



Consejo Ejecutivo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 20 de Septiembre del 2021



Firma Digital

Firmado digitalmente por BARRIOS ALVARADO Elvia FAU 20159981216 soft  
Cargo: Presidenta De C.E.  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.09.2021 23:03:39 -05:00

## RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000309-2021-CE-PJ

### VISTO:

Los Oficios Nros. 000130 y 000138-2021-P-ETIINLPT-CE-PJ, cursados por la señora Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y el Informe N° 000075-2021-ST-ETIINLPT-CE-PJ, de la Secretaría Técnica del mencionado Equipo Técnico.

### CONSIDERANDO:

**Primero.** Que, la señora Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo remite a este Órgano de Gobierno el Informe N° 000075-2021-ST-ETIINLPT-CE-PJ, elaborado por la Secretaría Técnica del referido Equipo Técnico, solicitando la aprobación del Proyecto "Estudio de Integridad en los trabajadores de los Módulos Corporativos Laborales".

**Segundo.** Que, el referido proyecto se encuentra comprendido en el Plan de Actividades del Equipo Técnico de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 2021, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 378-2020-CE-PJ, en el Componente de Gestión del Cambio; y tiene por objetivo identificar el papel de la integridad sobre las conductas contraproducentes, el rendimiento y su relación con el rendimiento grupal, que permitirá aplicar recomendaciones para moldear la conducta de los servidores, a los lineamientos, valores y principios del Poder Judicial.

**Tercero.** Que, en la metodología del mencionado proyecto se señalan ocho fases para el desarrollo del mismo, en donde se establece la conformación de un grupo de expertos conformado por representantes de la Oficina de Control de la Magistratura, Oficina de Control Institucional, Comisión de Integridad Judicial, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Programa Presupuestal 0099: "Celeridad en los Procesos Laborales"; y el Centro de Investigaciones Judiciales.

**Cuarto.** Que, estando a que esta propuesta y metodología no acarrearán mayores gastos a la institución, dado que será desarrollado por el Gestor del Cambio del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en coordinación con los representantes señalados en el cuarto considerando; deviene en pertinente su aprobación.

**Quinto.** Que, el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.



Firma Digital

Firmado digitalmente por MERA CASAS Luis Alberto FAU 20159981216 soft  
Motivo: Doy V. B\*  
Fecha: 20.09.2021 08:56:03 -05:00





## Consejo Ejecutivo

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1132-2021 de la quincuagésima tercera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 8 de setiembre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar el proyecto para desarrollar el “Estudio de Integridad en los trabajadores de los Módulos Corporativos Laborales”, que en anexo adjunto forma parte de la presente resolución, cuya aplicación una vez culminado y presentado los resultados, serán remitidos al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

**Artículo Segundo.-** Aprobar la conformación del Grupo de Expertos cuyos representantes se encuentran establecidos en el tercer considerando de la presente resolución, delegando al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su Componente de Gestión del Cambio, las coordinaciones y acciones necesarias para dar cumplimiento al proyecto.

**Artículo Tercero.-** Establecer que las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia dispongan el apoyo necesario para el desarrollo del citado proyecto, en la ejecución de las diferentes fases cuando se les requiera, con la finalidad de realizar la evaluación de integridad.

**Artículo Cuarto.-** Los resultados de las evaluaciones de integridad no pueden ser considerados para ningún tipo de decisión sobre la permanencia del puesto laboral, remuneración, encargatura, rotación o cualquier otra acción administrativa, en favor ni en contra de los servidores de los Módulos Corporativos Laborales a nivel nacional; siendo responsabilidad del Equipo Técnico Institucional de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mantener la reserva de los resultados individuales, los que solo surten efecto para el desarrollo del proyecto.

**Artículo Quinto.-** Transcribir la presente resolución a la Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Comisión de Integridad Judicial, Programa Presupuestal 0099: “Celeridad en los Procesos Laborales”, el Centro de Investigaciones Judiciales, y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines

**Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.**

EBA/erm



Firmado digitalmente por MERCA  
CASAS Luis Alberto FAU  
2015981216 soft  
Motivo: Doy V. B\*  
Fecha: 20.09.2021 08:56:03 -05:00



## **PROYECTO**

**“Estudio de Integridad en los trabajadores  
de los Módulos Corporativos Laborales”**

REFORZAR LA INTEGRIDAD DEL SECTOR PÚBLICO PARA UN CRECIMIENTO INCLUYENTE  
OCDE (2017), Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector  
público para un crecimiento incluyente, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Éditions  
OCDE, Paris.

## **INTRODUCCION**

Desde 2010, una Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN), apoyada por una red de Comisiones Regionales Anticorrupción (CRA), reúne a varias instituciones de los sectores público y privado, así como a la sociedad civil para promover coordinación y mejorar el sistema de integridad y anticorrupción en todo el país. Sin embargo, existen actores importantes que actualmente no son miembros de la CAN y se debe fortalecer su secretaría técnica para que pueda desempeñar sus funciones con mayor eficacia.

Actualmente, coexisten dos regímenes disciplinarios administrativos aplicables a la mayoría de los servidores y empleados públicos peruanos, lo que plantea riesgos a la efectividad y equidad procesal del mecanismo de imposición legal contra la falta de ética profesional y la corrupción. Además, la independencia de una influencia indebida sigue siendo un desafío en el sistema de justicia penal del Perú, debido principalmente al uso de fiscales y jueces provisionales. A menudo, las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley también carecen de experiencia y experticia interna o acceso a peritos en las áreas de contabilidad y contratación pública, especialmente a nivel regional.

Para promover una cultura de integridad, el Perú podría crear un marco normativo y político único para impulsar la ética pública y la gestión de situaciones de conflicto de interés, y efectivamente incorporar su uso en todo el sector público. Además, es necesario aclarar las funciones y responsabilidades de los organismos que participan en el desarrollo y actualización de las políticas de ética pública y de conflicto de interés. Debe asignarse un papel de liderazgo claro a SERVIR, aunque también debe garantizarse una coordinación eficaz entre los demás actores. La función de auditoría de las declaraciones juradas de la Contraloría General de la República o CGR podría reforzarse otorgándole mayores poderes para cruzar la información, mediante acuerdos con las autoridades fiscales y otros organismos públicos pertinentes. Por último, podría perfeccionarse la ley sobre la protección de los denunciantes y garantizar su aplicación mediante una amplia estrategia de comunicación y un aumento de los esfuerzos de concientización.<sup>1</sup>

Con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 en donde se establecen los lineamientos que deben de seguirse para desarrollar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción.

En el Poder Judicial, mediante, la Resolución Administrativa 335-2018-CE-PJ el 19 de diciembre de 2018 crea la comisión de integridad, la cual forma parte de una Política Pública Internacional, que además incluye la directriz al Acuerdo Nacional y a la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

---

<sup>1</sup> OCDE (2017), Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Éditions OCDE, Paris

## **Capítulo I .: IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD**

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, establece objetivos estratégicos y acciones, dentro de ellos se puede evidenciar que se han planteado los siguientes ejes:

**EJE 01:** Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción

**EJE 02:** Identificación y Gestión de Riesgos.

**EJE 03:** Capacidad sancionadora del Estado Frente a los Actos de corrupción

Dentro del primer eje, se han establecido objetivos específicos entre los cuales se encuentran:

**1.1.** Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en las entidades del Estado

**1.2.** Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública

**1.3.** Impulsar y consolidar la Reforma del Sistema Electoral en el Perú y de las Organizaciones Políticas

**1.4.** Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública, en los (las) servidores(as) civiles y en la ciudadanía

**1.5.** Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la Administración pública.

De los cinco puntos señalados como los objetivos específicos, se evidencia que el punto 1.4, está enfocado en un trabajo de cultura organizacional y de ética pública en los servidores civiles; esto nos debe llevar a revisar qué acciones, indicadores, metas y responsabilidades se deben cumplir para cumplir con este objetivo específico.

En ese marco se identifican claramente 7 acciones a cumplir, siendo el único relacionado a una cultura interna de la entidad pública el siguiente:

“Elaborar guía de orientación y promover la reflexión a través de diversos medios, basados en casos, para la identificación y tratamiento de dilemas éticos que enfrentan los servidores civiles”

Por otro lado conforme el modelo de integridad que señala el Plan nacional, se establecen 9 componentes, conforme el siguiente grafico:



Fuente: Integridad pública guía de conceptos y aplicaciones, autor, Secretaría de Integridad Pública Presidencia del Consejo de Ministros

Como podemos apreciar en el gráfico los componentes relacionados al cambio cultural son 06 componentes, resaltando el proceso de inducción en ética e integridad, capacitación permanente, comunicación con stakeholders, código de conducta, identificación y mitigación de riesgos.

Por otro lado nuestra institución conforme lo recomienda el Plan de Integridad y lucha contra la corrupción, ha conformado la comisión e integridad fue creada mediante Resolución Administrativa N° 355-2018-CE-PJ el 19 de diciembre de 2018, la citada comisión tiene como ejes principales:

### 1- Promoción y afianzamiento de la ética:

- Establecer alianzas y compromisos que permitan fomentar la probidad y la implementación del Pacto de Integridad del Poder Judicial.
- Identificar experiencias exitosas que sirvan de base para el despliegue de acciones inmediatas y el planteamiento de reformas institucionales en temas fundamentales.
- Diseñar y realizar actividades y campañas de sensibilización sobre valores éticos, para todos los integrantes del Poder Judicial, con proyección a las partes y los usuarios.
- Promover conductas de probidad y servicio en el personal del Poder Judicial.

- Difundir casos emblemáticos para crear conciencia de los efectos nocivos de las prácticas corruptas y los grandes beneficios de las prácticas probas.

## **2- Garantías de Transparencia y acceso a la información:**

- Utilizar la tecnología para garantizar la implementar de modelos de transparencia y acceso a la información pública.
- Elaborar instrumentos, políticos y de gestión, que permitan el soporte normativo al sistema de integridad y acceso a la información.
- Brindar capacitaciones permanentes a los diversos actores y operadores del Poder Judicial.

## **3- Eliminación de las prácticas de corrupción:**

- Prevenir la corrupción, a través de la identificación y control de riesgos, la adecuada sanción y reparación frente a los hechos reñidos con la ética e integridad pública.
- Autoevaluar la organización institucional para corregir las debilidades y potenciar las fortalezas.
- Implementar, en cada una de las Cortes Superiores, a nivel nacional, oficinas de integridad, con un coordinador distrital desconcentrado, para generar indicadores que permitan medir la efectividad de las estrategias de prevención de la corrupción.

Como podemos ver en cada uno de sus ejes, están enfocados a cambiar la cultura organizacional y moldear para generar un proceso de cambio cultural en la institución.

Conforme el libro de Cesar Viera Cervera, en su libro “El Código de Ética, mucho más que buenas intenciones”, señala en la página 47 “Independientemente de su naturaleza y su afinidad, las organizaciones e instituciones son sistemas sociales; es decir, están formadas por personas para servir personas. Por lo tanto, asegurar el logro de sus objetivos, es necesario que se utilicen herramientas para la gestión y el desarrollo del capital humanos que integra dichas entidades.

Por ello, para que una organización alcance el éxito no basta con que cuenten con el mejor Plan estratégico o los mejores procesos, también es necesario que posea una cultura organizacional fuerte desarrollada a partir de la puesta en práctica de sus valores institucionales. En este punto es que el Código de Ética juega un papel crucial.. Si una organización tiene en cuenta la gestión de la cultura organizacional es muy probable que tenga dificultades para alcanzar sus objetivos, pues el personal no estará identificado con la filosofía institucional, como producto de la existencia de creencias negativas entre los trabajadores”.



## 1.1- Antecedentes encontrados

El Poder Judicial, a realizado grandes esfuerzos para conseguir implementar las recomendaciones, detalladas en el Plan de Integridad y lucha contra la corrupción emitiendo las siguientes normas:

- RA 335-2018-CE-PJ - PLAN NACIONAL DE INTEGRIDAD DEL PODER JUDICIAL
- Política Antisoborno del Poder Judicial del Perú (R.A. DE SALA PLENA N° 000014-2020-SP-CS-PJ)
- R.A. 642-2020-GG-PJ (Aprobación de Documentos Normativos en el Marco de la Implementación del Sistema de Gestión Antisoborno en el Poder Judicial)
- RA 140 2021-CE-PJ- APRUEBA LA DIRECTIVA SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO DEL PODER JUDICIAL
- RA 257-2020-CE-PJ- Aprueba “Ejecución de los Procedimientos para la Contratación de Trabajadores bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en el Poder Judicial a nivel nacional y en todas las instancias (Evaluación de integridad como parte del proceso de selección.)

Cuando se revisa el detalle de los documentos mencionados, se menciona el cambio de cultura como un proceso necesario para mejorar los procesos.

Por otro lado el libro de Ricardo Lillo Lobos, en el acápite denominado “El uso de Nuevas Tecnologías en el Sistema Judicial experiencias y precauciones”, quien hace una síntesis de la investigación del Centro de Estudios de Justicia de las Américas, y que fuera presentada durante el VIII Seminario de Gestión Judicial realizado en la ciudad de Brasilia entre los días 29 y 30 de noviembre del 2010, establece que existen en las Américas diversas formas en que diferentes estados han desarrollado la llamada e-justicia, entre estas prácticas encontramos:

Herramientas para mejorar la gestión y desempeño (manejo y tramitación de las causas, mejoramiento de la calidad de la información producida en audiencia y para facilitar el fallo de la causa, escritorio de trabajo electrónico, TIC's en Audiencias, Video conferencias), para mejorar el acceso a la justicia y herramientas para otorgar mayores acceso a servicios .

Dentro del mismo texto se indica en el acápite de precauciones y conclusiones:

“Es así como uno de los temas en que el Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA) ha encontrado en su trabajo de investigación es que si bien se ha dado un proceso de discusión y cambio normativo intenso y profundo, los procesos de implementación de las normas, los cambios culturales o de las prácticas de los actores, han sido más bien débiles y escasos de planificación, lo

que ha llevado a que en muchos países nos encontremos con normas de avanzada, pero con prácticas propias del sistema que se intentó superar”

Tal como se puede apreciar el análisis hecho por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas, no se ha desarrollado a fondo en el sector de justicia trabajos que contribuyan a en la gestión del cambio que involucre un cambio cultural o de conducta, por lo que no se ha encontrado antecedentes de este tipo de trabajo en el país.

Sin embargo se advierte que la experiencia de las reformas de procesos o tecnológicas de otros Poderes Judiciales, indica que por más normatividad o tecnología que se está mejorando, las practicas (cultura), haciendo lento el proceso, por no poner énfasis en el cambio cultural de las personas.

En ese sentido el Equipo Tecnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme lo establece la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, que aprueba la estructura organizacional y funcional, en su artículo N° 08 señala que es el órgano rector del proceso de implementación de dicha norma procesal, para tal efecto, propone y adopta medidas así como realiza acciones tendientes a viabilizar la reforma procesal laboral en los Distritos Judiciales del país

## **1.2- Elección de la Metodología en el proceso de identificación de Integridad.**

“La Evaluación de la Integridad en el Puesto de Trabajo es algo que ha despertado mucho interés entre los investigadores organizacionales dada su importancia como requisito clave en puestos de trabajo de todo el mundo (Kouzes y Posner, 2009), ya que se puede suponer de manera razonable que la validez de las pruebas de integridad sea transcultural (Fine, Nevo y Hemi, 2012) por la teoría de la generalización de la validez (Schmidt y Hunter, 1977). Si bien es esperable que las pruebas de integridad se pueden traspasar a través de contextos y situaciones, la mayoría de análisis realizados se han hecho en lugares similares entre ellos y todavía no se puede generalizar esa validez para diversas culturas (Herriot y Anderson, 1997; Lievens et al, 2005). Las primeras muestras que apoyaron estos resultados procedieron de Argentina, México, Sudáfrica y Estados Unidos donde encontraron validez entre las pruebas de integridad y la admisión de conductas contraproducentes (Fortmann, Leslie y Cunningham, 2002). A su vez Marcus, Lee y Ashton (2007) informaron de datos de validez de las pruebas de integridad y conductas contraproducentes en estudiantes alemanes y canadienses; y Fine, Horowitz, Weigler y Basis (2010) encontraron validez en las pruebas de integridad y la admisión de delitos.<sup>2</sup>”

---

<sup>2</sup> evaluación del comportamiento íntegro y de la percepción de la integridad del líder en el trabajo,. Carolina Mayor Sánchez

## **El concepto de Integridad**

El diccionario de la Real Academia Española define el concepto de 'íntegro' como "que no carece de una de sus partes" pero en su segunda acepción emplea el concepto como una para referirse a, "una persona, recta, proba e intachable" (Diccionario RAE).

La palabra integridad proviene del latín integritas, integritatis (totalidad, también robustez y salud, buen estado físico y también honestidad y rectitud). Se deriva del adjetivo integer (intacto, entero, no tocado, no alcanzado por un mal) que está formado por in- (no) y una raíz –tangere (tocar, alcanzar). A partir de ello se deriva que la integridad es una cualidad del que no está tocado ni alcanzado por nada, es decir pureza originaria y que no tiene contacto o contaminación con un mal o daño (físico o moral) (Diccionario etimológico, 2013).

### **1.3- Seleccionando la Metodología**

Para realizar el presente proyecto se plantea seguir los siguientes pasos:

- **Primera Fase**  
Creacion de un Test de integridad enfocado a los Modulos Corporativos Laborales partiendo de "The International Personality Item Pool and the Future of Public-Domain Personality Measures"
- **Segunda Fase**  
Evaluación de la relación existente entre el Test IPIP y las variables definidas por un grupo de expertos.
- **Tercera Fase**  
Adaptación del Test IPIP con las sugerencias realizadas por el grupo de expertos
- **Cuarta Fase**  
Aplicación del Test Propuesta a 3 grupos de control de personas en 3 Modulos Corporativos Laborales
- **Quinta Fase**  
Evaluación de los resultados con los antecedentes de las personas para validar la fiabilidad de los resultados y la cercanía.
- **Sexta Fase**  
Mostrar los resultados al Grupo de Expertos y hacer los cambios necesarios

- **Sétima Fase**

Aplicación del test a nivel nacional con todos los integrantes de los Modulos Corporativos Laborales

- **Octava Fase**

Mostrar los resultados y establecer recomendaciones

## **Capitulo II .:OBJETIVOS PLANTEADOS**

Identificar el papel de la integridad sobre las conductas contraproducentes, el rendimiento y su relación con el rendimiento grupal, lo que permita aplicar recomendaciones de aplicación para moldear la conducta de los servidores, a los lineamientos, valores y principios que la Institución busca.

### **2.1 Objetivos del Plan**

#### **i. General**

Planificar, ejecutar actividades, procesos, mecanismo y utilizar canales de comunicación para un correcto sostenimiento del Modelo Corporativo Laboral, en todas las Cortes Superiores de Justicia en el que se aplica, que debe predisponer a los operadores (jueces, servidores jurisdiccionales y administrativos, justiciables, abogados e instituciones) a la correcta aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **ii .Específicos**

- Identificar los factores que permitan realizar un cambio cultural asociado a la integridad de los trabajadores del Modulo Corporativo Laboral.
- Detectar apoyos, barreras y establecer mecanismos para superarlas, consiguiendo que el cambio sea aceptado de forma natural
- Evitar posibles impactos negativos en la productividad para incrementar los niveles de desempeño y eficiencia operativa enmarcados en un proceso integro.
- Preparar u motivar a las personas hacia el cambio, modificando sus actitudes
- Potenciar y reforzar a los agentes de líderes de cambio

### **2.2 Alcance del Plan**

El alcance del presente proyecto está circunscrito a todos los jueces, personal jurisdiccional y Administrativo que velan por el cumplimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo conforme el modelo corporativo laboral

Objetivo Directo:

- Jueces-personal Juridiccional – administrativo a Nivel Nacional de las Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Objetivos Indirectos:

- Personal Administrativo de las Cortes Mencionadas quienes trabajan en el área de Administración, principalmente en Recursos Humanos, Informática, Logística y Servicios Judiciales
- Ciudadanía que interactúa en las mencionadas cortes (incluido abogados y litigantes)

### **2.3 Oportunidades Identificadas**

Permitirá que los servidores del Poder Judicial involucrados, reconozcan la importancia en su trabajo de la aplicación de la integridad, permitiendo agilizar la atención a los ciudadanos de una manera proba.

- Los servidores involucrados comunican y difunden los beneficios de un trabajo integro
- La aplicación de talleres que permitan adecuar la cultura para mejorar la percepción del cambio llevará además a mejorar el clima laboral.
- El desarrollo de los talleres de expectativas laborales (recordar la importancia del servicio público), permitirá no solamente tener más apertura al cambio, sino además repercute en la atención de los servidores a los clientes interno y externos
- Mejora de la percepción de la Imagen del Poder Judicial
- Mejora la calidad de trabajo de los servidores involucrados
- Genera en los servidores involucrados en la integridad produciendo mayor proactividad en conceptos de integridad
- Evidenciar la implementación de la metodología en el Poder Judicial, que podría ser usada en el para implementar este nuevo modelo en otras cortes superiores de justicia y en otras especialidades.

### **2.4 Posibles Riesgos**

- Grupos gremiales pueden generar oposición a la medición (remunerativo, falta de preparación, despido de personal, rotación de servidores)
- Resistencia de la Cultura Organizacional frente al desprendimiento de recursos de tiempo.
- Que no exista apoyo por parte de los líderes e interesados involucrados

- Los servidores involucrados en el proceso de medición, sean reubicados en otros órganos o se altere su contratación.
- Que se comunique información no adecuada y dispersa de los lineamientos del presente proyecto
- Renuencia de servidores que no están involucrados en la medición
- Falta de asistencia o participación de las actividades programadas

## 2.5 Mitigación de riesgos

Riesgo	Acción de Mitigación
Grupos gremiales pueden generar oposición a la medición	Generar participación de los grupos gremiales como observadores del proceso.
Que no exista apoyo por parte de los lideres e interesados involucrados	Compromiso de la alta dirección
Los servidores involucrados en el proceso de cambio, sean reubicados en otros órganos o se altere su contratación.	Incluir en las Inducciones Virtuales para las personas que ingresen a laborar en el como parte de las recomendaciones del proyecto
Que se comunique información no adecuada y dispersa de los lineamientos del presente proyecto.	Explicación del objetivo del proyecto claramente definido como una medición para mejorar y no para sancionar.
Renuencia de servidores que no están involucrados en la medición	Identificar los factores que generan la renuencia y generar planes de intervención grupales o individuales
Falta de asistencia o participación de las actividades programadas	Comunicación Oportuna y compromiso de los jefes de las áreas involucradas.

## Capitulo III .:PASOS A DESARROLLAR

Es importante señalar los puntos que debemos desarrollar es por ello que en este capítulo verificaremos que información necesitamos para poder tener claramente cuáles son los canales de comunicación, que motiva al personal, cual es la cultura y que se espera de este cambio.

- **Primera Fase**

Para la creación de un Test de integridad enfocado a los Modulos Corporativos Laborales partiendo de “The International Personality Item Pool and the Future of Public-Domain Personality Measures”

Se utilizara como base el siguiente test debido a que el IPIP se ha colocado en el dominio público, ya se ha otorgado permiso automáticamente a cualquier persona para utilizar los artículos, balanzas e inventarios del IPIP para cualquier propósito, comercial o no comercial.

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>International Personality Item Pool</b>
<b>Autores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juan Ramón Barrada</li> <li>• <b>Carlos Medrano</b></li> <li>• <b>José Sanz</b></li> </ul>
<b>Objetivo</b>	La evaluación de diferencias individuales en los rasgos de personalidad es posible uno de los sellos más distintivos de la investigación psicológica, el presente instrumento identifica rasgos de personalidad del postulante y permite inferir en la integridad del mismo, por medio de 5 indicadores que representan la personalidad.
<b>Forma de Aplicación</b>	Autoaplicable Individual Colectiva
<b>Numero de reactivos</b>	50 item's ( 5 indicadores)
<b>¿Qué mide los indicadores?</b>	<p><b>Inestabilidad Emocional:</b> Las personas con alta inestabilidad emocional suelen experimentar con frecuencia emociones como rabia, ansiedad, depresión o vulnerabilidad. Suelen presentar una menor capacidad para controlar sus impulsos.</p> <p><b>Extraversión:</b> Las personas extravertidas suelen ser sociables, habladoras, buscan la compañía de otras personas, suelen ser enérgicos, gregarios y asertivos.</p> <p><b>Apertura a la experiencia:</b> Las personas abiertas a la experiencia suelen disfrutar de ideas y experiencias nuevas, aprecian el arte y las experiencias estéticas, son originales y dispuestos al cambio, independientes a la hora de formar sus propios juicios, poco dados a lo familiar y convencional.</p> <p><b>Amabilidad:</b> Las personas de alta amabilidad suelen ser</p>

	<p>altruistas, considerados, confiados, solidarios, modestos, sensibles hacia los demás y presentan una actitud conciliadora.</p> <p>Responsabilidad</p> <p><b>Responsabilidad:</b> Las personas de alta responsabilidad suelen ser ordenadas, con alto sentido del deber y necesidad de éxito, autodisciplinadas, de propósitos claros, metas bien establecidas y planificación y control para el cumplimiento de éstas.</p>
<b>Reactivos</b>	<p><b>Inestabilidad Emocional:</b> 1-6-11-16-21-26-31-36-41-46</p> <p><b>Extraversión:</b> 2-7-12-17-22-27-32-37-42-47</p> <p><b>Apertura a la experiencia:</b> 3-8-13-18-23-28-33-38-43-48</p> <p><b>Amabilidad:</b> 4-9-14-19-24-29-34-39-44-49</p> <p><b>Responsabilidad:</b> 5-10-15-20-25-30-35-40-45-50</p>
<b>Tiempo de resolución</b>	Dependiendo de la forma de aplicación su resolución puede variar entre 30 a 45 minutos.
<b>Valor de las Escalas de Interpretación</b>	<p>Cada reactivo, ítem o enunciado tiene 5 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación:</p> <p>Muy desacuerdo – 1 punto</p> <p>Bastante Desacuerdo – 2 puntos</p> <p>Ni de acuerdo, ni desacuerdo – 3 puntos</p> <p>Bastante de Acuerdo – 4 puntos</p> <p>Muy de acuerdo – 5 puntos</p>
<b>Forma de Interpretar</b>	<p>El valor total de la escala es de 50 puntos, el valor menor es de 10 puntos.</p> <p>El valor esperado para cada reactivo es:</p> <p><b>Inestabilidad Emocional:</b> 25</p> <p><b>Extraversión:</b> 34</p> <p><b>Apertura a la experiencia:</b> 38</p> <p><b>Amabilidad:</b> 37</p> <p><b>Responsabilidad:</b> 36</p>
<b>Derechos de Autor</b>	Debido a que el IPIP se ha colocado en el dominio público, ya se ha otorgado permiso automáticamente a cualquier persona para utilizar los artículos, balanzas e inventarios del IPIP para cualquier propósito, comercial o no comercial.
<b>Consideraciones</b>	Para valorar sus puntuaciones, tenga en cuenta que éste no es un



<b>Importantes</b>	test clínico (puntuaciones muy altas o muy bajas no han de interpretarse como patológicas) y se ha administrado en condiciones no controladas. Esta prueba está construida combinando el rigor en la medida como en la teoría psicológica que lo sustenta, pero, como cualquier prueba, es limitada.
--------------------	--

- **Segunda Fase**

Con la finalidad de evaluación entre la evaluación de la relación existente entre el Test IPIP y las variables definidas por un grupo de expertos a continuación se recomienda la participación de representantes para pertenezcan a las siguientes áreas internas del Poder Judicial:

- Oficina de Control Institucional
- Oficina de Control de la Magistratura
- Comisión de Integridad del Poder Judicial
- Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo
- Programa Presupuestal 0099
- Centro de Investigaciones Judiciales

Los representantes de las entidades mencionadas se solicita un representante mediante un documento para su participación

- **Tercera Fase**

Se mostrara el Test IPIP, se explicara los item's y como se realiza su aplicación, a continuación se realizara por parte del grupo de expertos una valoración en base a 6 aspectos cada una de las 50 preguntas del test, ese hecho será valorado y se recibirán las recomendaciones de las dimensiones. Asi como las preguntas sugeridas o recogidas.

- **Cuarta Fase**

El test, modificado será aplicado a personas de 3 modulos corporativos, los que serán definidos por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Neuva Ley Procesal del Trabajo en base a los siguientes criterios:

**Producción**, el cual mide el número de expedientes resueltos (sin considerar improcedencias) por los Juzgados de Trabajo permanentes de los MCL a nivel nacional

**Celeridad**, obtenido a partir de la duración en la tramitación de los procesos judiciales laborales (abreviado y ordinario)

**Clima Laboral**, entendido como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. El nivel de clima laboral fue obtenido a partir de la aplicación de encuestas anónimas a los trabajadores judiciales en noviembre del 2018.

**Organización**, el cual ha sido medido a partir de las condiciones de infraestructura del MCL, el estado del archivo y la cantidad de órganos jurisdiccionales organizados en módulos de acuerdo a la normativa vigente

**Cantidad de Personal**, evaluado a partir del porcentaje de cumplimiento de la cantidad mínima de cargos por áreas en el MCL.

- **Quinta Fase**

Con los resultados de la aplicación al grupo de control se realizara un informe de resultado por cada participante, y se realizara una confirmación de los resultados en base a entrevista con sus jefes inmediatos y resultados de medidas disciplinarias, quejas o cualquier otra evidencia de su actuación como servidor del Módulo Corporativo para validar la fiabilidad de los resultados y la cercanía de estos.

- **Sexta Fase**

Los resultados del cruce de información será mostrado al grupo de expertos, para sus recomendaciones y recomendaciones, en base a ello se realizaran los cambios necesarios.

- **Sétima Fase**

Se realizara una reunión con los Administradores de los Modulos Corporativos, con la finalidad de explicar el objetivo de la aplicación y el proyecto, que permita explicar claramente los motivos y los beneficios del proyecto, con la finalidad que quede claro y que puedan contribuir a la aplicación.

- **Octava Fase**

Después de la aplicación de la encuestas se debe mostrar los resultados al grupo de expertos, para sus comentarios o recomendaciones, hecho que conlleva a la elaboración final de la medición.

### **3.2- Encontrar los mejores canales de comunicación**

Se debe utilizar los canales de comunicaciones con los que se cuentan en la organización, tales son:

- Correo Electrónico
- Página Web del ETTINLPT
- Oficios Oficiales

## **Capítulo IV .:ACCIONES DE IDENTIFICACION**

### **4.1. Actores involucrados y Definición de Roles**

Para el diseño del presente plan se debe involucrar a diversos actores que coadyuven el cumplimiento de este plan, siendo ellos diferentes instancias que la Institución ya cuenta:

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Actividades</b>
Presidente del ETII-NLPT	Responsable de establecer la visión del cambio y dirigir el cambio
Grupo de Expertos	Responsable de validaciones de la Vision y lineamientos a donde llevar el estudio
Secretaria Técnica del ETII-NLPT	Responsable del seguimiento de las acciones diseñadas
Gestor del Cambio del ETII-NLPT	Responsable del diseño y ejecución de las actividades.
Administradores de los Modulos Corporativos Laborales	Brindar el Apoyo para su aplicación.

#### **4.2) Evaluación de los Avances**

Agrupar el conjunto de actividades que permite asegurar que, con las acciones ejecutadas, se está cumpliendo el objetivo del cambio mediante el control de la efectividad de las acciones realizadas.

- Obtener información a partir de los mecanismos de recopilación establecidos
- Interpretar los datos aportados por las encuesta para obtener una visión clara del proceso de integridad. En caso de desviaciones, establecer, mediante la estratificación de resultados, las causas de desviación.
- Evidencia de la Documentación de reuniones, así como Informes de avances y sacar a la luz cualquier posible observación que pudiera existir al mismo para ejecutar y, si fuese necesario, cualquier acción de refuerzo a los planes establecidos que pudiera identificarse.

#### **Capítulo VII .:FASES Y PLAZOS**

<b>FASES</b>	<b>Inicio</b>	<b>Termino</b>
Primera Fase	01/10/2021	15/10/2021
Segunda Fase	18/10/2021	29/10/2021
Tercera Fase	01/11/2021	19/11/2021
Cuarta Fase	22/11/2021	26/11/2021
Quinta Fase	29/11/2021	10/12/2021

Sexta Fase	13/12/2021	17/12/2021
Sétima Fase	20/12/2021	27/12/2021
Octava Fase	28/12/2021	31/12/2021