organizaciones son entidades sociales que están dirigidas a las metas, diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y están vinculadas al entorno (Figura 3).

Figura 3

Organigrama Estructural de la Corte Superior de Justicia del Callao



Nota. Portal del Poder Judicial

### **2.1.2.3. Creatividad**

Cuestas (2015) la creatividad debe permitir la conducción al cambio deseado, y la energía para el cambio proviene de una visión que exprese lo que se desea alcanzar, pero sobre la base del conocimiento de la realidad actual. La visión es una forma de compromiso con el futuro de la organización, debe ser el inspirar y ser el reto, para contribuir al fortalecimiento del modelo ante la sociedad (p. 25).

### **2.1.2.4. Administración de recursos humanos**

Se inicia con la Revolución Industrial y en nuestros días, estas características provienen de las ideas anteriores sobre la administración de recursos humanos que han existido a lo largo del tiempo y la forma que adquiere ahora en la segunda década del nuevo milenio, se desarrolla en ambientes dinámicos y competitivos.

### **2.1.2.5. Gestión y modelos procesales**

La mayoría de los países de América Latina han avanzado hacia cambios muy significativos a sus procedimientos penales, sustituyendo sistemas de carácter escrito, por otros de carácter oral, y para ello se han producido modificaciones en la forma de organizar y de funcionamiento de los juzgados penales en muchos, que han tomado en consideración las exigencias distintas que impone el nuevo sistema procesal.

### **2.1.2.6. Servicio de Justicia Penal**

La concepción del Servicio de Justicia Penal con los mecanismos de gestión, son compatibles con determinados modelos procesales. Las diferencias más significativas encontradas por los juristas, se encuentran al analizar lo que se espera y puede hacerse en los dos modelos procesales competitivos, el modelo procesal escrito y el modelo procesal oral.

### **2.1.2.7. Procedimientos escritos**

Los procedimientos escritos, cuantitativamente son los más relevantes, y la labor del tribunal se concentra fundamentalmente en la construcción del “expediente”, siguiendo un conjunto de pasos más o menos estandarizados que permiten ir materialmente acumulando información (peticiones, diligencias, pruebas y resoluciones), de forma tal que al término de esa labor, un juez pueda dictar la sentencia definitiva a partir de la lectura de las piezas escritas archivadas en la carpeta judicial. Organizacionalmente, en este tipo de procedimientos por lo general interviene un número más o menos elevado de empleados judiciales, los cuales colaboran en la formación del expediente.

### **2.1.2.8. Procedimientos orales**

En los procedimientos orales, las decisiones son tomadas directamente por los jueces en audiencias donde se produce el debate entre las partes y la aportación de prueba de ser necesaria. En este tipo de procedimientos el punto central ya no es el expediente, sino la audiencia, por lo tanto, los recursos del tribunal deben estar colocados en función de la más eficiente organización de éstas (Vargas, 2005, pp. 5-6).

### **2.1.2.9. Mejora de Procedimientos Judiciales**

Para Vargas (2005) son varias las razones que permiten explicar el interés generado en mejorar la gestión judicial. a) los Poderes Judiciales, de haber sido instituciones pequeñas y simples en cuanto a sus funciones, han ido rápidamente creciendo en tamaño y asumiendo nuevas competencias. b) el volumen de ingresos judiciales ha aumentado exponencialmente. c) la respuesta tradicional ante el aumento de la carga de trabajo, ha sido la creación de nuevos tribunales, que evidencia como insuficiente e inviable como política por los altos costos que entraña, d) Como resultado de la mayor importancia que han ido adquiriendo los tribunales, puede haber mejoras en la gestión judicial que

sean necesarias y funcionales, que apunten a los aspectos de la organización del despacho judicial (pp. 3-5).

### **III. MÉTODO**

El presente estudio está relacionado con el enfoque cuantitativo porque aplica la estadística, “para el contraste de la hipótesis, en el cual debe apreciarse la verdad o falsedad, y al utilizar la recolección y el análisis de datos, dar respuesta al problema” (Sánchez y Pongo, 2014, p. 27).

#### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es explicativo, de acuerdo al autor Farrés (2013) y “son estudios en las que el investigador se plantea como objetivo estudiar el porqué de las cosas o de las situaciones” (p. 182).

En síntesis, se describen hechos, realidades concretas o abstractas que se han desarrollado en lo social, y será explicativa cuando se analizan las causas y efectos de la relación entre variables. Sánchez (2011) citando a Kerlinger (2002) define según la naturaleza de la investigación, “que el diseño es de corte no experimental, y transversal, lo que permite su planteamiento y lograr respuestas precisas a la pregunta de investigación” (p. 93).

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**

La población se define como “el conjunto de personas u objetos, que están vinculados con las variables de estudio que se pretende medir en investigar” (Sánchez et al., 2014).

##### **3.2.2. Muestra y muestreo**

La población de estudio, está conformada por personas asignadas al módulo corporativo penal donde labora el administrador y personal especializado a cargo de brindar soporte profesional y/o técnico, administrativo y jurisdiccional a la tarea de impartición de justicia que realizan los jueces penales.

#### **3.3. Operacionalización de variables**

##### **3.3.1. Definición conceptual de la variable independiente**

La Gestión se define como los procesos que desarrolla el Nivel del Poder Judicial, según la división y asignación de roles y competencias operativas, necesarios para que los tribunales como decisiones jurisdiccionales, tomen la decisión más eficaz y eficiente posible, según los recursos disponibles.

### 3.3.2. Definición operativa de la variable independiente

La Gestión se define operativamente según las dimensiones propuestas que son la Eficiencia y la Eficacia.

**Tabla 1**

*Cuadro de Variables, Dimensiones e Indicadores*

Variable	Dimensiones Indicadores
<b>Gestión</b>	X1. Eficiencia Desempeño laboral
	Conocimiento Modelo
	Producción
	Formación continua
	Satisfacción
	X2. Eficacia Políticas de Personal
	Flexibilidad procesal
	Procesar Carpetas
	Estructura salarial

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.3.3. Definición Conceptual de la variable dependiente

“El Modelo Organizacional Corporativo están constituidas por personas que interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas comunes” (Daft, 2011, p. 11).

### 3.3.4. Definición Operativa de la variable dependiente

El Modelo Organizacional Corporativo se define operativamente según la meta de producción y la producción alcanzada

**Tabla 2***Cuadro de Variables, Dimensiones e Indicadores*

Variable	Dimensiones Indicadores
Modelo Organizacional Corporativo	Y1. Meta de producción Optimización funcional
	Coordinación UPAD
	Apoyo UPAD
	Capacitación
	Y2. Producción real Colaboración
	Acceso Información
	Cultura Normativa
	Cultura Judicial

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.4. Instrumentos

Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis, conformada por un conjunto de preguntas diseñadas para alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación (Bernal, 2016, p. 245). La encuesta está conformada por 13 preguntas en la variable independiente denominada gestión y de 13 preguntas en la variable dependiente denominada modelo organizacional corporativo.

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento para el contraste de hipótesis se apoyó en la utilización del SPSS versión 27, con el ingreso de los resultados de las encuestas, y contraste Estadístico del valor p ( $p=0.05$ ), con la cual se realizarán las inferencias, para contrastar las hipótesis de las variables, y se aceptará la hipótesis alterna si este valor es menor al  $p=0.05$ .

### 3.6. Análisis de datos

Se efectuó con la utilización del SPSS versión 27; se aceptó la hipótesis alterna según el (valor  $p < 0.05$ ), que permite la discusión de resultados y recomendaciones, de la influencia de la Gestión y el Modelo organizacional corporativo.

**Tabla 3***Alpha de Cronbach*

Correlaciones		Interpretación
De 0.00 a 0.20		Muy alta relación
De 0.21 a 0.40		Alta relación
De 0.41 a 0.60		Relación Regular
De 0.61 a 0.80		Baja relación
De 0.81 a 0.99		Muy Baja relación

*Nota.* Elaboración propia.

**3.6.1. Confiabilidad**

La confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, se determinó en 0.814, de muy alta confiabilidad.

**Tabla 4***Estadísticas de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,814	,812	26

*Nota.* Elaboración propia.

**3.7. Consideraciones éticas**

La investigación cumple con el esquema de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal, y de su conocimiento pretende hacer entrega de nuevos conocimientos por ser inédita, y original.

## IV. RESULTADOS

### RESULTADOS DESCRIPTIVOS

#### - Análisis descriptivo: Variable Gestión

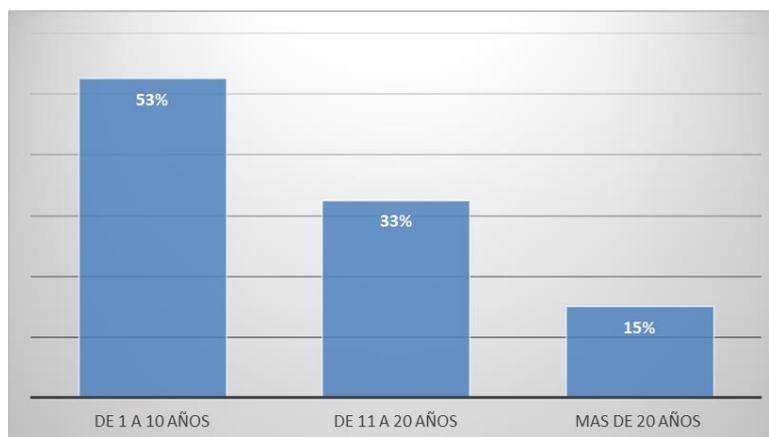
**Tabla 5**

*Frecuencia de trabajadores por tiempo de servicios.*

Trabajadores	Tiempo de Servicio			
	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
De 1 a 10 años	21	53%	53%	53%
De 11 a 20 años	13	33%	33%	86%
Más de 20 años	6	15%	15%	101%
Total	40	100%	100%	

**Figura 4**

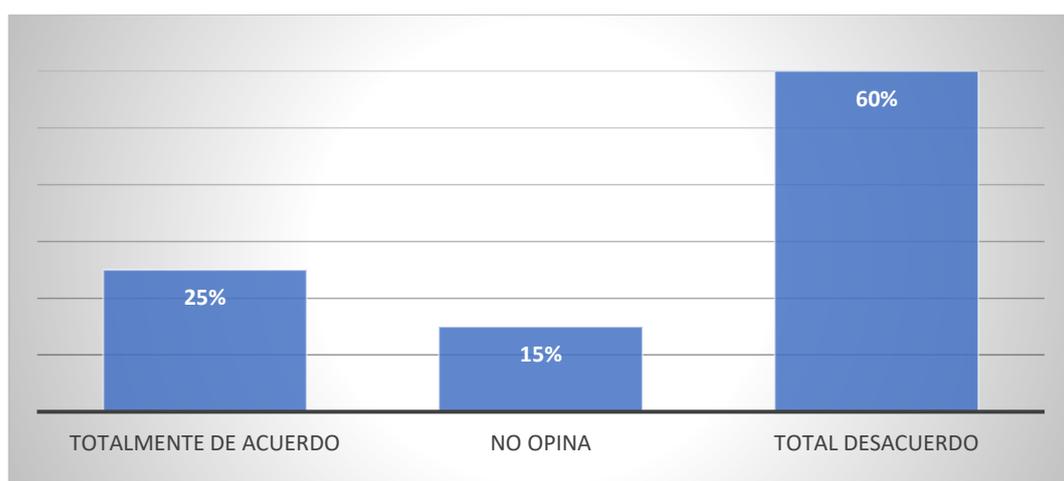
*Trabajadores según tiempo de servicios*



Nota. Se observa que 21 trabajadores o el 53.0 % de los trabajadores encuestados, tienen de 1 a 10 años de tiempo de servicio; un 33%, tienen de 11 a 20 años; y un 15% de trabajadores presentan un tiempo de servicios de más de 20 años. Bajo el modelo de gestión “tradicional”, sumado al personal con uno a diez años que representan el 53%, lleva a interpretar que casi la totalidad no ha tenido experiencia laboral previa en el nuevo modelo de gestión que, en el Callao, recién se implementó en julio 2017.

**Tabla 6***Desempeño laboral en Unidades Judiciales*

Desempeño Laboral	Unidades Judiciales			
	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
Totalmente de Acuerdo	10	25%	25%	25%
Indiferente	6	15%	15%	40%
Total Desacuerdo	24	60%	60%	100%
total	40	100%	100%	

**Figura 5***Trabajadores según desempeño laboral*

Nota. En la figura 5 se visualiza que un 25%, de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo que el desempeño es muy bueno; un 15% no opinan, y un 60% consideran están en desacuerdo. La interpretación del resultado lleva a colegir que el nuevo modelo, siendo incipiente genera resistencias más aún, si conjuntamente también se modificó la forma de juzgamiento del Código de Procedimientos Penales de 1940 basado en la escrituralidad que fue reemplazado por el Código Procesal Penal y a su vez se tuvo que modificar la infraestructura para hacerla acorde a los estándares de enjuiciamiento basado en la oralidad, el desarrollo de audiencias, expediente electrónico etc.

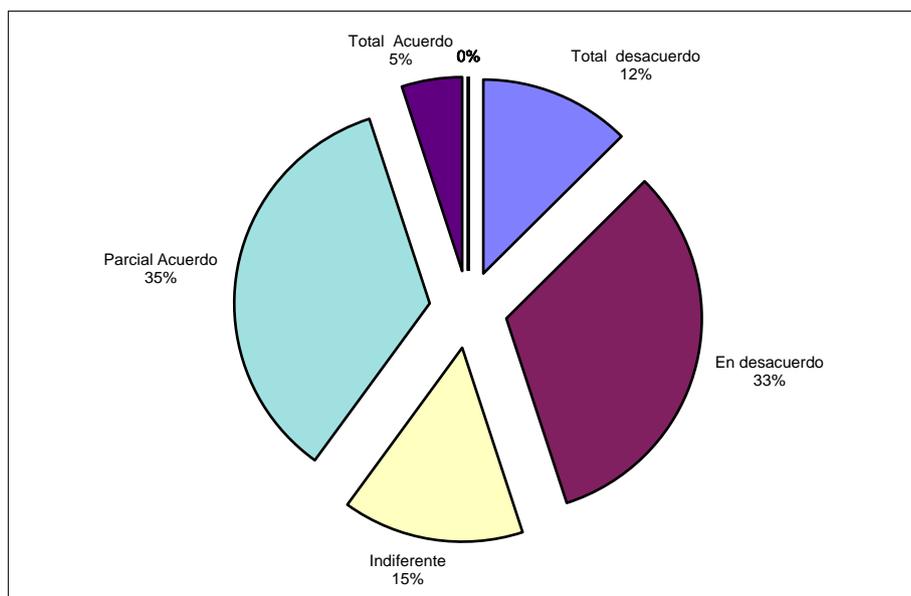
**Tabla 7**

## Conocimiento de la Gestión del trabajo en las Unidades Judiciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	12,5
	En desacuerdo	13	32,5
	Indiferente	6	15,0
	Parcialmente de acuerdo	14	35,0
	Totalmente de acuerdo	2	5,0
	Total	40	100,0

**Figura 6.**

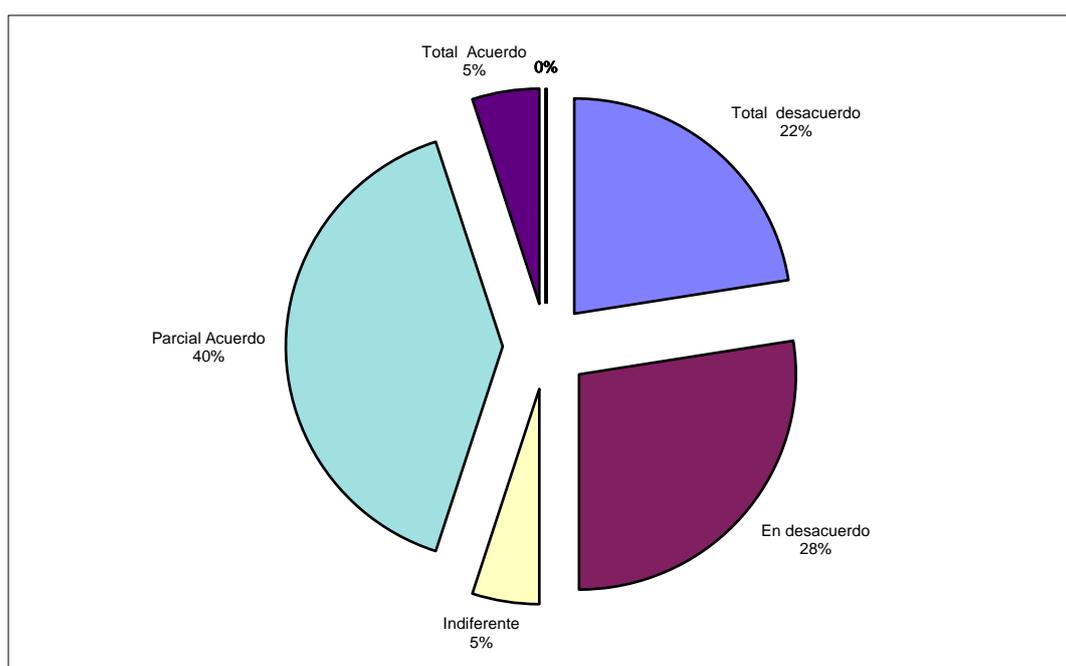
*Según gestión del trabajo*



Nota. En la figura 6, se observa que un 35.0% presentan un resultado de parcialmente de acuerdo de tener conocimiento de la gestión del trabajo en las unidades judiciales; un 32.5%, se halla en desacuerdo, un 15% es indiferentes, y un 12.5% se halla totalmente en desacuerdo. Es decir existe una opinión dividida sobre la gestión del trabajo que reparte tareas en áreas especializadas lo que evidentemente por especialización y división del trabajo debiera ser más eficiente.

**Tabla 8***Eficiencia en el Conocimiento de la Producción Judicial*

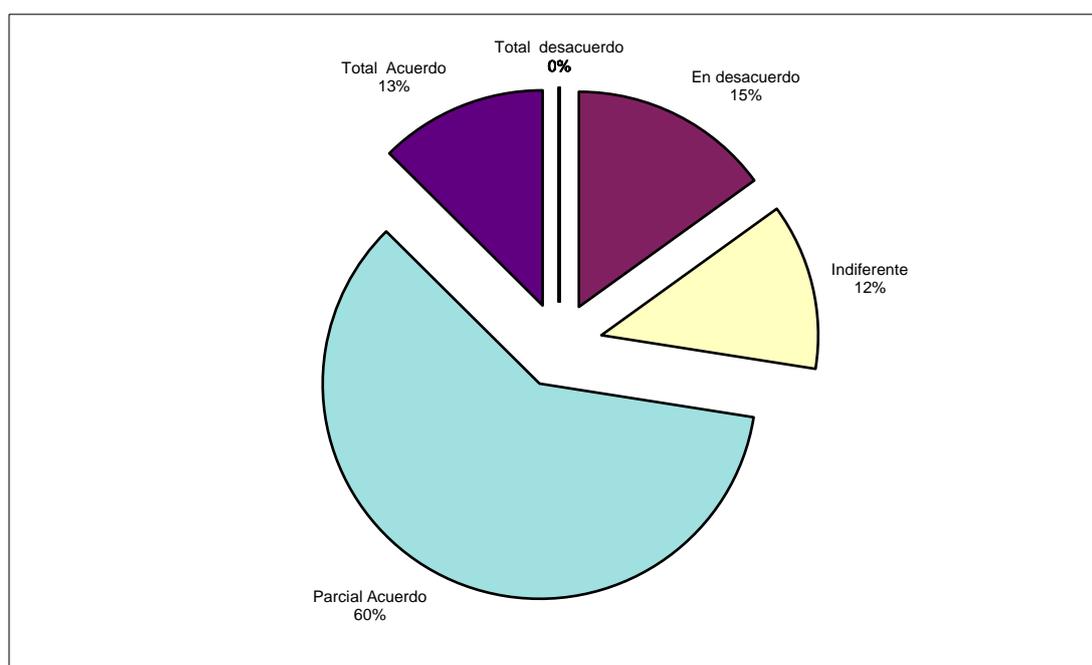
o		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	22,5
	En desacuerdo	11	27,5
	Indiferente	2	5,0
	Parcialmente de acuerdo	16	40,0
	Totalmente de acuerdo	2	5,0
	Total	40	100,0

**Figura 7***Gráfica circular de la Producción Judicial*

Nota. En la figura 7, un 40% se hallan parcialmente de acuerdo, en haber logrado la eficiencia en el conocimiento actual de la producción judicial; un 27.5%, se halla en desacuerdo, y un 22.5%, se hallan totalmente en desacuerdo.

**Tabla 9***Actividades de Formación continua de funcionarios y colaboradores*

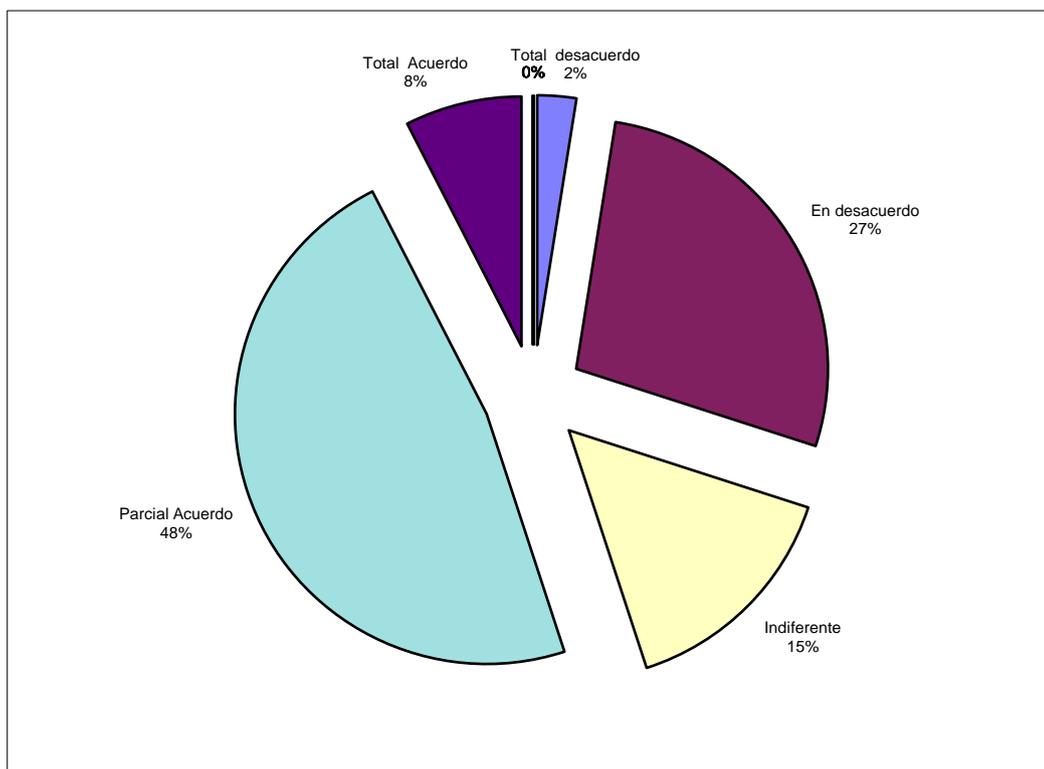
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	15,0
	Indiferente	5	12,5
	Parcialmente de acuerdo	24	60,0
	Totalmente de acuerdo	5	12,5
	Total	40	100,0

**Figura 8***Gráfica formación continua de funcionarios y colaboradores*

Nota. En la figura 8, un 60% de Jueces, Fiscales, Defensores Públicos, funcionarios y Colaboradores se hallan parcialmente de acuerdo en lograr actividades de formación continua; un 15%, está en desacuerdo y un 12.5 de Acuerdo.

**Tabla 10***Evaluación de la Carpeta Fiscal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5
	En desacuerdo	11	27,5
	Indiferente	6	15,0
	Parcialmente de acuerdo	19	47,5
	Totalmente de acuerdo	3	7,5
	Total	40	100,0

**Figura 9***Gráfica circular de Evaluación Carpeta Fiscal*

Nota. En la evaluación de la Carpeta Fiscal un 47.5% está parcialmente de acuerdo, que la eficiencia de los Jueces se obtiene normalmente, al evaluar la Carpeta Fiscal; un 27.5%, se halla en desacuerdo, y un 15%, le es indiferente.

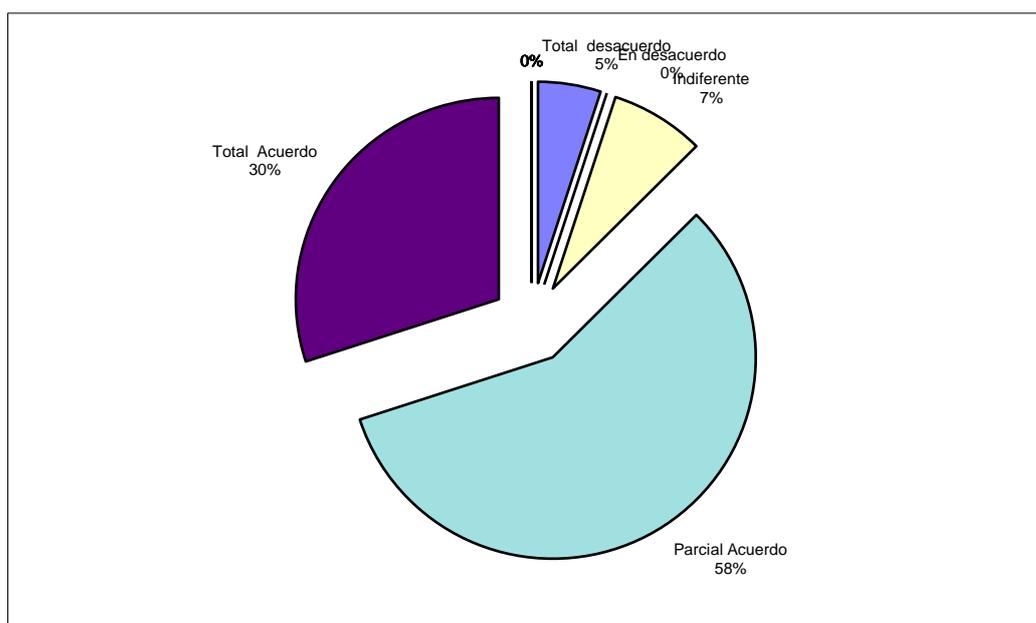
**Tabla 11**

*Satisfacción como resultado de la Carpeta Fiscal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	5,0
	Indiferente	3	7,5
	Parcialmente de acuerdo	23	57,5
	Totalmente de acuerdo	12	30,0
	Total	40	100,0

**Figura 10**

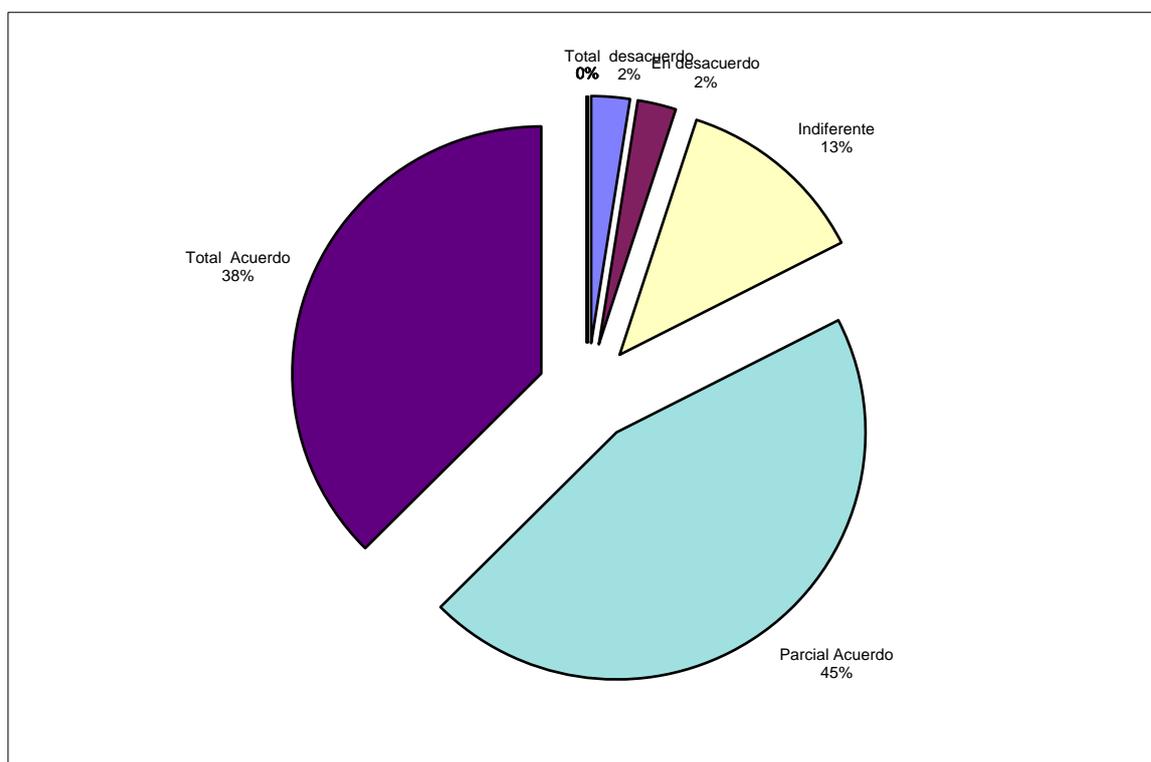
*Gráfica circular de Satisfacción por resultado de la Carpeta Fiscal*



Nota. En la figura se aprecia que un 58 % de los encuestados, está parcialmente satisfecho al lograr eficacia en la evaluación de la carpeta fiscal; un 30% está de acuerdo, y un 5% se halla en desacuerdo.

**Tabla 12***Objetivos trazados en la Unidad Judicial*

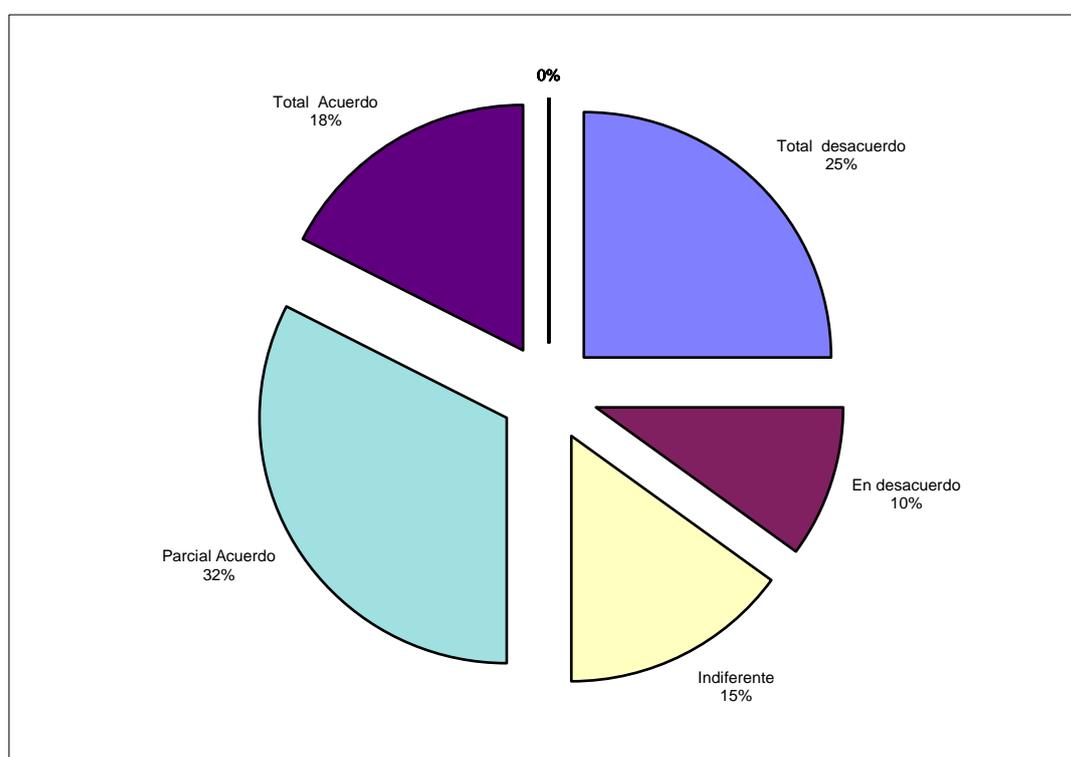
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5
	En desacuerdo	1	2,5
	Indiferente	5	12,5
	Parcialmente de acuerdo	18	45,0
	Totalmente de acuerdo	15	37,5
	Total	40	100,0

**Figura 11***Gráfica circular de los Objetivos en la Unidad Judicial*

Nota. Se observa que un 45% se halla parcialmente de acuerdo que los objetivos trazados en la Unidad Judicial han sido eficaces. Un 38 % se hallan de acuerdo, y 13% se hallan indiferentes.

**Tabla 13***Uso de los recursos existentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	25,0
	En desacuerdo	4	10,0
	Indiferente	6	15,0
	Parcialmente de acuerdo	13	32,5
	Totalmente de acuerdo	7	17,5
	Total	40	100,0

**Figura 12***Gráfica circular del Uso de Recursos*

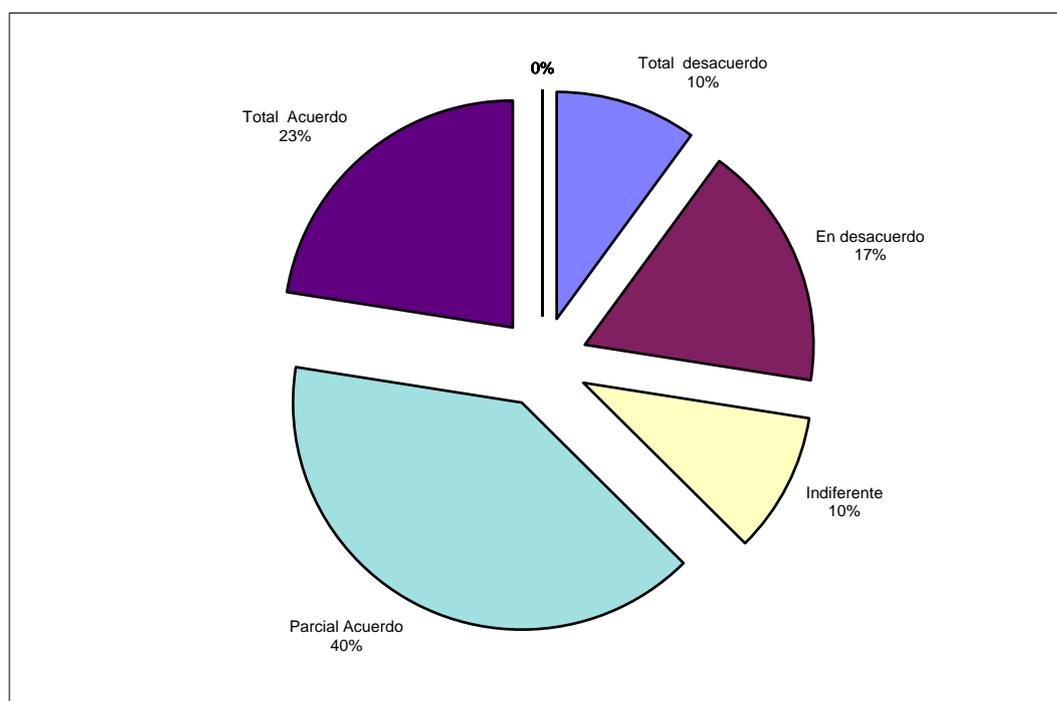
Nota. Se observa que un 32% se halla parcialmente de acuerdo en el buen uso de los recursos; un 18% está totalmente de acuerdo. Un 10% se halla en desacuerdo, y un 25%, está totalmente en desacuerdo.

**Tabla 14***Estructura del Modelo Organizacional Corporativo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	10,0
	En desacuerdo	7	17,5
	Indiferente	4	10,0
	Parcialmente de acuerdo	16	40,0
	Totalmente de acuerdo	9	22,5
	Total	40	100,0

**Figura 13**

## Gráfica circular del Modelo Organizacional Corporativo



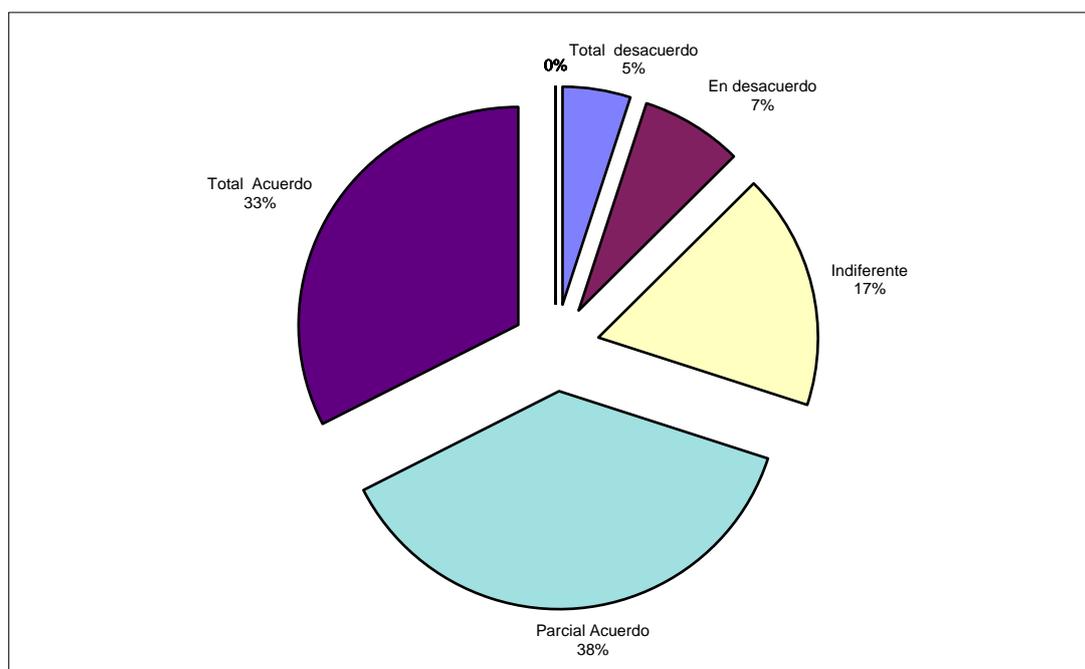
Nota. Se observa que un 40% se halla parcialmente de acuerdo sobre la estructura del modelo organizacional corporativo; un 23 % está totalmente de acuerdo. Un 17%, se hallan en desacuerdo; un 10%, totalmente en desacuerdo.

**Tabla 15***Control del proceso en el ejercicio de defensa*

o		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0
	En desacuerdo	3	7,5
	Indiferente	7	17,5
	Parcialmente de acuerdo	15	37,5
	Totalmente de acuerdo	13	32,5
	Total	40	100,0

**Figura 14**

## Gráfica circular de Control en el proceso del ejercicio de defensa



Nota. Se observa que un 38% se halla parcialmente de acuerdo sobre el control del proceso en el ejercicio de defensa, y un 33%, están totalmente de acuerdo. Un 17% se hallan indiferentes, y un 7% se hallan en desacuerdo.

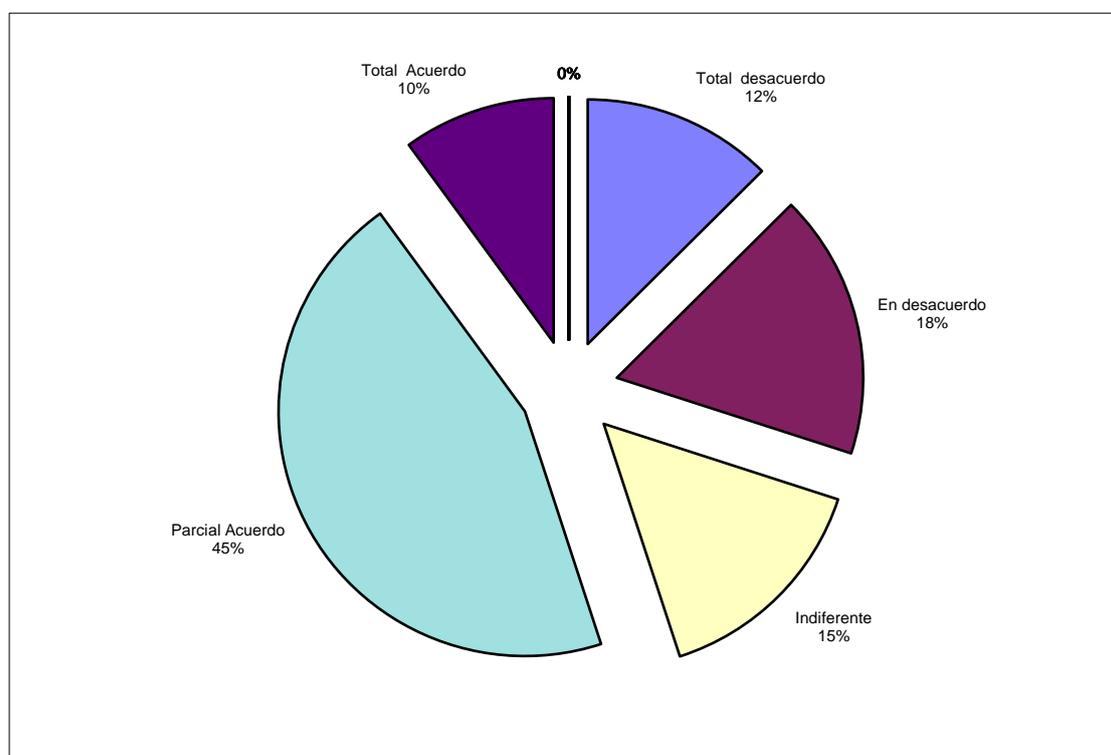
**Tabla 16**

## Funcionamiento de Gestión con Políticas de Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	12,5
	En desacuerdo	7	17,5
	Indiferente	6	15,0
	Parcialmente de acuerdo	18	45,0
	Totalmente de acuerdo	4	10,0
	Total	40	100,0

**Figura 15**

## Gráfica circular del Funcionamiento de la gestión y las políticas de Personal



Nota. Como se observa, un 45% se hallan parcialmente de acuerdo sobre el funcionamiento de la gestión con políticas de personal, y un 10%, están totalmente de acuerdo. Un 18% del personal se hallan en desacuerdo, y un 12%, están totalmente en desacuerdo.

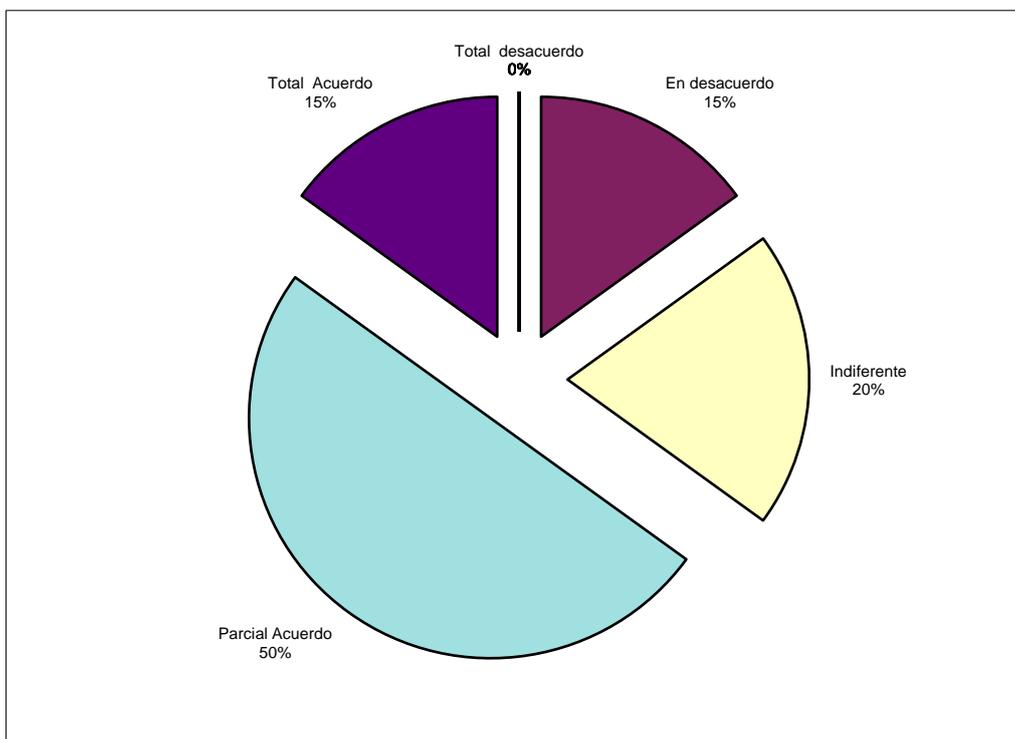
**Tabla 17.**

Flexibilidad de la estructura del sistema

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	15,0
	Indiferente	8	20,0
	Parcialmente de acuerdo	20	50,0
	Totalmente de acuerdo	6	15,0
	Total	40	100,0

**Figura 16.**

Gráfica circular de la estructura del sistema



Nota. En la figura 16, se visualiza que un 50% está parcialmente de acuerdo, y un 15%, totalmente de acuerdo. Un 15% está en desacuerdo, mientras un 20%, es indiferente.

## Análisis descriptivo: Variable Modelo Organizacional Corporativo

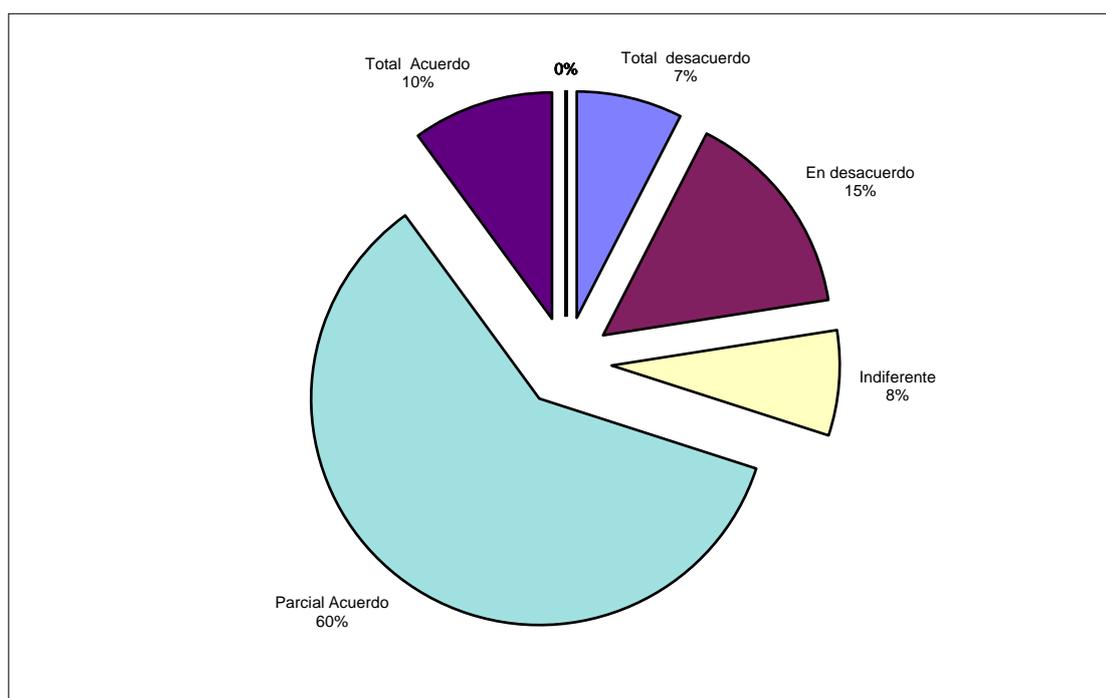
**Tabla 18.**

Optimización de las funciones del Administrador y del Juez

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,5
	En desacuerdo	6	15,0
	Indiferente	3	7,5
	Parcialmente de acuerdo	24	60,0
	Totalmente de acuerdo	4	10,0
	Total	40	100,0

**Figura 17.**

Gráfica circular de las funciones del Administrador y del Juez



Nota. En la figura 17, se observa que un 60% está parcialmente de acuerdo en la optimización de las funciones del administrador y del Juez; un 10% se hallan totalmente de acuerdo. Un 7.5% están totalmente en desacuerdo, y un 15%, en desacuerdo. Pese a ser un modelo nuevo e incipiente, entre el parcial acuerdo/total acuerdo resulta ampliamente mayoritario.

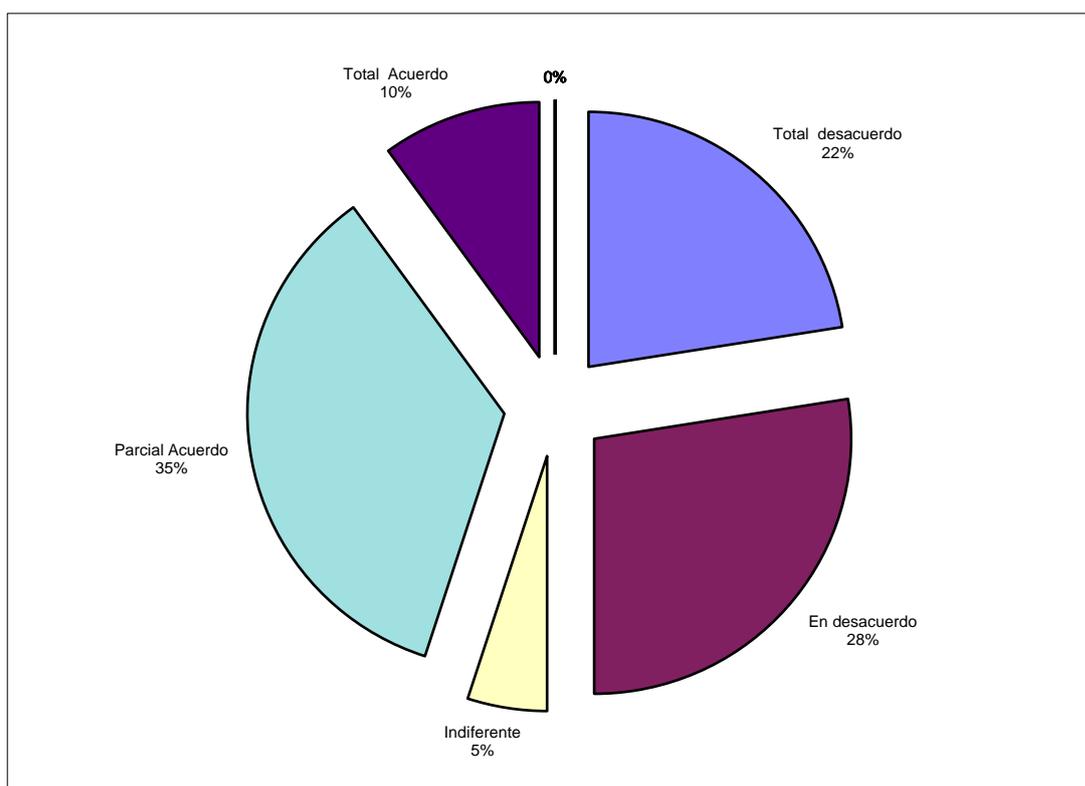
**Tabla 19.**

Coordinación de la UPAD para el eficaz dictado de Resoluciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	22,5
	En desacuerdo	11	27,5
	Indiferente	2	5,0
	Parcialmente de acuerdo	14	35,0
	Totalmente de acuerdo	4	10,0
	Total	40	100,0

**Figura 18.**

Gráfica circular del eficaz dictado de Resoluciones



Nota. En la figura 18, se observa que un 35% está parcialmente de acuerdo del eficaz dictado de Resoluciones. Un 10% está totalmente de acuerdo. Y un 22% está totalmente en desacuerdo. y en desacuerdo un 28%.

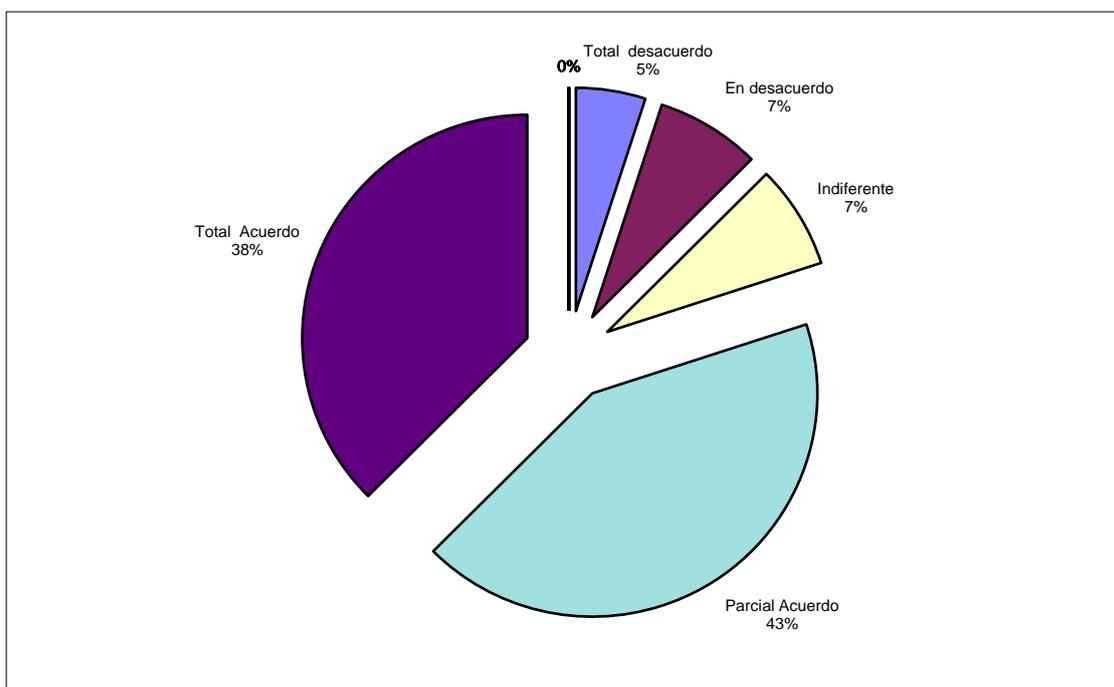
**Tabla 20.**

Apoyo de la UPAD para el cumplimiento del dictado de Resoluciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0
	En desacuerdo	3	7,5
	Indiferente	3	7,5
	Parcialmente de acuerdo	17	42,5
	Totalmente de acuerdo	15	37,5
	Total	40	100,0

**Figura 19.**

Gráfica circular del Apoyo de la UPAD en el cumplimiento del dictado de Resoluciones



Nota. En la figura 19, un 43% están parcialmente de acuerdo en el apoyo que la UPAD brinda para el cumplimiento del dictado de Resoluciones; un 38%, se hallan totalmente de acuerdo. Un 7% y un 5%, se hallan en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

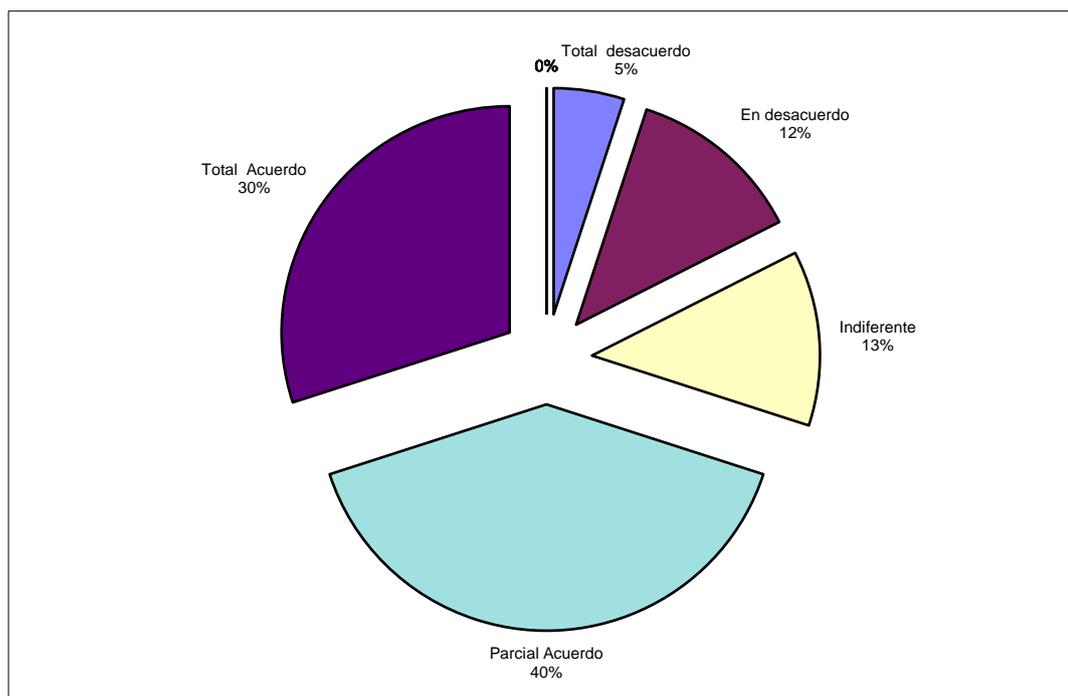
**Tabla 21.**

## Capacitación de Trabajadores en Apoyo de Fiscales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0
	En desacuerdo	5	12,5
	Indiferente	5	12,5
	Parcialmente de acuerdo	16	40,0
	Totalmente de acuerdo	12	30,0
	Total	40	100,0

**Figura 20.**

## Gráfica circular de Capacitación de Trabajadores para Apoyo de Fiscales con Carpetas Fiscales



Nota. Se observa que el 40% de los trabajadores están en parcial acuerdo, un 30%, están totalmente de acuerdo. Un 12% están en desacuerdo, y un 5%, están totalmente en total desacuerdo.

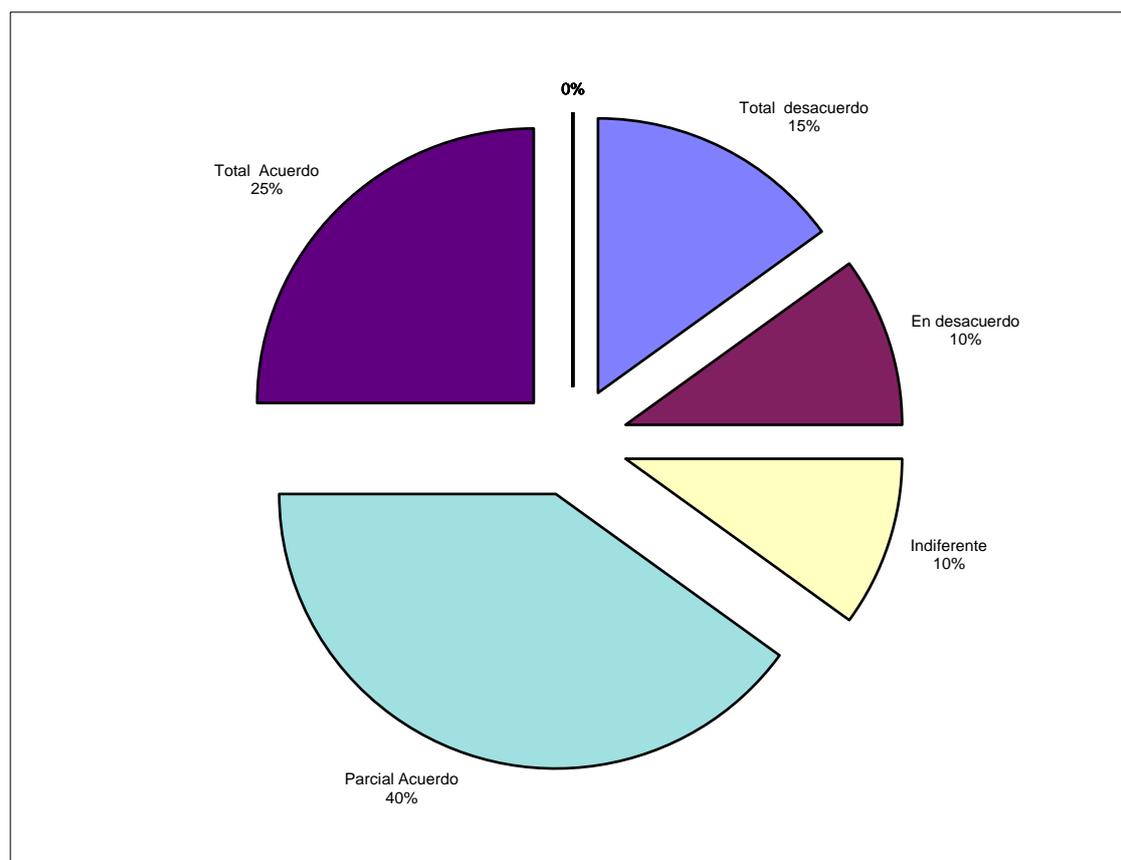
**Tabla 22.**

Administrador y la colaboración con el Juez

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	15,0
	En desacuerdo	4	10,0
	Indiferente	4	10,0
	Parcialmente de acuerdo	16	40,0
	Totalmente de acuerdo	10	25,0
	Total	40	100,0

**Figura 21.**

Gráfica circular de la colaboración del Administrador con el Juez



Nota. Se observa que un 40% de encuestados, están parcialmente de acuerdo en la colaboración del Administrador con el Juez. Un 25% están de total acuerdo. Un 15% están totalmente en desacuerdo, y un 10%, en desacuerdo.

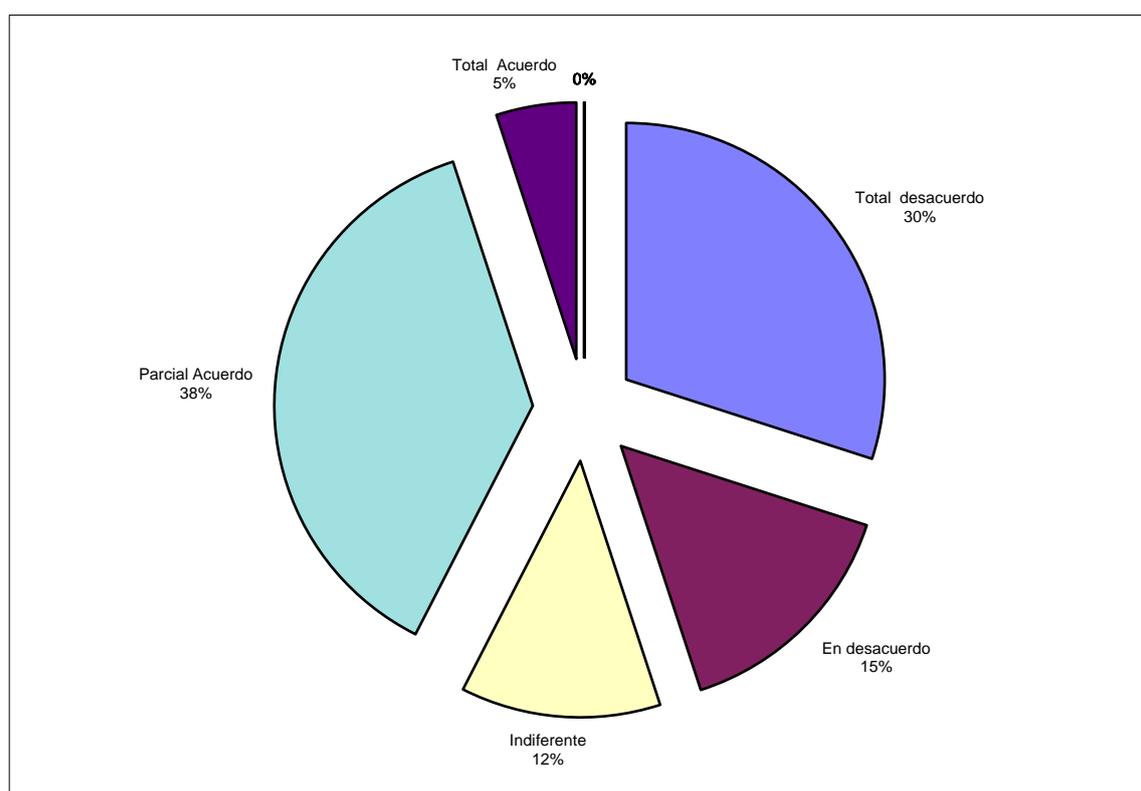
**Tabla 23.**

## Gestión del Apoyo para el Ejercicio del Juez

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	30,0
	En desacuerdo	6	15,0
	Indiferente	5	12,5
	Parcialmente de acuerdo	15	37,5
	Totalmente de acuerdo	2	5,0
	Total	40	100,0

**Figura 22.**

## Gráfica circular de Gestión del Apoyo en el Ejercicio del Juez



Nota. Se observa que 15 encuestados o 38%, parcialmente están de acuerdo, un 5%, están totalmente de acuerdo. Un 30% están totalmente en desacuerdo, y un 15%, en desacuerdo.

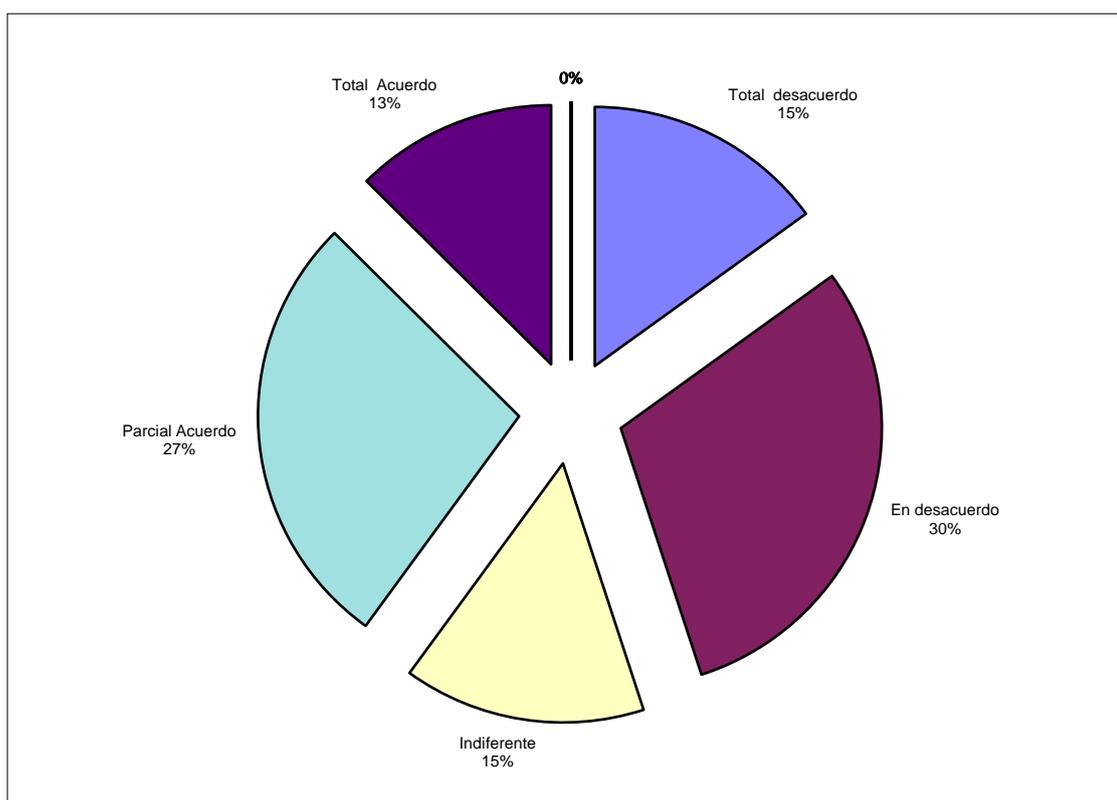
**Tabla 24.**

## Organización y Control de la gestión de los Despachos Judiciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	15,0
	En desacuerdo	12	30,0
	Indiferente	6	15,0
	Parcialmente de acuerdo	11	27,5
	Totalmente de acuerdo	5	12,5
	Total	40	100,0

**Figura 23.**

## Gráfica circular de la Organización y Control de los Despachos Judiciales



Nota. Se observa que un 27.5% de los encuestados, están parcialmente de acuerdo en la organización y control de la gestión de los Despachos Judiciales; un 12.5%, están totalmente de acuerdo. Un 30% se hallan en desacuerdo, y un 15%, totalmente en desacuerdo.

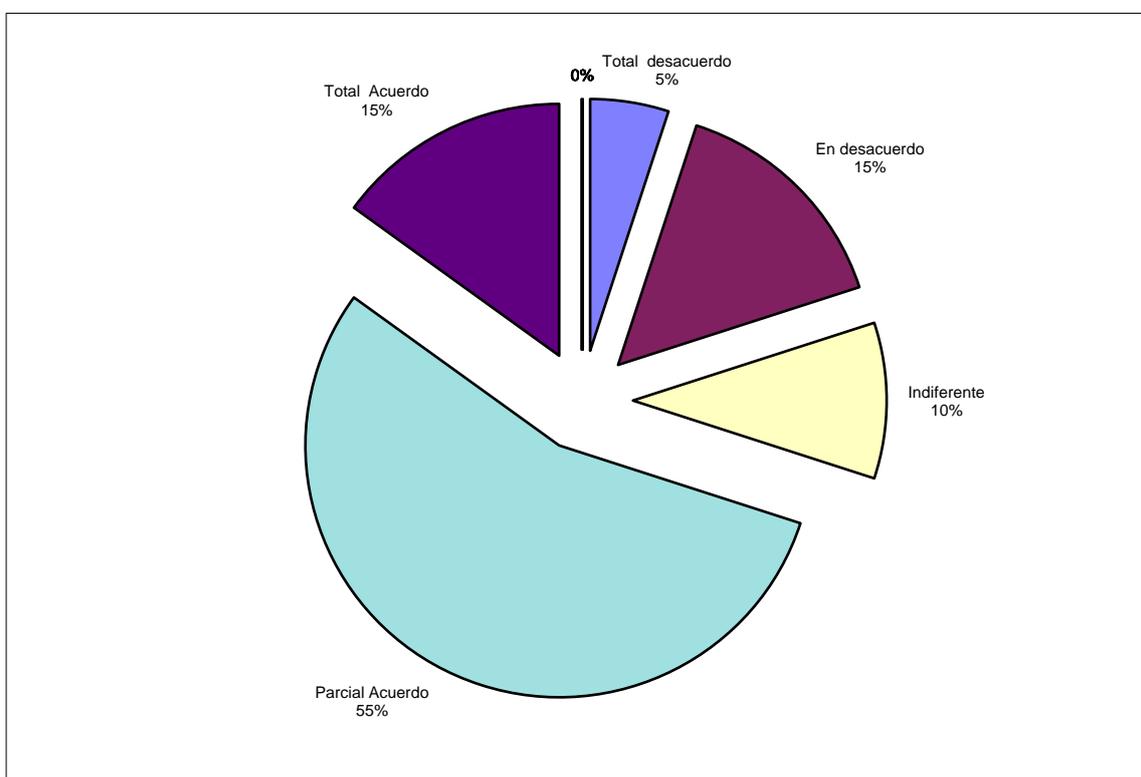
**Tabla 25.**

Gestión de planes estratégicos y operativos, logísticos y de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0
	En desacuerdo	6	15,0
	Indiferente	4	10,0
	Parcialmente de acuerdo	22	55,0
	Totalmente de acuerdo	6	15,0
	Total	40	100,0

**Figura 24.**

Gráfica circular de la Gestión de planes estratégicos y operativos, logísticos y de recursos humanos



Nota. Se observa que un 55% de los encuestados están parcialmente de acuerdo en la gestión de planes estratégicos y operativos, logísticos y de recursos humanos; un 15% están completamente de acuerdo. Un 5% se hallan totalmente en desacuerdo, y un 15%, en desacuerdo.

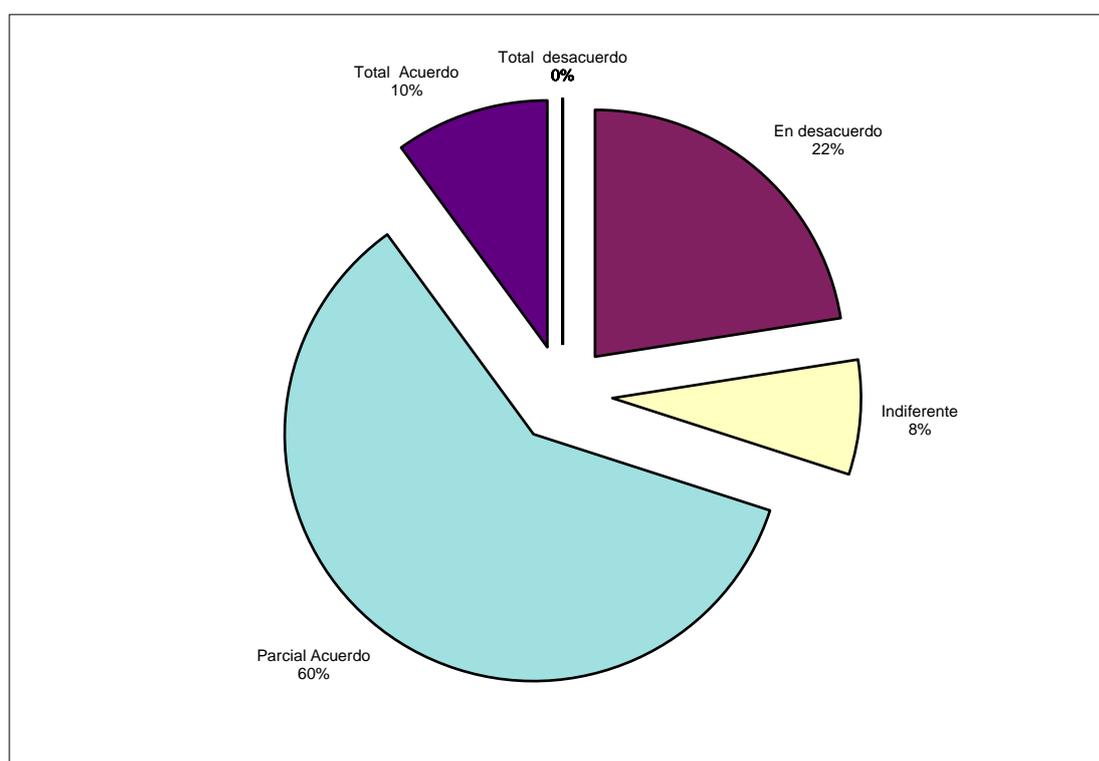
**Tabla 26.**

Administrador y acceso a la Información

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	9	22,5
	Indiferente	3	7,5
	Parcialmente de acuerdo	24	60,0
	Totalmente de acuerdo	4	10,0
	Total	40	100,0

**Figura 25.**

Gráfica circular del Administrador y del acceso a la información



Nota. Se observa que un 60% de los encuestados se hallan parcialmente de acuerdo que las funciones del administrador, permite el acceso a la información; un 10%, están totalmente de acuerdo. Y, un 22% de los encuestados, se hallan en desacuerdo.

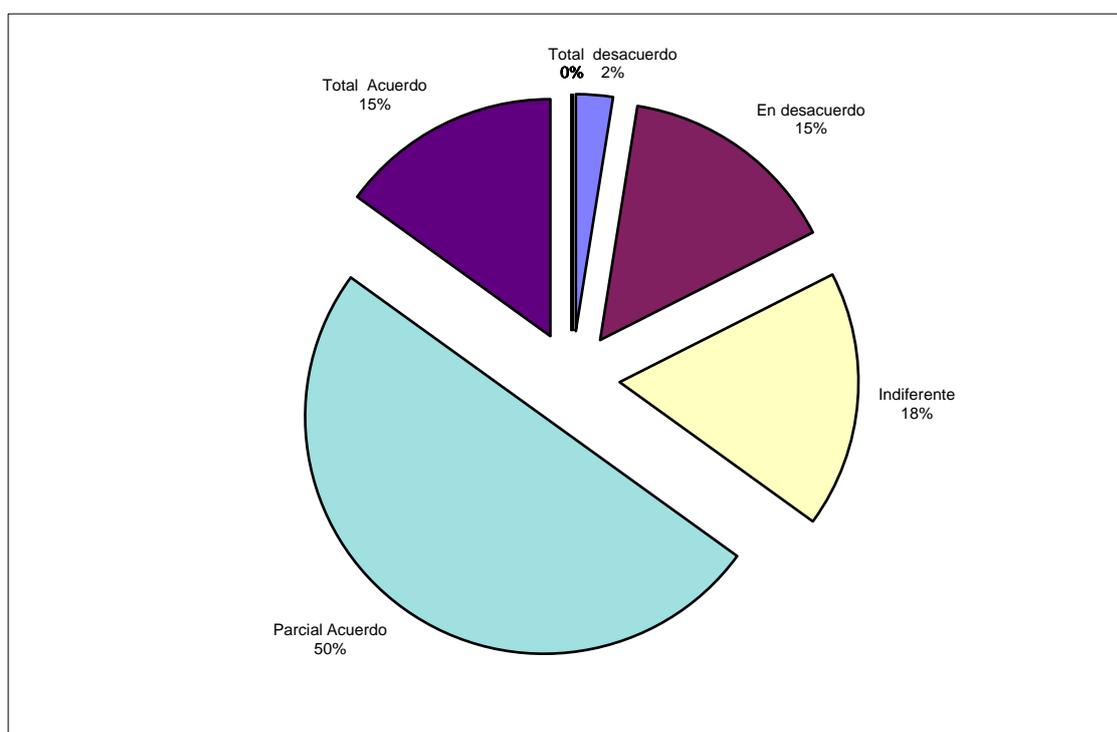
**Tabla 27.**

## Administrador y Cultura Judicial Anterior

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5
	En desacuerdo	6	15,0
	Indiferente	7	17,5
	Parcialmente de acuerdo	20	50,0
	Totalmente de acuerdo	6	15,0
	Total	40	100,0

**Figura 26.**

## Gráfica circular del Administrador y la Cultura Judicial Anterior



Nota. Se observa que un 50% están parcialmente de acuerdo en los cambios del administrador con la Cultura Judicial anterior, un 15%, se hallan totalmente de acuerdo. Y en desacuerdo se hallan un 15% de los encuestados. En este tópico se verifica que mayoritariamente se acepta la figura del administrador que reemplaza los roles administrativos del juez característico del modelo anterior.

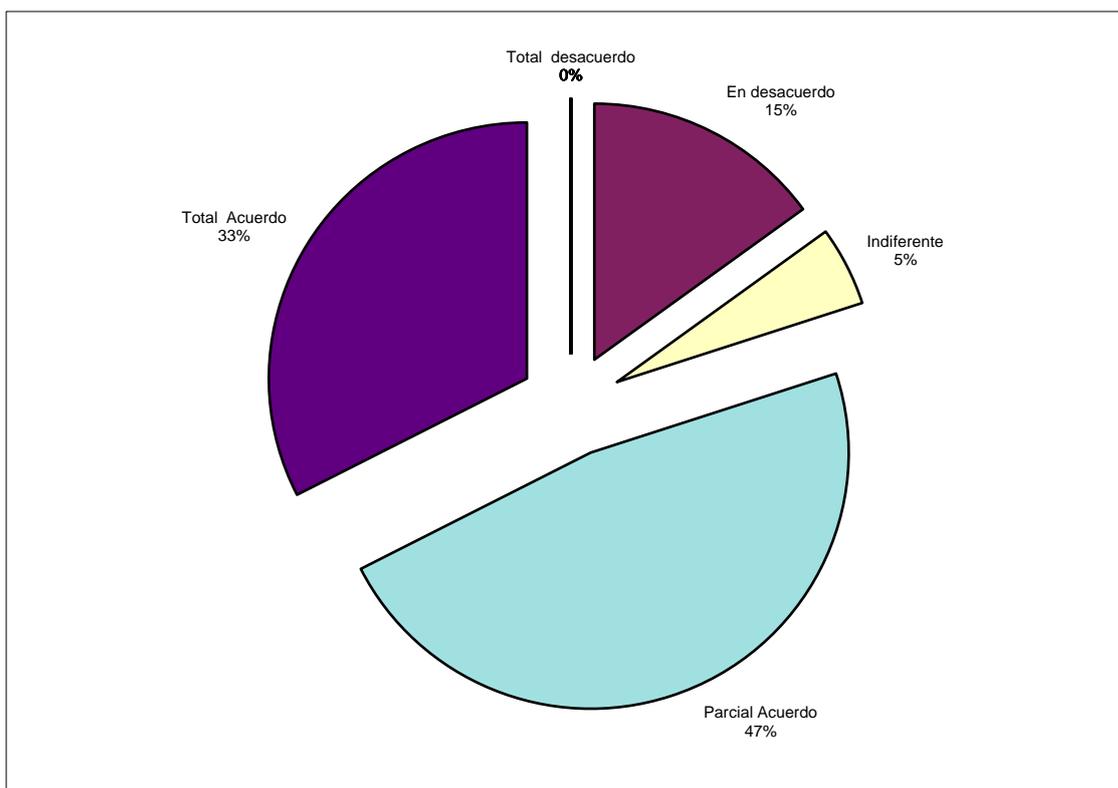
**Tabla 28.**

Administración y gestión del tiempo de los Jueces

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	15,0
	Indiferente	2	5,0
	Parcialmente de acuerdo	19	47,5
	Totalmente de acuerdo	13	32,5
	Total	40	100,0

**Figura 27.**

Gráfica circular de la Administración y la gestión del tiempo de los Jueces



Nota. Se observa que un 47% de los encuestados están parcialmente de acuerdo, que la administración gestiona el tiempo de los jueces, pues ellos dirigen la agenda judicial. Un 33% se hallan totalmente de acuerdo. Y un 15%, están en desacuerdo, es decir las opiniones están divididas de como el administrador gestiona los tiempos de la agenda judicial.

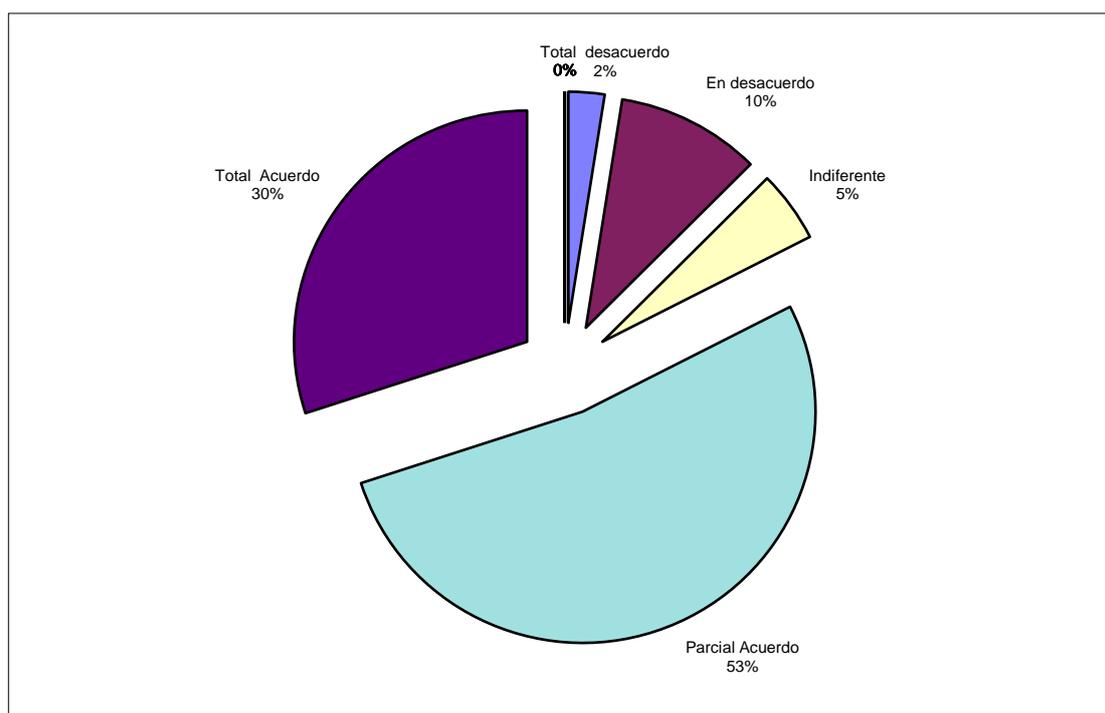
**Tabla 29.**

Viabilización de las Decisiones de las Judicaturas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5
	En desacuerdo	4	10,0
	Indiferente	2	5,0
	Parcialmente de acuerdo	21	52,5
	Totalmente de acuerdo	12	30,0
	Total	40	100,0

**Figura 28.**

Gráfica circular de la Viabilización en las decisiones de las Judicaturas



Nota. Se observa que un 53% están parcialmente de acuerdo en la viabilización de las decisiones de las Judicaturas expresadas mediante sentencias; un 30%, están totalmente de acuerdo. Un 10% se hallan en desacuerdo.

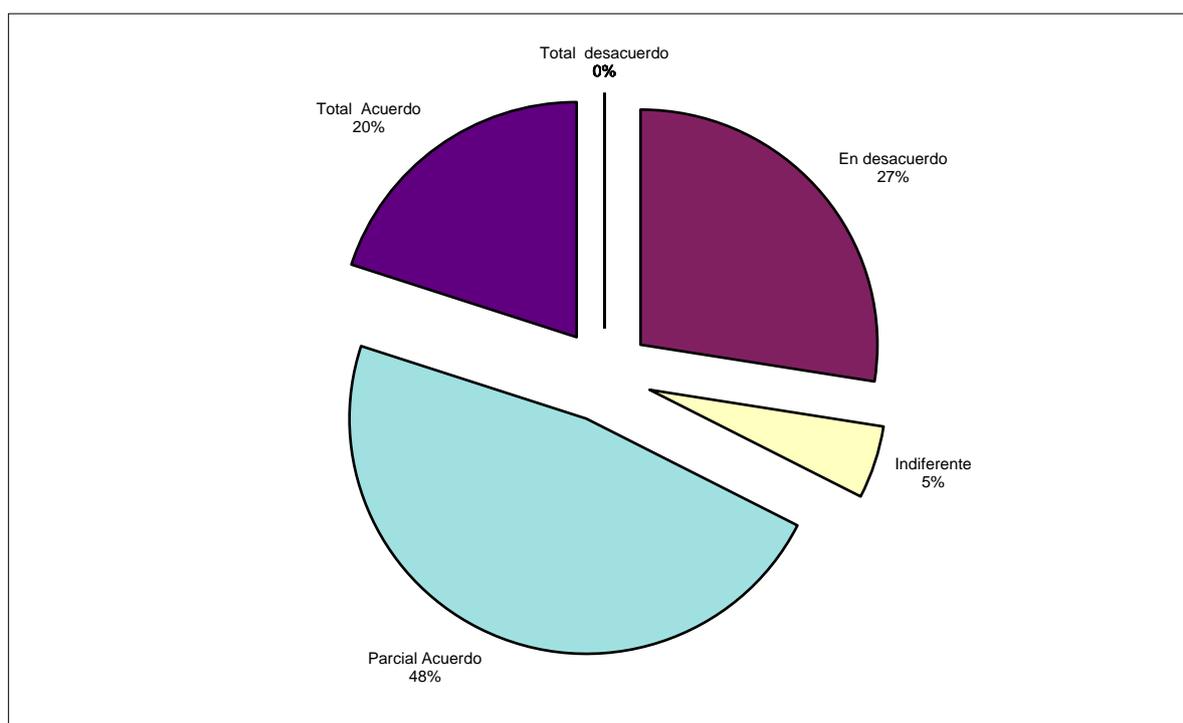
**Tabla 30.**

Relación de la gestión administrativa y el trabajo del juez

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	11	27,5
	Indiferente	2	5,0
	Parcialmente de acuerdo	19	47,5
	Totalmente de acuerdo	8	20,0
	Total	40	100,0

**Figura 29.**

Gráfica circular de la gestión administrativa y el trabajo del juez.



Nota. Como se observa en la figura 29, un 48% están parcialmente de acuerdo en la existencia de una relación de la gestión administrativa con el trabajo del juez, y, un 20%, se hallan totalmente de acuerdo. En desacuerdo, hay un 27 de los encuestados.

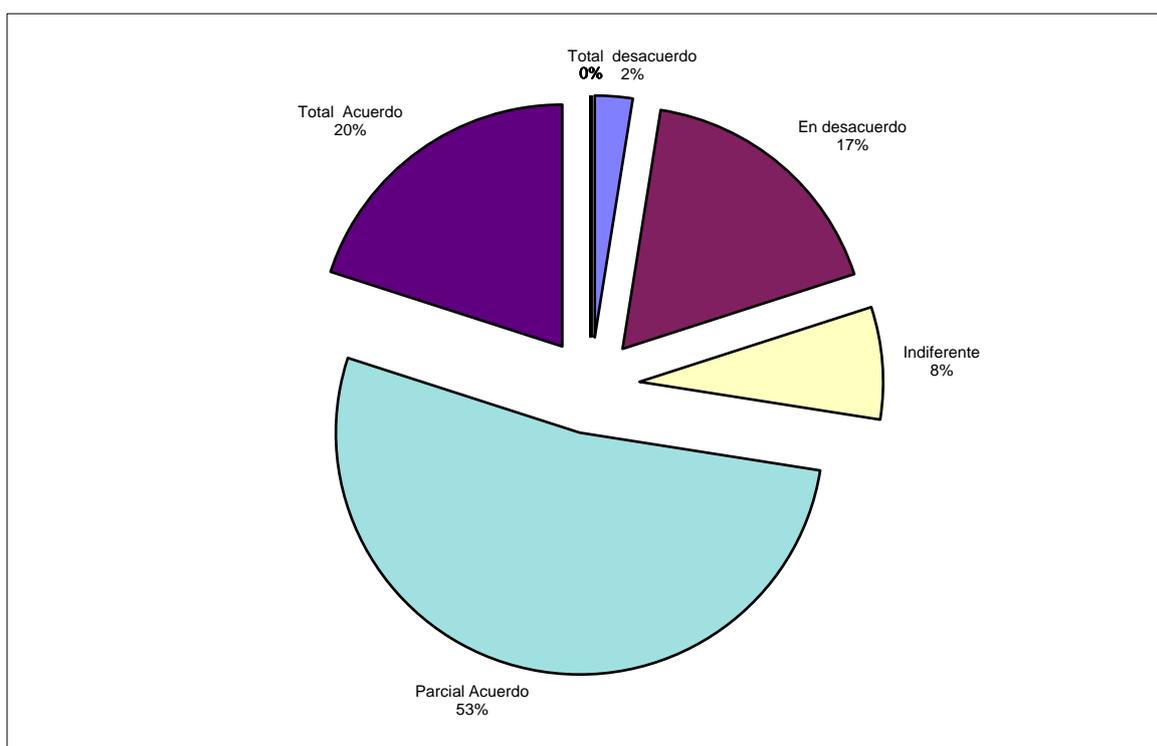
**Tabla 31.**

## Caracterización del Modelo de Unidad Judicial

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2,5
En desacuerdo	7	17,5
Indiferente	3	7,5
Parcialmente de acuerdo	21	52,5
Totalmente de acuerdo	8	20,0
Total	40	100,0

**Figura 30.**

Gráfica circular de la caracterización del modelo de unidad judicial en actividades administrativas y actividades jurisdiccionales



Nota. Cómo se observa en la figura un 53% de los encuestados consideran que la caracterización del modelo de unidad judicial, son las de actividades administrativas y actividades jurisdiccionales. Un 20% se hallan totalmente de acuerdo. Y un 17%, se hallan en desacuerdo.

## RESULTADOS SEGÚN HIPOTESIS

### 4.1.Hipótesis General

**Ho:** La Gestión no influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao

**Ha:** La Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao

En la investigación se utiliza el método del valor  $p = 0.05$ , como criterio teórico para contrastar las hipótesis. “La regla de decisión es la siguiente: si de la colecta de datos obtiene un Valor  $p \geq 0.05$ , se aceptará como respuesta válida, Ho.” (Sánchez, 2011, pp. 88-89).

**Tabla 32.**

#### Contraste de la Hipótesis general

			Gestión	Modelo Organizacional Corporativo
Rho de Spearman	Gestión	<i>Coficiente de correlación</i>	1,000	,372*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		<i>N</i>	40	40
	Modelo Organizacional Corporativo	<i>Coficiente de correlación</i>	,372*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		<i>N</i>	40	40

Nota. Se halló una correlación significativa de 0.372\* y un valor ( $p < 0.05$ ) calculado, menor al valor  $p$  teórico, por lo tanto, se acepta que la Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao.

### Hipótesis Específica 1

**Ho:** La Gestión, según la eficiencia, no influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao

**Ha:** La Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao

### Tabla 33.

Contraste de la Hipótesis específica 1

			Modelo Organizacional Corporativo	Eficiencia
Rho de Spearman	Modelo Organizacional Corporativo	Coefficiente de correlación	1,000	,349*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	40	40
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,349*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	40	40

Nota. Se halló una correlación significativa de 0.349\* y un valor ( $p < 0.05$ ) calculado, menor al valor p teórico, por lo tanto, se acepta que la Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao.

## Hipótesis Específica 2

**H<sub>0</sub>:** La Gestión, según la eficacia, no influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao

**H<sub>a</sub>:** La Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao

### Tabla 34.

Contraste de la Hipótesis específica 2

			Modelo Organizacional Corporativo	Eficacia
Rho de Spearman	Modelo Organizacional Corporativo	Coefficiente de correlación	1,000	,373*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	40	40
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,373*	1,000
Sig. (bilateral)		,018	.	
N		40	40	

Nota. Se halló una correlación significativa de 0.373\* y un valor ( $p < 0.05$ ) calculado, menor al valor  $p$  teórico, por lo tanto, se acepta que la Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal-Región Callao.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De las investigaciones internacionales, en Cuba, Álvarez y Chica (2008), identifica la gestión como un desarrollo prospectivo, de acciones realizadas y deseadas, con los cuales define Metas y Objetivos de corto, mediano y largo, plazos. En Chile, Robledo (2015), se consagra el principio de independencia de la denominada función jurisdiccional, creando para ello la Defensoría Penal en atención a las personas que así lo requieran.

De igual manera en el estudio de Mendieta (2010), elabora una Propuesta de modelo de gestión y de calidad en el servicio para la función judicial del Ecuador, y se promueve un modelo organizativo de carácter instrumental, en la que se logran avances cuantificables en materia de modernización, fiscalización y comunicación. En este contexto se evalúa el apoyo a la actividad jurisdiccional de los Jueces, ante una Unidades Procesales bastante flexibles, característica novedosa, que les permite centralizar labores de gestión y apoyo para la aplicación de las normas procesales. Por otro lado, en el estudio de Rivas et al., (2022) se considera importante el explicar que en el campo organizacional en Ecuador, se utilizan términos como gestión, gerencial, gestionar cuyos significados no difieren cuando se orientan a mejorar el rendimiento de las organizaciones, considerando áreas de apoyo a la función jurisdiccional y de audiencias.

De las investigaciones nacionales, Delgado (2012), considerando el Plan Nacional Integral de la Administración de Justicia, establece los Perfiles Básicos de la Reforma Judicial, en el Distrito Judicial de La Libertad, evaluando:

**Ingreso de expedientes: 21, 516**

**Resueltos: 7, 826**

**Carga Procesal anual: 29, 342**

En la investigación de Huerta (2014), evalúa la carga procesal utilizando técnicas matemáticas y estadísticas, y econometría, para hallar brechas entre la cantidad ofrecida de Resoluciones o Producción Judicial y la cantidad demandada de Resoluciones Judiciales. En el estudio de Palma (2017), que afirma que es necesaria la realización de reformas que modernicen lo jurisdiccional y administrativo. A su vez, Poncio (2017), evaluó la gestión de los Despachos de los Fiscales, estimando correlaciones de eficiencia de 64%, y de la gestión de 29.7%, y con valor de chi cuadrado, de 33.14.

Con estos resultados, nacionales e internacionales, se ha considerado también el aporte de Daft (2011), quien define a la eficiencia, como el alcanzar un nivel determinado de producción, medible según la correlación de Spearman en 0.349, que significa, según los autores Robbins y Coulter (2005), un indicador del buen uso que se hace de los recursos existentes.

En la investigación nacional también se ha considerado el de Vargas (2005), que considera necesario realizar mejoras funcionales en la Organización del Despacho Judicial, que se halle en la adopción de una reforma del Modelo de Justicia, que presente una alta incidencia en el aumento de la productividad y la eficiencia del servicio.

Según la investigación realizada, se han considerado los resultados obtenidos, nacionales e internacionales, para la discusión correspondiente, considerando en la evaluación de los resultados, la relación de la Gestión con el Modelo Organizacional Corporativo, que permite conocer la correlación de estas dos variables, con un valor  $R= 0.398$ . Se puede apreciar también, que la correlación parcial meta de producción ( $r= 0.389$ ), es el que prevalece y permite afirmar la existencia de un plan estratégico bastante marcada en el Modelo, que está a cargo de la Administración.

Los resultados son casi similares al logrado por Daft (2011), que permite considerar que el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal en la Región Callao,

permite realizar una Buena Gestión del manejo de los recursos existentes, con una eficiencia de  $R_s=0.380$  y una eficacia de  $R_s=0.349$ , con una gestión Promedio de  $R_s=0.372$ .

De lo antes anotado, se establece como resultado, que la administración bajo el modelo organizacional denominado "*corporativo*", a cargo de profesionales de las ciencias administrativas, es una respuesta de gestión con impacto en el servicio de justicia que por su especial naturaleza brinda el Estado, quien detenta con carácter exclusivo y excluyente el monopolio de la administración de la justicia penal.

## VI. CONCLUSIONES

**6.1** En el presente trabajo de investigación se obtuvo una gestión positiva en el desarrollo normativo, organizacional y gerencial del manejo de carpetas fiscales, con una correlación de 0.372 ( $p < 0.05$ ), que influye en la mejora del Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal en la Región Callao.

**6.2** En lo relacionado a la eficiencia, el Servicio de Justicia Penal en la Región Callao, con una correlación 0.349 ( $p < 0.05$ ), influye en el modelo organizacional corporativo, basada en procesos de trabajo, estructura organizacional y mecanismos de control.

**6.3** En lo relacionado a la eficacia, el Servicio de Justicia Penal en la Región Callao, con una correlación 0.373 ( $p < 0.05$ ), influye en el modelo organizacional corporativo, basada en la gestión del rendimiento de las áreas con funciones jurisdiccionales y de gestión de Audiencias.

**6.4** La experiencia demuestra que siendo el modelo corporativo novísimo en su existencia genera resistencias al cambio en los jueces y personal dado que el modelo tradicional conservador es de antigua data en la Entidad.

## VII. RECOMENDACIONES

**7.1** En la investigación, es importante que la Administración, logre fijar la Gestión de acuerdo a las dimensiones eficiencia y eficacia que en términos correlacionales, se espera lograr con el Modelo Organizacional Corporativo.

**7.2** De acuerdo a la relación Gestión y Modelo Organizacional Corporativo, ha permitido conocer la correlación de estas dos variables, hallando un Valor General de  $r= 0.372$  ( $p<0.05$ ), según las líneas de acción a desarrollar.

**7.3** Esta recomendación, se relaciona con los resultados de Mendieta (2010), cuya propuesta de líneas de acción, denominada de Unidades Procesales, asumen labores de gestión y apoyo, en la aplicación de las normas procesales.

**7.4** La gestión del modelo organizacional corporativo, según la eficiencia, requiere que la gestión debe basarse en la determinación de las Funciones y Procesos, Huerta (2014), que le permite el alineamiento de la gestión estratégica, en sus términos de procesos de trabajo, estructura organizacional y los mecanismos de control del proceso.

**7.5** Se recomienda, gestionar un modelo de gestión Estructural-Organizacional, con los siguientes componentes:

- a) Comprender un área para la toma de decisiones estratégicas: visión, misión, y valores de la organización;
- b) Alinear, el modelo de gestión con los Objetivos del Personal, en términos de Remuneraciones competitivas con el mercado;
- c) Gestión Estratégica de Nueva Información Oportuna, mediante apoyo a los procesos de trabajo, mecanismos de control y rediseño de la estructura organizacional.

**7.6** Se puede apreciar en la investigación, también, que la correlación parcial Eficiencia ( $r=0.372$ ,  $p < 0.05$ ), es el que prevalece y permite afirmar la existencia de una influencia marcada en el Modelo Gestión, que está a cargo de la Administración, En este análisis, la relación de la Gestión con el Modelo Organizacional Corporativo, permite conocer la correlación de estas dos variables, con un valor  $R= 0.398$ . Se puede apreciar también, que la correlación parcial meta de producción ( $r= 0.389$ ), es el que prevalece y permite afirmar la existencia de un plan estratégico bastante marcada en el Modelo, que está a cargo de la Administración. Por otro lado, si relacionamos la producción alcanzada en el tratamiento de las carpetas judiciales, la relación (**0.312/0.398**), se aprecia el avance que se está obteniendo por el cambio de modelo de Gestión, habiendo alcanzado, un 80%, sobre el plan trimestral

**7.7** De la investigación se desprende (fig. 21), que, en lo referente a la colaboración del juez con el administrador un 40% está parcialmente de acuerdo lo que implica que debe realizarse mayor trabajo de sensibilización dirigido en especial a los jueces de las bondades de contar con el soporte de los profesionales de la administración en tareas propias de esta materia que no les resta independencia jurisdiccional.

## VIII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2010). Desarrollo del Talento Humano. Basado en competencias, (2ª ed.). Granica.
- Álvarez, A. y Chica, S. (2008) Gestión de las organizaciones públicas. Escuela Superior de Administración Pública.
- Carreño, A. (2018), *La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2017*. [Tesis de Pregrado] Universidad Cesar Vallejo.
- Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Competitividad y Desarrollo. Evolución y Perspectivas Recientes (2011).
- Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (2011). Sección III. Microeconomía de la Competitividad. Competitividad y Desarrollo Evolución y Perspectivas (pp. 191-201). Planeta.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Clark, J. (1916). The changing basis for economic responsibility. *The Journal of Political Economy*. 24(3), 209-210, 218, 223 y 228.
- Cuesta, A. (2005). Tecnología de gestión de recursos humanos. (2ª ed.). Academia.
- Cuesta, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. (1ª ed.). Macro.
- Daft, R. (2011). Teoría y diseño organizacional. (10ª ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

- De la Garza, J., Morales, B. y González, B. (2013). *Análisis estadístico multivariante*, MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Farrés, J. (2013). *Administración sistémica y estratégica. Un enfoque metodológico*. Delta, Publicaciones Universitarias.
- Fisfálen M. (2014). *Análisis Económico de la Carga Procesal del Poder Judicial* [Tesis de Maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Guillen, O. et al. (2019). *Meodología Científica - Aplicación de la Cuarta Vía*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Huertas, T. Suárez, E., Salgado, M., Rodríguez, L. y Jiménez, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión Base Científica y práctica para su elaboración Universidad y Sociedad. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(11),165-177.
- Idrogo. T. (2012), *La descarga procesal civil en el Sistema de la Administración de Justicia en el Distrito Judicial de la Libertad* [Tesis de Maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú
- María, L. (2017). Modernización Judicial, Gestión y Administración en América Latina. *Acta Sociológica* (72),149-203.
- Matute, G. (2010). *Gobernabilidad de las empresas familiares peruanas y principios de buen gobierno corporativo*. ESAN Ediciones.
- Mendieta, M. (2010). *Propuesta de un Modelo de Gestión y de Calidad en el Servicio para la Función Judicial del Ecuador: Aplicación práctica en la Función Judicial del Azuay* [Tesis de Maestría]. Universidad de Cuenca.

- Nadal, E. (2009), *Las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia. La validez y eficacia del documento electrónico en sede procesal* [Tesis de Doctorado]. Universidad de las Islas Baleares.
- Navarro, F. (2008) Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Economía y Sociología* (76), 193-195.
- Paico, N. (2017) *Gestión del Despacho y Carga Procesal de los Fiscales del Distrito Fiscal San Martín- Sede Tarapoto, 2017* [Tesis de Magister]. Universidad Cesar Vallejo.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. [Tesis de Magister], Universidad de Medellín.
- Riquelme, C. (2015). *Aplicación de un sistema de control de gestión para el Poder Judicial de Chile*. [Tesis de Magister]. Universidad de Chile.
- Sánchez, S. (2020). Percepción de la neuro-estructura en investigación científica: el espacio tiempo. *Revista Oeconomicus UNH*, 2(1) ,22-27.
- Sánchez, S; y Pongo, O. (2014). *Tendencias Contemporáneas: Metodología y estadística*. Imprenta UNFV.
- Torres Muñoz (2017). *Gestión administrativa y gestión documental del archivo general en la Corte Superior de Justicia del Callao*. [Tesis de Magister]. Universidad Cesar Vallejo.

## **IX. ANEXOS**

- ANEXO A: Matriz de consistencia
- ANEXO B: Validación de instrumentos
- ANEXO C: Confiabilidad del instrumento
- ANEXO D: Ficha técnica de los instrumentos utilizados
- ANEXO E: Encuesta

**Anexo A: Matriz de Consistencia.**

**TEMA: “GESTION DEL MODELO ORGANIZACIONAL CORPORATIVO EN EL SERVICIO DE JUSTICA PENAL”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODO</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo la Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao?</p> <p><b>-Problemas Específicos</b></p> <p>- ¿Cómo la Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao?</p> <p>- ¿Cómo la Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao?</p>	<p><b>Objetivo General.</b></p> <p>Determinar cómo la Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.</p> <p><b>- Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar cómo la Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.</p> <p>- Determinar cómo la Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.</p>	<p><b>Hipótesis general.</b></p> <p>La Gestión influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.</p> <p><b>- Hipótesis específicas.</b></p> <p>- La Gestión, según la eficiencia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.</p> <p>- La Gestión, según la eficacia, influye en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.</p>	<p><b><u>Variable Independiente:</u></b></p> <p><b>X. Gestión</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>X.1. Eficiencia</b></p> <p><b>X.2. Eficacia</b></p> <p><b><u>Variable Dependiente:</u></b></p> <p><b>Y. Modelo Organizacional Corporativo</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Y1. Meta de producción</b></p> <p><b>Y2. Producción alcanzada</b></p>	<p><b>Tipo</b></p> <p>Esta investigación es de tipo básica o pura.</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>El diseño que se aplicará será el no experimental.</p> <p><b>Nivel</b></p> <p>La investigación será del nivel descriptivo-correlacional.</p>

## Anexo B: Validación de Instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 1. Gestión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Gestión</b>							
01	Considera usted que la gestión es el trabajo en las unidades judiciales, su organización y distribución interna, y ejecución a través del desempeño de las personas que en ellas laboran.							
02	Considera usted que la gestión es conocida por el grupo social de justicia en sus aspectos de carácter teórico y abstracto							
03	Considera usted que las actividades de formación continua preparan de manera creciente en gestión judicial a jueces, fiscales, defensores públicos, funcionarios y colaboradores							
04	Considera usted que la eficiencia se obtiene normalmente de parte de los jueces al evaluar la carpeta fiscal.							
05	Considera usted sentirse satisfecha si logra la eficacia al evaluar la carpeta fiscal.							
06	La eficacia, es el logro de los objetivos trazados.							
07	La eficiencia está referida al buen uso que se hace de los recursos existentes.							
08	Considera usted que, en el actual modelo organizacional corporativo, el Juez debería continuar funcionando como Administrador.							
09	A su entender, existe eficiencia, entre la gerencia y el funcionario jurisdiccional, dando lugar a un mejor control del proceso y eficacia, para el ejercicio de la defensa.							

10	Considera usted que la gestión es un conjunto de actividades que una organización corporativa pone en funcionamiento con políticas de personal relacionadas con planes estratégicos y operativos, logísticos y de recursos humanos, y el conocimiento de tecnologías, procesos y funciones.							
11	En la práctica, existe flexibilidad de la estructura del sistema, que requiere de coordinaciones previas, y se lleva a cabo a través de los protocolos de actuación.							
12	Considera usted que la reforma de la gestión de la estructura organizativa optimiza las funciones del administrador y funciones del juez, para la resolución de causas procesales.							
13	La unidad procesal de apoyo directo (UPAD) coordina de forma directa a los jueces y magistrados en el ejercicio de sus funciones, para el exacto y eficaz cumplimiento de las resoluciones que se dicten.							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador**.....

**Especialidad del validador:**.....

**Lima, 28 de Febrero del 202** \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----

**Firma del Experto Informante.**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2. Modelo Organizacional Corporativo**

Nº	Modelo Organizacional Corporativo	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	La administración prepara trabajadores para apoyo de los Fiscales en su quehacer con las carpetas fiscales							
02	El administrador es un colaborador del Juez							
03	El administrador debe cumplir las actividades de apoyo necesarias para el ejercicio de que el Juez haga justicia, razón de la existencia del sistema judicial.							
04	El Juez tiene como función la organización y el control de la gestión de los despachos judiciales							
05	Considera usted que las actuales soluciones judiciales generan previamente el conocimiento de la forma de gestionar planes estratégicos y operativos, logísticos y de recursos humanos, el conocimiento de procesos para establecer la meta de producción.							
06	Considera usted que la infraestructura es la administración del espacio adecuado para el trabajo y circulación de usuarios y agentes, así como el acceso a la información.							
07	Considera usted que la actual gestión del administrador colisiona con la cultura judicial anterior, y por ello se producen retrasos de tratamiento de la carpeta fiscal, por la falta de decisión del Juez							
08	Considera usted que el Administrador gestiona el tiempo de los jueces, pues ellos dirigen la agenda judicial.							

09	Considera usted, que, en el actual servicio de justicia, se viabilizan las decisiones de judicaturas, expresadas mediante sentencias.							
10	De manera cuantitativa y cualitativa, considera usted que la generación de decretos, autos y sentencias depende hoy de la relación existente entre la gestión administrativa y el trabajo del juez.							
11	Considera usted que el modelo de unidad judicial, se caracteriza por la separación de las actividades administrativas y las actividades jurisdiccionales.							
12	Considera usted que, con la gerencia administrativa, se ha logrado realmente modernizar el procedimiento del despacho judicial							
13	Considera usted que actualmente existe una relación directa de la gestión, al nivel del despacho judicial, que han configurado las estructuras institucionales, los procesos de trabajo, la división de roles y asignación de competencias operativas, más eficaz y eficiente posible, que están permitiendo calidad y celeridad posibles, utilizando de mejor forma, los recursos disponibles en el Servicio de Justicia Penal							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador** .....

**Especialidad del validador:** .....

**Lima, 28 de febrero del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----

**Firma del Experto Informante.**

### Anexo C: Confiabilidad del instrumento



Figura 31. Variación del coeficiente de confiabilidad según Hernández Sampieri (2018)

Tabla 33. Alfa de Cronbach: Confiabilidad de la variable 1 Gestión

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,722	,716	13

La confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach aplicada a la muestra de estudio, se obtuvo mediante el SPSS versión 27, un coeficiente de fiabilidad 0.722, de la gestión, que según la figura 31 se interpreta como de muy elevada confiabilidad.

Tabla 34. Alfa de Cronbach: Confiabilidad de la variable 2 Modelo Organizacional Corporativo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,780	,791	26

La confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach aplicada a la muestra de estudio, se obtuvo mediante el SPSS versión 27, un coeficiente de fiabilidad 0.780, del Modelo Organizacional Corporativo, según la Tabla 34 se interpreta como de elevada confiabilidad.

## **Anexo D: Ficha técnica de los instrumentos utilizados**

### **1. Objetivo de la encuesta**

Obtener información sobre la relación de la Gestión en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

### **2. Diseño muestral**

**2.1. Universo:** Compuesto por Administradores, Jueces y Trabajadores del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

**2.2 Representatividad:** Para las encuestas la representatividad para la información sobre la Gestión en el Modelo Organizacional Corporativo del Servicio de Justicia Penal- Región Callao, se determinó en XXX, entre Administradores, Jueces y Trabajadores del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

**2.3 Tamaño de la Muestra:** Conformada por 40 Administradores, Jueces y Trabajadores del Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

**2.4 Se aplicó un Error muestral de:** +/- 5.0%

**2.5 Se consideró un Nivel de confianza** del 95%

**2.6 Heterogeneidad:** P = 50%: Q = 50%

**2.7 Cobertura:** Se consideraron a los Administradores, Jueces y Trabajadores del Servicio de Justicia Penal- Región Callao, que se hallan trabajando actualmente.

**2.8 Segmentación:** Administradores, Jueces y Trabajadores del Servicio de Justicia Penal- Región Callao, que se hallan trabajando actualmente.

### 3. Trabajo de campo

**3.1 Instrumento de recolección de datos:** Se diseñó un cuestionario estandarizado con preguntas cerradas diseñado para aplicarlas en una entrevista cara a cara entre el encuestador y el encuestado.

**3.2 Técnica de investigación:** Técnica de encuestas por muestreo en los turnos de Atención en el Servicio de Justicia Penal- Región Callao, de lunes a viernes de 10am-06pm.

**3.3 Equipo de encuestadoras:** Integrado por 3 encuestadores con experiencia en encuestas sociales, previamente capacitados en el manejo de técnicas de entrevistas y herramientas de la investigación por medio de encuestas, para Autoridades Judiciales, funcionarios y Trabajadores.

**3.4 Fecha de aplicación del cuestionario:** lunes 17 de diciembre 2019, entre las 09am a 10.30 minutos, encuestando a las primeras Autoridades Judiciales, funcionarios y Trabajadores, ingresando al Servicio de Justicia Penal- Región Callao.

**3.5 Supervisión:** Se realizó In locus, y se acompañó a los encuestadores para la supervisión en campo de las encuestas.

**3.6 Procesamiento:** Mediante el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), versión 27.0. Se generaron base de datos estadísticos, propias de la investigación de Gestión y Modelo Organizacional Corporativo.

### Anexo E. Encuesta

Estimado (a) Ciudadano (a), con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto a la **Gestión y su relación con el Modelo Organizacional Corporativo, en el Servicio de Justicia Penal- Región Callao**, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo las siguientes preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

Codificación				
5	4	3	2	1
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Parcialmente en desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>

Edad	Tiempo de servicios (Años)	Sexo
		M ( ) F ( )

N°	Variable Gestión	Respuestas				
		5	4	3	2	1
01	Considera usted que la gestión es el trabajo en las unidades judiciales, su organización y distribución interna, y ejecución a través del desempeño de las personas que en ellas laboran.					
02	Considera usted que la gestión es conocida por trabajadores administrativos y Jueces en sus aspectos de carácter teórico y abstracto					
03	Considera usted que en las actividades de formación continua se preparan de manera creciente, en el Modelo de gestión del servicio judicial, a jueces, fiscales, defensores públicos, funcionarios y colaboradores					
04	Considera usted que la eficiencia se obtiene normalmente de parte de los jueces al evaluar la carpeta fiscal.					
05	Considera usted sentirse satisfecho(a) si logra la eficacia al evaluar la carpeta fiscal.					
06	La eficacia, es el logro de la Gestión, según los objetivos trazados.					
07	La eficiencia está referida al buen uso que se hace de los recursos existentes.					
08	Considera usted que, en el actual modelo organizacional corporativo, el Juez debería continuar funcionando como Administrador.					
09	A su entender, existe eficiencia, entre la gerencia y el funcionario jurisdiccional, dando lugar a un mejor control del proceso y eficacia, para el ejercicio de la defensa.					

10	Considera usted que la gestión es un conjunto de actividades que una organización corporativa pone en funcionamiento con políticas de personal relacionadas con planes estratégicos y operativos, logísticos y de recursos humanos, y el conocimiento de tecnologías, procesos y funciones.	5	4	3	2	1
11	En la práctica, existe flexibilidad de la estructura del sistema, que requiere de coordinaciones previas, y se lleva a cabo a través de los protocolos de actuación.	5	4	3	2	1
12	Considera usted que la reforma de la gestión de la estructura organizativa optimiza las funciones del administrador y funciones del juez, para la resolución de causas procesales.	5	4	3	2	1
13	La unidad procesal de apoyo directo (UPAD) coordina de forma directa a los jueces y magistrados en el ejercicio de sus funciones, para el exacto y eficaz cumplimiento de las resoluciones que se dicten.	5	4	3	2	1
Nº	<b>Variable Modelo Organizacional Corporativo</b>					
14	La administración prepara trabajadores para apoyo de los Fiscales en su quehacer con las carpetas fiscales	5	4	3	2	1
15	El administrador es un colaborador del Juez	5	4	3	2	1
16	El administrador debe cumplir las actividades de apoyo necesarias para el ejercicio de que el Juez haga justicia, razón de la existencia del sistema judicial.	5	4	3	2	1
17	El Juez tiene como función la organización y el control de la gestión de los despachos judiciales	5	4	3	2	1
18	Considera usted que las actuales soluciones judiciales generan previamente el conocimiento de la forma de gestionar planes estratégicos y operativos, logísticos y de recursos humanos, el conocimiento de procesos para establecer la meta de producción.	5	4	3	2	1
19	Considera usted que la infraestructura es la administración del espacio adecuado para el trabajo y circulación de usuarios y agentes, así como el acceso a la información.	5	4	3	2	1
20	Considera usted que la actual gestión del administrador colisiona con la cultura judicial anterior, y por ello se producen retrasos de tratamiento de la carpeta fiscal, por la falta de decisión del Juez	5	4	3	2	1
21	Considera usted que el Administrador gestiona el tiempo de los jueces, pues ellos dirigen la agenda judicial.	5	4	3	2	1
22	Considera usted que, en el actual servicio de justicia, se viabilizan las decisiones de judicaturas, expresadas mediante sentencias.	5	4	3	2	1
23	De manera cuantitativa y cualitativa, considera usted que la generación de decretos, autos y sentencias depende hoy de la relación existente entre la gestión administrativa y el trabajo del juez.	5	4	3	2	1
24	Considera usted que el modelo de unidad judicial, se caracteriza por la separación de las actividades administrativas y las actividades jurisdiccionales.	5	4	3	2	1

25	Considera usted que, con la gerencia administrativa, se ha logrado realmente modernizar el procedimiento del despacho judicial	5	4	3	2	1
26	Considera usted que actualmente existe una relación directa de la gestión, al nivel del despacho judicial, que han configurado las estructuras institucionales, los procesos de trabajo, la división de roles y asignación de competencias operativas, más eficaz y eficiente posible, que están permitiendo calidad y celeridad posibles, utilizando de mejor forma, los recursos disponibles en el Servicio de Justicia Penal	5	4	3	2	1