

TESIS GLADYS RUTH DE LA CRUZ PRADO_ UC 15_05_ 2025 final.docx

por César Aristides Gamarra Carrión

Fecha de entrega: 16-may-2025 05:12p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2677885227

Nombre del archivo: TESIS_GLADYS_RUTH_DE_LA_CRUZ_PRADO__UC_15_05__2025_final.docx (204.95K)

Total de palabras: 11622

Total de caracteres: 67260

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y Gestión Pública

TESIS

**Eficacia de la Gestión en la Incorporación del personal CAS en la Gerencia General del
Poder Judicial, Lima 2024.**

Autor

Gladys Ruth De la Cruz Prado

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Administración y Gestión Pública

Lima - Perú

2024

DEDICATORIA.

Este trabajo le dedico en primer lugar a Dios, porque es mi fortaleza y el que hace posible que se cumplan sus propósitos en mi vida, asimismo, a mis padres que son mi motivación y orgullo, mis hermanas por su gran apoyo, amistades de mi Iglesia al cual asisto desde mi adolescencia, compañeros del trabajo, por animarme a seguir adelante y poder culminar un peldaño más como profesional, todos han sumado en mi proceso.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi profunda gratitud a Dios por su amor incondicional y por guiar mi vida conforme a sus propósitos. Agradezco a mis familiares por ser mi pilar constante a lo largo de mi vida. Mi reconocimiento a la Universidad Continental, a sus docentes, a mi asesor asignado, así como cada una de las personas en la entidad donde laboro, quienes me han brindado su apoyo durante todo el desarrollo de la presente tesis.

Índice

1	CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	6
	1.1 Delimitación de la investigación.....	6
	1.1.1 Delimitación territorial.....	6
	1.1.2 Delimitación temporal.....	6
	1.1.3 Delimitación conceptual.....	6
	1.2 Planteamiento del problema.....	6
	1.3. Formulación del problema.....	9
	1.3.1 Problema general.....	9
	1.3.2 Problemas específicos.....	9
	1.4. Objetivos de la investigación.....	10
	1.4.1 Objetivo general.....	10
	1.4.2 Objetivos específicos.....	10
	1.5. Justificación.....	10
	1.5.1. Justificación teórica.....	10
	1.5.2. Justificación práctica.....	11
	1.5.3 Justificación metodológica.....	12
	CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
	2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
	2.1.1. Artículos científicos.....	14
	2.1.2. Tesis Nacionales e Internacionales.....	16
6	2.2 Bases Teóricas.....	19
	2.2.1. El proceso de gestión.....	19
	2.2.2. Régimen de Contratación Administrativa de Servicio – CAS.....	21
	2.3. Definición de términos básicos.....	26
	CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	27
	3.1. Hipótesis.....	27
	3.1.1. Hipótesis general.....	27
	3.1.2. Hipótesis específicas.....	27
	3.2 Identificación de las variables.....	27
	3.2.1 Variable independiente.....	27
	3.2.2. Variable dependiente.....	28

2	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	30
	4.1. Enfoque de la investigación.....	30
	4.2. Tipo de investigación.....	30
	4.3. Nivel de investigación.....	30
	4.4. Método de investigación.....	30
	4.5. Diseño de la investigación.....	31
	4.6. Población y muestra.....	31
	4.6.1. Población.....	31
	4.6.2. Muestra.....	31
	4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	33
	4.7.1. Instrumentos.....	33
	4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos.....	33
	4.9. Aspectos éticos.....	34
	CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIONES	35
	5.1. Confiabilidad.....	35
	5.2. Análisis Descriptivo.....	36
	5.3. Análisis de correlación.....	39
	Discusiones.....	43
	CONCLUSIONES.....	46
29	RECOMENDACIONES	48
	REFERENCIAS	50
	Apéndices.....	56
	Anexo 1: Matriz de Consistencia	56
	Anexo 2: Cuestionario	58

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Delimitación de la investigación

1.1.1 Delimitación territorial.

De acuerdo con lo señalado por Chaverry (2017), la delimitación espacial determina el área donde se desarrollará la investigación, ya sea a nivel mundial, regional, nacional o local, e incluso puede estar limitada a espacios específicos dentro de organizaciones. Por lo tanto, este estudio se llevará a cabo en la oficina del equipo de trabajo CAS de la Subgerencia de Gestión del Empleo de la GRH-PJJ, cuya sede se sitúa en la Av. Nicolás de Piérola N° 745 – Cercado de Lima.

1.1.2 Delimitación temporal.

Chaverry (2017), señala que el ámbito temporal se refiere al momento o la fecha específica en la que se enfocará la investigación (y no al período en que se llevará a cabo). En ese sentido, la investigación está enfocada en el año 2024.

1.1.3 Delimitación conceptual.

Bello (2006), discute como delimitar y definir conceptos para lograr una comprensión más precisa y efectiva, lo cual es esencial para la delimitación conceptual en diversos campos de estudio. El estudio consta de dos variables de investigación que son: 1) Gestión administrativa 2) Incorporación de Personal CAS de la Gerencia General del Poder Judicial.

1.2 Planteamiento del problema

La gestión de la incorporación del personal en el régimen CAS en el Poder Judicial también implica aspectos legales y administrativos específicos, lo que implica cumplir con las

leyes de trabajo vigentes en relación al proceso de contratación de personal, así como la aplicación de políticas internas del Poder Judicial relacionadas con reclutar, seleccionar y contratar personal.

Según Falcón (2020), es importante considerar la igualdad de oportunidades en la selección de personal laboral, garantizando la transparencia y la objetividad en todas las etapas, desde la publicación de las convocatorias hasta la evaluación de los candidatos. Una capacitación idónea de las personas en planilla CAS es capital, tanto en aspectos técnicos relacionados con sus funciones como en aspectos institucionales y de cultura organizacional del Poder Judicial.

Un aspecto importante es la evaluación del desempeño del personal contratado bajo el régimen CAS para viabilizar el modo eficiente de prestar servicios de carácter legal (Aguinaga, 2021). Esto puede incluir la implementación de mecanismos de retroalimentación y evaluaciones periódicas del desempeño.

El CAS, establecido mediante el DL N° 1057, es un tipo de contrato laboral específico para el sector público. A diferencia de otros regímenes, como el de la carrera pública (DL 276) o el de la actividad privada (DL 728), el CAS representa una parte significativa de la fuerza laboral del Estado, aproximadamente el 22% (SERVIR, 2017, p. 5).

El CAS se celebra por un plazo determinado y puede renovarse según las demandas de las entidades estatales y la disponibilidad presupuestaria. Este contrato, de naturaleza temporal, fue creado como un mecanismo especial de contrato laboral exclusivo del Estado. No se encuentra regulado por los regímenes laborales establecidos en los DL 276 y 728, ni por las normativas que reglamentan las carreras especiales.

El 2021 fue el último año en que se recurría de manera generalizada al régimen CAS en los tres niveles gubernamentales, dado que estaba concebido como una modalidad de contratación temporal (Morales, 2021). Era frecuente que se realizaran adendas contractuales por períodos de seis meses, tres meses o incluso uno, lo que requería que los trabajadores renovaran constantemente sus contratos. Estas adendas estaban limitadas al año fiscal y, en caso de cambio de gestión, los contratos podían darse por concluidos sin necesidad de otorgar indemnizaciones adicionales (Vera, 2012).

En marzo de ³⁰2021, se promulgó la Ley N° 31131 con el propósito de eliminar la discriminación laboral en el sector público, e integrar a los trabajadores bajo el régimen CAS a los regímenes establecidos por los DL 276 y 728, garantizando así su estabilidad y beneficios. Además, establece condiciones para dicha incorporación, como la continuidad en el servicio y la realización de procesos selectivos. La implementación de estas medidas se realiza de acuerdo con las capacidades presupuestarias de las entidades públicas (Fernández, 2023).

De acuerdo con lo expuesto por Najarro (2018), los servidores bajo el Régimen CAS en la CSJLN en 2017 carecían de la deseada estabilidad laboral, a pesar de que algunos llevaban más de diez años en esta modalidad. Esta falta de estabilidad ha generado una lucha continua a través de sindicatos mediante huelgas o paralizaciones laborales, las cuales no solo afectan a los servidores, sino también a los usuarios del sistema judicial. Por otro lado, en la actualidad existe deficiencia de personal en las distintas Unidades de Organización del Poder Judicial, motivo por el cual, se vienen ofertando puestos de trabajo bajo el régimen CAS, con presupuestos existentes, las cuales no tienen una retribución económica atractiva para los postulantes, toda vez que provienen con montos creados en referencia con las primera escala del Régimen Laboral N° 728, la cual actualmente supera ampliamente en la retribución económica y otros beneficios propios del régimen. Es en este escenario que, el CAS es el único

régimen operativo para concursos públicos de dotación de personal en el Poder Judicial, ello en tanto se aprueben lineamientos para las convocatorias del Régimen Laboral N° 728, lo que se ha vuelto todo un reto la gestión de la incorporación con la Entidad.

A partir de lo planteado, se desarrolla la interrogante de cómo influye el proceso de gestión en la incorporación del personal CAS del Poder Judicial.

2 1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general.

¿Cómo se puede medir la eficacia del proceso de gestión para la incorporación de empleados bajo el régimen de CAS en la Gerencia General del Poder Judicial durante el año 2024?

1.3.2 Problemas específicos.

¿Cómo se asocia la planificación con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024?

¿Cómo se relaciona la organización con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024?

¿Cómo se relaciona la dirección con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024?

¿Cómo se relaciona el control con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024??

19

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general.

Evaluar la eficacia del proceso de gestión para la incorporación de empleados bajo el régimen CAS en la Gerencia General del Poder Judicial durante el año 2024, a través de la evaluación de sus procedimientos, criterios de selección y resultados.

1.4.2 Objetivos específicos.

Evaluar cómo se asocia la planificación con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024

Determinar cómo se relaciona organización con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024

Determinar cómo se relaciona la dirección con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024

Determinar cómo se relaciona el control con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.

4

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica.

De acuerdo con Álvarez (2020), la justificación teórica consiste en identificar las brechas de conocimiento actuales que la investigación intentará abordar. Por otro lado, la justificación teórica, se ha sustentado en la revisión de bibliografía y búsqueda de autores y leyes que traten el tema de investigación tomando de referencia los últimos 5 años, de acuerdo

con ello se buscó contrastar la información obtenida con los antecedentes investigativos, por ende, con el presente estudio se pretende ser un referente teórico para estudios posteriores.

Esta investigación no tiene como objetivo generar una nueva teoría, sino más bien aportar al cuerpo de conocimiento existente sobre la gestión en la incorporación del personal CAS en el Poder Judicial. Se busca ampliar y profundizar los argumentos en torno a los modelos teóricos previos relacionados con el modo eficiente al gestionar los recursos humanos en instituciones públicas. Si bien no se pretende refutar teorías previas, esta investigación busca generar un entendimiento más actualizado sobre el tema, tomando en cuenta las dinámicas específicas del contexto del Poder Judicial y los avances en los últimos años. Así, se pretende que este estudio sirva como un referente teórico para investigaciones posteriores y aporte nuevas perspectivas que favorezcan la gestión de personal en el ámbito judicial.

1.5.2. Justificación práctica.

En este punto, se ha tomado en cuenta los aportes del filósofo Charles Taylor, quien aborda que las personas justifican sus acciones y decisiones en función a normas y valores prácticos. En su obra "Philosophy and the Human Sciences: Philosophical Papers 2", Taylor explora cómo las razones prácticas detrás de nuestras decisiones están influenciadas por nuestras normas y contextos sociales. Es decir, para Taylor, la justificación práctica involucra entender como nuestras acciones y decisiones están informadas y justificadas por un marco más amplio de significados, valores y creencias.

Siguiendo esta línea, la justificación práctica ³⁹ de este estudio se enfoca en analizar y proponer mecanismos de mejora en el proceso de gestión en torno a la incorporación del personal CAS del Poder Judicial, para ello se establecieron recomendaciones de carácter práctico considerando criterios de eficacia y eficiencia. Este estudio tiene implicancias tanto para el Poder Judicial como para otras instituciones públicas que gestionan personal bajo el

Régimen Laboral del D. Leg. N° 1057, ya que podrían proporcionar un marco para mejorar los procedimientos para reclutar, seleccionar y contratar personal.

En primer lugar, los jefes o responsables de Recursos Humanos, así como, aquellos trabajadores que se desempeñan en el área de personal, podrían beneficiarse de los resultados del presente estudio, al detectar ambientes para mejorar el engranaje de gestión de personal CAS, lo que permitiría optimizar la integración de nuevos servidores, reflejada en una eficiencia operativa y una mejora de calidad de servicio que se ofrece a la ciudadanía. Además, es necesario señalar que, los otros directivos de otras instituciones públicas que emplean personal bajo el régimen CAS, también podrían aplicar los hallazgos de este estudio, a fin de optimizar sus propios procesos de contratación y gestión de personal.

Este trabajo también tiene un valor académico y formativo, ya que los futuros profesionales en el área de la gestión pública y recursos humanos podrían utilizar los resultados de este estudio como base para desarrollar competencias en el encargo de personal en el sector estatal, particularmente en lo que respecta a los regímenes laborales especiales.

Finalmente, el estudio se enriquece, al incorporar una perspectiva internacional, comparando las prácticas en el sector público de otros países con el modelo peruano, lo que ofrece un enfoque holístico para la mejora de la gestión pública en el contexto latinoamericano.

⁴ **1.5.3 Justificación metodológica.**

La justificación metodológica se ha sustentado en los aportes investigativos de Hernández y Mendoza (2018), y es que este estudio será de enfoque cuantitativo, de tipo básico – teórico y de nivel descriptivo, aplicando como técnica las encuestas a través de un cuestionario. Por otro lado, el presente estudio, se ha basado en las reglas establecidas en el formato APA 7 con lo cual se citó y referenció la opinión de los distintos autores.

Y es que de esa manera se podrá conocer la percepción y opinión en sí en lo que respecta a la incorporación de empleados afiliados al CAS. Tras los hallazgos, se contrastará la información obtenida de los cuestionarios y también del marco bibliográfico encontrados en el proceso de investigación. En ese sentido, los estudios revisados utilizaron métodos basados en la revisión documental, comparativa, aplicación de encuestas entidades públicas, de acuerdo con sus aportes se analizó que la aplicación de un cuestionario en el área de recursos humanos era viable ya que se requería la información especializada de personas idóneas que laboren dentro del rubro de recursos humanos para obtener amplitud con respecto a sus percepciones y opiniones.

De acuerdo con los estudios citados, es que se busca ampliar la información y considerar aspectos necesarios y requeridos en el desarrollo de la incorporación bajo el régimen CAS.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Artículos científicos.

Olivos et al. (2023), tuvieron como objetivo analizar los modelos de gestión del talento humano en el sector público peruano. Para ello, aplicaron una metodología de revisión bibliográfica descriptiva basada en artículos científicos publicados entre 2012 y 2021 en revistas latinoamericanas. Los resultados revelan que el enfoque más abordado es el relacionado con los métodos de gestión y su impacto positivo en el desempeño institucional. Se concluye que la gestión del talento humano está influenciada por estilos de dirección y modelos alineados con las políticas públicas.

Morales y Rey (2021), en su trabajo de investigación denominada “El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019” presenta los antecedentes del empleo público, hasta la Ley N° 30057, examinando el porqué es que no se ha implementado, a pesar de que ya han pasado varios años desde su aprobación de la Ley antes mencionada. La metodología que ha empleado corresponde al tipo de investigación básica, no experimental, descriptivo simple, siendo la población, los trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú, tanto nombrados como contratados bajo los regímenes laborales del D. Leg. N° 216 y 1057 (CAS).

Esta investigación, entre otros concluye que, planificar las políticas de RR.HH. es una parte crucial del proceso de planificación porque permite a la entidad establecer sus políticas y directrices con una comprensión global de las cuestiones relativas a tales políticas.

Calle et al. (2024), realizaron un estudio enfocado en analizar las prácticas, políticas y desafíos de la gestión del talento humano en la administración pública. Su objetivo fue mejorar

el modus operandi en términos organizacionales mediante la revisión estratégica como el abordaje competencial, la evolución del capital humano y el factor desempeño. El análisis resalta la relevancia de dicho capital como eje fundamental del éxito institucional.

Para ello, se empleó una metodología minuciosa, haciendo hincapié en los métodos de revisión documental y comparativa. Las conclusiones muestran que las iniciativas de desarrollo del talento han aumentado la eficacia operativa en un 25%. Además, se logró un aumento del 15% en la retención de empleados clave mediante el equilibrio entre distinciones circunstanciales; no obstante, se demuestra que el hecho de compensar que se asocia al rendimiento es limitado, lo que demuestra que el rendimiento puede resentirse si este enfoque es el único utilizado, por ello, para hacer frente a los problemas frecuentes, es fundamental diversificar los modelos de gestión, ser flexible y practicar la gestión de la diversidad.

Pérez y Flores (2022), en el desarrollo de su artículo denominado “Gestión de recursos humanos en el sector público de América Latina, 2017-2021: revisión sistemática” por medio de una búsqueda documental en las bases de datos Ebsco, ProQuest y Scopus, para realizar una revisión sistemática de la producción científica referente a los avances actuales en la gestión de RR. HH. en el área pública latinoamericana, desde 2017 hasta 2021. Se seleccionaron 39 artículos como muestra final a revisar, tras incluir los criterios de exclusión-inclusión. Los hallazgos permitieron distinguir entre dos puntos de vista significativos: uno que cuestiona el intervencionismo estatal y apoya la profesionalización de la administración pública, mientras que el otro cuestiona el método meritocrático, que se considera causa de desigualdad. UDe igual modo, se destacan las prerrogativas y aspectos benéficos que las privadas pueden ofrecer al ámbito público en un contexto cultural organizativo y gestión de recursos humanos.

Canessa (2022), en su artículo “La precariedad del empleo público peruano en la contratación, examina el impacto de la aplicación de las normas laborales públicas en la

estructura del mercado laboral”. Este artículo presenta un panorama socio-jurídico del empleo público en el Perú analizando las normativas públicas y cómo su ejecución afecta la parte estructural de la labor pública. Para ello, establece una conexión entre los resultados estadísticos y la descripción normativa. Mediante este estudio, el autor concluye que debido a la desproporcionada cantidad de ocupaciones que están bajo un contrato temporal o un contrato civil y que no forman parte de la carrera administrativa pública, los resultados estadísticos del empleo público peruano indican una tendencia a la precariedad laboral en los gobiernos nacionales y locales, esto tiene un impacto significativo en la reserva de trabajadores calificados, confiables y con experiencia.

2.1.2. Tesis Nacionales e Internacionales.

2.1.2.1 Nacionales.

Cavero (2022), en su tesis, evaluó cómo los problemas en la gestión del talento humano afectan ³² la productividad del Poder Judicial de Ica, sede central, durante el año 2020. El estudio surge ante los nuevos desafíos globales que exigen adaptación organizacional y compromiso del personal. Además, se identificó que la lentitud y burocracia en las tareas reflejan la necesidad de fortalecer las capacidades del recurso humano. Se concluye que la gestión del talento debe asumirse como una función clave de apoyo y operatividad para mejorar el desempeño institucional.

¹⁸ La investigación se desarrolló con un enfoque básico, cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 109 trabajadores del Poder Judicial de Ica, seleccionados de una población de 152 servidores públicos bajo diversos regímenes laborales. Para coleccionar datos, se efectuaron encuestas y análisis de ³ documentos. Los hallazgos evidencian que factores como el teletrabajo, las TIC, la actitud

proactiva y la mejora del personal inciden de manera significativa en la productividad institucional.

Morales (2021), tras un meticuloso estudio, tuvo como finalidad analizar el impacto de los CAS en los principios del Derecho laboral peruano; esto mediante un enfoque cualitativo, descriptivo y no experimental, se estudiaron sentencias judiciales y se encuestó a jueces laborales de Piura. Los resultados mostraron que la mayoría considera que los CAS ya no cumplen su propósito original y limitan derechos laborales. Se concluye que es necesaria una reforma constitucional para fortalecer la protección de los trabajadores en ambos sectores.

2.1.2.2 Locales.

Tapia de Souza (2023) desarrolló una investigación doctoral orientada a analizar la contribución del modelo de gestión de personas de SERVIR al fortalecimiento de las capacidades de los gerentes públicos en Lima. Se emplearon entrevistas y análisis documental como técnicas principales. El estudio evidenció la necesidad de aplicar medidas orientadas al desarrollo de competencias en los servidores civiles. Se concluye que robustecer estas capacidades es indispensable para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos institucionales.

2.1.2.3 Internacionales.

Europa

La torre (2011), en su tesis doctoral, analizó la relación entre la supervisión de RR.HH. y el desempeño laboral, considerando tanto aspectos individuales como organizativos. El estudio se basó en la teoría multinivel y en el modelo de Ostroff y Bowen (2000), entre otros enfoques de la psicología organizacional. Se demostró que los sistemas de gestión orientados al compromiso favorecen un mayor rendimiento del personal. La investigación ofreció

evidencia empírica de que la consideración de las características del personal potencia los efectos positivos de una gestión bien implementada.

En Caribe

Martínez y Vargas (2019), en su estudio realizado en Cuba, propusieron un método para reclutar y seleccionar personal orientado al desarrollo local; por lo que se aplicaron métodos teóricos y empíricos bajo un enfoque dialéctico-materialista, con el fin de analizar de forma sistémica dicho proceso. La propuesta incluye varias etapas con pasos definidos, destacando la incorporación del trabajador como fase clave para su adaptación y desempeño. El estudio se respalda en fundamentos conceptuales que evidencian su relevancia en el ámbito empresarial.

En América Latina

En Ecuador, Benavides (2011), en su trabajo de investigación para obtener el título profesional de Psicólogo Laboral Organizacional, denominada “Gestión del Recurso Humano en el desarrollo de los Procesos: Incorporación, Permanencia y Desvinculación del Personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Padre Julian Llorente” en el año 2010”, desarrolla un manual que involucra el proceso de incorporación de personal, el cual tiene a su vez, subprocesos como reclutar, seleccionar, contratar e inducir al personal. El levantamiento de información se desarrolló a través de una matriz, la cual tuvo como objetivo, identificar el tiempo que toma cada proceso, describiendo las actividades que se realizan de forma secuencial, los responsables de cada actividad, el tiempo máximo en ejecutar, la frecuencia, etc. Dicho trabajo de investigación cumplió con sus objetivos, teniendo como resultado, ¹⁵ mejoras importantes en los procesos que se manejan en Recursos Humanos, lo que contribuye ¹⁵ a una mejor inserción del personal a la institución, respetando la estructura establecida en la ⁷ organización.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. El proceso de gestión.

Para Castañeda y Vásquez (2016), se distingue como un proceso mediante el cual se planifica, organiza, ejecuta y controla diversas tareas específicas, con el fin de establecer y alcanzar objetivos mediante la utilización de recursos humanos y otros recursos disponibles. Esta función de gestión es fundamental en cualquier organización, ya que, basada en la planificación, dirige los recursos y materializa acciones a efectos de lograr los objetivos fijados.

De acuerdo con Solf (2020), señala que la administración, como disciplina, tiene raíces profundas que se remontan a los albores de la humanidad. Fenómenos administrativos han estado presentes desde tiempos primitivos, evidenciados en actividades como la organización para recolectar alimentos, la caza, la construcción de estructuras como pirámides, entre otros. Estos son ejemplos tempranos de cómo los seres humanos han aplicado principios de gestión para alcanzar objetivos específicos desde tiempos antiguos.

Según Solf (2020), que también es el autor de este artículo, los objetivos de los procedimientos de gestión son maximizar la producción, reducir los gastos, mejorar la calidad y satisfacer a los clientes. Dado que su objetivo es lograr la mejora global de la organización y de la empresa mediante la ejecución de sus procesos en consonancia con la gestión administrativa, la mejora debe ser, por tanto, continua.

Koontz et al. (2012), citado por Tejada (2019), resalta que administrar implica el proceso de establecer y mantener un entorno propicio para lograr eficientemente metas específicas. Y es que el proceso de gestión proporciona tres aspectos fundamentales: los recursos esenciales para el funcionamiento de una institución, las áreas administrativas que

aplican técnicas especializadas a dichos recursos, y el proceso administrativo en sí, que integra la acción administrativa mediante la planificación, organización, dirección y control.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2005), también citados por Tejada (2019), definen la gestión administrativa ¹ como el proceso de coordinar las actividades laborales a fin de se realicen eficaz y eficientemente con otras personas y a través de ellas. Para este autor, el proceso administrativo incluye varias fases que deben trabajarse de manera integrada, por ello, ²⁰ es importante destacar que, la dirección juega un papel fundamental, siendo esta entendida como el liderazgo y la coordinación de los recursos humanos, lo cual es clave para asegurar que los planes sean ejecutados correctamente, motivando y guiando al equipo para alcanzar objetivos.

Con base en estas definiciones, gestionar la parte administrativa implica la concreción de los objetivos empresariales mediante actividades como planificar, organizar, direccionar y controlar, con la finalidad de hacer frente a la competitividad y la dinámica del entorno empresarial actual. Y es que gestionar es elemental para viabilizar cualquier proyecto institucional, ya que implica coordinar los recursos disponibles hacia metas y objetivos específicos.

Este proceso abarca una serie de etapas interrelacionadas, según Solf (2020), señala las siguientes:

Planificación: Se considera tanto los objetivos como la parte estratégica, así también las acciones pertinentes para culminarlos, teniendo en cuenta los recursos disponibles, los plazos y las responsabilidades de cada parte.

Organización: Aquí se estructuran los recursos de la entidad, como el personal, el capital y los materiales, asignando roles y responsabilidades de manera clara para optimizar el funcionamiento de la organización.

Ejecución: Se dinamizan las acciones planeadas y se implantan las estrategias diseñadas, procurando utilizar eficientemente los recursos disponibles y siguiendo los procedimientos establecidos.

Control: en dicha etapa se realiza un seguimiento del progreso hacia los objetivos establecidos, identificando posibles desviaciones y aplicando medidas correctivas si es necesario para garantizar el éxito en la consecución de los resultados esperados.

Los indicadores de gestión de procesos son métricas cuantificables utilizadas para medir la eficiencia y efectividad de un proceso. Estos indicadores pueden abarcar tiempos de ciclo, tasas de error, costos operativos, nivel de satisfacción del cliente, entre otros. Los KPIs facilitan la detección de los ámbitos organizacionales que ameriten mejorarse y son esenciales para cualquier estrategia de optimización de procesos.

Además de estas etapas principales, el proceso de gestión puede involucrar otras actividades: decidir asertivamente, comunicarse con efectividad, así como formular políticas y evaluar el rendimiento. Es un proceso continuo que requiere atención constante para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.2.2. Régimen de Contratación Administrativa de Servicio – CAS.

El régimen mencionado en este apartado, introducido en el 2008 por el Poder Ejecutivo y reglamentado en la actualidad por el DL 1057, es una modalidad específica de contratación que aplica el Estado bajo una normativa particular. Este régimen se caracteriza por ofrecer derechos laborales con beneficios restringidos, lo que afecta negativamente a los empleados

bajo este sistema (Torres Suarez, 2018). Creado en respuesta a situaciones mediáticas en 2008, el Decreto Legislativo 1057 reemplazó los contratos de Servicios No Personales, los cuales no ofrecían beneficios laborales. La finalidad de este nuevo régimen era garantizar que los derechos de los empleados en función de la normativa del Estado se respetaran (Arévalo Córdova, 2020).

El CAS, acorde a su artículo 1° del DL 1057, es una modalidad exclusiva de contratación del Estado, estableciendo una relación entre el Estado y un trabajador ²⁶ que presta servicios de manera independiente. Esta relación se rige por leyes de derecho público y por los derechos y obligaciones estipulados en la normativa que regula el CAS (Beltrán Larco, 2013). La Ley N.º 30057 (2013) define esta modalidad como especie de contrato de trabajo, caracterizada por una relación subordinada entre el Estado y el trabajador (Rodríguez, 2019).

Según el informe de SERVIR (2017), basado en datos del MTPE hasta diciembre de 2016, se evidenció un crecimiento anual del 8 % en el número de servidores bajo el régimen CAS, representando el 22 % del empleo público en 2017. A pesar de contar con un marco normativo y presupuestal, el régimen CAS ha sido aplicado con frecuencia sin considerar los instrumentos de planificación ni criterios objetivos. Esta situación ha facilitado contrataciones irregulares. Se señala que dicha flexibilidad podría explicar el aumento de su uso en el sector público.

2.2.2.1. Principios del Régimen CAS.

Según Mendoza (2019), los principios del dicho régimen constituyen las pautas esenciales que orientan el contrato de trabajadores bajo esta modalidad en el área de la administración estatal. Su propósito radica en asegurar el modo transparente, eficaz y legal en el engranaje de contratación y gestión del personal sujeto al régimen CAS.

Algunos de estos principios incluyen la selección basada en el mérito y la capacidad, la igualdad de oportunidades para todos los postulantes, ³⁷ la transparencia en los procedimientos de contratación, la eficiencia en el empleo ³⁴ de los fondos estatales, el respeto a la norma legal actual, y la protección de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo este régimen. Estos principios son esenciales para garantizar la legitimidad y eficacia del sistema CAS, promoviendo una gestión pública basada en la eficiencia, el mérito y el respeto a los derechos laborales.

a) Principio Protector: Este principio esencial del derecho laboral orienta la aplicación de la normativa con el fin de garantizar equidad en las relaciones laborales. Está diseñado para ofrecer una protección preferente al trabajador, que es la parte más vulnerable en la relación laboral (Torres, 2018).

²³ b) Principio de Irrenunciabilidad de Derechos: Establece que los derechos de trabajo no pueden ser dejados de lado por decisión del trabajador, ya que están protegidos constitucionalmente, la ley y tratados internacionales. La normativa vigente prevalece sobre cualquier manifestación de voluntad contraria. El Estado garantiza su cumplimiento por parte de los empleadores. Cualquier acto que los contradiga carece de validez legal (Torres, 2018).

⁷ c) Principio de Continuidad de las Relaciones Laborales: Según Rueda (2011), existe un vínculo continuo entre la duración del contrato laboral y el período en el que se presta el servicio, lo cual se refleja en los contratos laborales de duración indefinida (Saucedo Villar, 2017). Este principio implica que la relación laboral no necesariamente se limita a un plazo fijo, sino que puede extenderse de manera continua ⁷ (Bertolotto, 2021).

d) Principio de Supremacía de la Realidad: Este principio se refiere a la diferenciación entre la realidad observada y lo que está documentado o estipulado por las normas. La realidad práctica debe prevalecer sobre las declaraciones o registros formales (Mendoza, 2019).

e) **Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación:** Establece que, en el ámbito laboral, no debe haber exclusión injustificada. Asegura que todos los trabajadores reciban un trato justo y condiciones equitativas, garantizando así a tener un trabajo, sin discriminación (Montoya, 2019).

2.2.2.2. Desempeño de los trabajadores bajo el régimen CAS.

En base a las investigaciones revisadas se puede considerar los siguientes hallazgos:

De acuerdo con Carbajal (2018), en cuanto al régimen CAS, un 36.23% expresa insatisfacción, mientras que un 57.97% se muestra indiferente, lo que evidencia que, aunque los servidores CAS laboran en la institución, esperan obtener beneficios con creces. Además, de acuerdo con ²² el desempeño laboral, se muestra un 86.62% de los trabajadores, pero solo un 7.75% alcanza un muy alto desempeño; lo cual subraya que no alcanzan un nivel de excelencia, aun cuando tienen un buen rendimiento, ya que el porcentaje de alto desempeño supera al de muy alto desempeño; ello a raíz de que en las entidades del sector público se labora para cumplir metas, aunque no siempre se logran todas dentro del tiempo y con los recursos planificados.

En el caso de los autores Huaripoma y Rosado (2018), sostienen que una percepción favorable del clima laboral por parte de los empleados influye positivamente en su desempeño dentro del régimen CAS. Factores como el desarrollo profesional, el enfoque en resultados, una comunicación eficiente y una remuneración justa contribuyen a este efecto. Estos elementos fortalecen el cumplimiento de metas institucionales. Además, promueven mejoras en la calidad del trabajo, las relaciones laborales y la colaboración en equipo.

En ese sentido, dichos autores señalan que el desempeño laboral bajo el régimen CAS debe tener respaldo en dimensiones como involucramiento laboral, posibilidades de ascenso, un óptimo clima laboral, una óptima comunicación, entre otros.

Según Flores y Leonardo (2023), identificaron ³ una relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los empleados CAS en un municipio, cuyos resultados desfavorables en encuestas tanto a empleados como a sus superiores reflejan un bajo nivel de desempeño general. Esta situación se atribuye a procesos de selección inadecuados que permiten el ingreso de personal no capacitado. En consecuencia, la calidad del trabajo se ve afectada negativamente.

El proceso de incorporación de trabajadores al régimen CAS debe ser transparente, eficiente y basado en criterios técnicos y meritocráticos para garantizar que los seleccionados sean los más idóneos para el puesto. Debe comenzar con una planeación adecuada, donde se identifiquen las necesidades específicas del puesto y se establezca un perfil claro que detalle las competencias, habilidades, experiencia y formación requeridas. El puesto debe alinearse con los propósitos de la entidad. Luego, se debe realizar una convocatoria pública y transparente, que sea accesible a todos los interesados, y donde se incluya toda la información relevante sobre el perfil, las funciones, el salario, la duración del contrato y los requisitos del puesto.

Es fundamental que el proceso de selección sea supervisado por un comité de selección imparcial, encargado de revisar los perfiles de los postulantes y aplicar los criterios de manera objetiva. De esta manera, se asegurará que los trabajadores incorporados al régimen CAS sean los más capacitados para cumplir con los objetos.

2.3. Definición de términos básicos

Beneficios de trabajo: Son compensaciones adicionales proporcionadas por los empleadores más allá del salario base regular. Estas prestaciones pueden incluir diversos tipos de beneficios que complementan la remuneración principal (RAE, 2018).

Contrato: Es un acuerdo formal entre dos o más partes que establece compromisos mutuos para realizar ciertas acciones o cumplir con determinadas obligaciones (Giraldo, 2005).

Derechos Laborales: Es una especialidad del Derecho que abordan las formas asociativas entre empleado-empedor, así como los derechos y responsabilidades que emanan de estas interacciones laborales (Papadakis, 2008).

Desempeño: Se refiere al acto de cumplir con una obligación previamente acordada, ya sea devolviendo un bien recibido como garantía o satisfaciendo los términos de un acuerdo (Papadakis, 2008).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal bajo el régimen CAS y la eficacia de la gestión de la incorporación de empleados en la Gerencia General del Poder Judicial en el año 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas.

Existe una relación significativa entre la planificación y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024

Existe una relación significativa entre la organización y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024

Existe una relación significativa entre la dirección y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024

Existe una relación significativa entre el control y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.

3.2 Identificación de las variables

El estudio actual se basará en el desarrollo de dos variables:

3.2.1 Variable independiente.

Gestión administrativa: Según Robbins y Coulter (2005), se entiende como la fase mediante la cual se coordinan las dinámicas laborales a fin de asegurar que se realicen de

manera eficaz y eficiente, utilizando los esfuerzos de otras personas. Esta función implica planificar, ejecutar y evaluar objetivos organizacionales, optimizando el uso de los recursos disponibles; por lo que constituye la base para lograr resultados a través del trabajo conjunto dentro de una entidad.

Para lograr los objetivos de forma eficaz y eficiente, gestionar la parte administrativa implica ⁴ planificar, organizar, direccionar y supervisar los recursos de una entidad. Esto implica coordinar acciones, tomar decisiones, supervisar al personal y asignar recursos para cumplir los objetivos y mejorar los resultados (Solf, 2020). Sus dimensiones son:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

3.2.2. Variable dependiente.

Incorporación de personal CAS. Armstrong, M. (2020) define la incorporación de personal (también conocida como onboarding) como el proceso de integración de nuevos empleados en la organización, incluyendo etapas como: preparación, orientación e integración. Este autor subraya cuán importante es la fase de incorporación bien estructurada para mejorar la adaptación del nuevo empleado, reducir la rotación y aumentar la satisfacción y productividad.

Este proceso ayuda a los nuevos empleados a integrarse rápidamente y sin inconvenientes en los aspectos sociales y operativos de sus puestos; además, les permite

adquirir actitudes, instrucciones, capacidades y conductas necesarias para desempeñarse con efectividad dentro de la empresa.

Dessler, G. (2020) discute diversos aspectos del manejo de recursos humanos incluyendo técnicas y procesos para incorporar de manera efectiva a un personal. Sus dimensiones son:

- Proceso de incorporación
- Seguridad jurídica

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio actual será **cuantitativo**, en ese sentido Hernández y Mendoza (2018), afirma que esta perspectiva se fundamenta en la objetividad, la medición precisa y el uso de herramientas estadísticas para formular hipótesis, comprobar teorías y generar conclusiones generalizables. Este enfoque se caracteriza por su estructura sistemática, el uso de instrumentos estandarizados como encuestas y experimentos, y la posibilidad de replicación de los resultados, lo que permite una mayor confiabilidad en los hallazgos obtenidos.

4.2. Tipo de investigación

El objetivo principal de esta investigación será de naturaleza fundamental o teórica, centrada en el desarrollo de nuevas teorías o en la modificación de las existentes. Su propósito es ampliar el conocimiento científico o filosófico basado en un marco teórico, sin buscar contrastar estos conocimientos con aspectos prácticos (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3. Nivel de investigación

El estudio adoptará un **nivel descriptivo** con la finalidad de detallar ciertos rasgos básicos de conjuntos homogéneos de ocurrencias, se utilizará información sistemática para estructurar la parte fenomenológica en estudio (Guevara et al., 2020).

4.4. Método de investigación

Se utilizó el enfoque **hipotético-deductivo**, comenzando con una perspectiva general para avanzar hacia una perspectiva más específica, con el objetivo de desarrollar un concepto basado en una referencia universal. Según Hernández y Mendoza (2018), este método facilita

la prueba de hipótesis, la respuesta a las interrogantes, el ²⁰ logro de los objetivos, y finalmente, la obtención de conclusiones específicas del estudio.

4.5. Diseño de la investigación

Dado que no se manipularon variables de investigación ni se intentó intervenir, ¹ la investigación es no experimental y transversal, toda vez que la data se recolecta durante un periodo de tiempo ¹ (Hernández y Mendoza, 2018).

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población.

En relación con la población, Hernández y Mendoza (2018), señala que este es el universo poblacional o el total de la población que conforma un estudio, con su respectiva muestra.

En este caso, se ha considerado a 34 trabajadores del Equipo de Gerencia General del Poder Judicial, cuya sede se encuentra en la ciudad de Lima; dichos trabajadores se desempeñan cada uno.

¹ 4.6.2. Muestra.

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es una porción representativa del segmento poblacional seleccionado para el estudio. Los autores destacan que el muestreo no probabilístico se basa en los intereses del investigador, quien elige a los individuos que ofrecen la información más significativa para recolectar y evaluar los datos investigativos.

Considerando que la población es una cantidad manejable y se desempeñan como colaboradores de la Gerencia General del PJ, se ha seleccionado la misma cantidad, siendo ello, los 34 colaboradores el total de la muestra seleccionada.

A. Unidad de análisis

En base a lo planteado por Sánchez (2009), la entidad principal o representativa en una medición implica un sujeto específico de interés. En este contexto, el presente estudio se enfocó en los empleados del Poder Judicial como la unidad de análisis principal.

B. Tamaño de la muestra

La muestra será de 34 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de participantes del estudio

Dependencias	Cantidad de personal
Subgerencia de capacitación y de rendimiento	9
Subgerencia de gestión de la compensación	8
Subgerencia de gestión del empleo	7
Subgerencia de relaciones humanas y sociales	6
Subgerencia de registros laborales	4
Total	34

C. Selección de muestra

El tipo de muestreo fue no probabilístico, y a conveniencia del autor sustentándose este en el criterio de este mismo.

4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Instrumentos

Se empleará la encuesta como método para coleccionar datos, basada en un conjunto estructurado de preguntas dirigidas a una muestra representativa, esto con la finalidad de obtener información referida a juicios de valor, conductas y ciertas particularidades. Para su aplicación, se utilizará un cuestionario estandarizado. Este incluirá preguntas cerradas, abiertas o mixtas, formuladas de manera clara. Su diseño busca validar y hacer confiable los datos obtenidos. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

Primero, se revisará el proyecto en la universidad y, una vez aprobado, se establecerá contacto con los responsables encargados de dicha casa de estudios; después, se procederá a validar los instrumentos con el apoyo de especialistas en metodología, para posteriormente distribuirlos entre los participantes de la muestra, incluyendo la alternativa virtual. Finalmente, se organizará y sistematizará la información recopilada para su análisis.

Posteriormente, se analizará la información mediante el programa Microsoft Excel y SPSS 25, siguiendo los principios estadísticos correspondientes. En primer lugar, se calcularán las sumas de la escala de Likert por pregunta, indicadores y dimensiones, considerando las variables en estudio. Seguidamente, se evaluará si el instrumento es confiable por medio del coeficiente Alfa de Cronbach y se analizará la normalidad de la distribución de las variables y dimensiones, así como sus rangos y niveles. Finalmente, partiendo de los datos que arroje la prueba de normalidad, se determinará el coeficiente de correlación más adecuado y se concluirá el análisis con la aplicación de la prueba de hipótesis general y específicas del estudio.

4.9. Aspectos éticos

Según el código de ética universitario, esta investigación se fundamentó en principios éticos que incluyen la honestidad al utilizar las contribuciones de los diferentes autores citados, la imparcialidad del investigador al presentar los resultados, la originalidad y la ausencia de plagio en la inclusión de información y contenido.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Confiabilidad

Antes de proceder con el análisis estadístico, se analizará la confiabilidad de la información mediante las encuestas aplicadas, tanto sobre gestión administrativa como sobre la incorporación de personal CAS, así como de la encuesta general. Este análisis se llevó a cabo en una muestra piloto conformada por 20 trabajadores de la GG-PJ.

Tabla 1

Confiabilidad para gestión administrativa

	n	Valor
Alfa de Cronbach	12	0.953

La Tabla 1 muestra que el A. de Cronbach obtenido para la gestión administrativa, con una muestra piloto de 20 trabajadores, fue de 0.953, reflejando una confiabilidad muy alta. Esto evidencia que el instrumento aplicado posee una sólida consistencia interna.

Tabla 2

Confiabilidad para incorporación de personal CAS

	n	Valor
Alfa de Cronbach	12	0.919

La Tabla 2 evidencia que el coeficiente A. de Cronbach para la incorporación de personal CAS obtenido en la muestra piloto de 20 trabajadores es 0.919, lo que indica un nivel de confiabilidad muy buena; valor que indica una alta consistencia interna.

Tabla 3*Confiabilidad general*

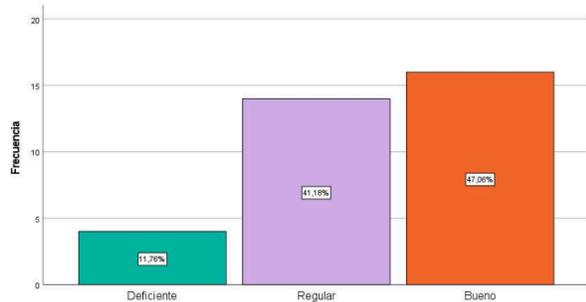
	n	Valor
Alfa de Cronbach	24	0.966

La Tabla 3 revela que el coeficiente A. de Cronbach obtenido en la muestra piloto de 20 trabajadores es 0.966, esto evidencia un nivel bueno de confiabilidad. Este valor revela una alta consistencia interna del instrumento, es decir, los ítems que lo componen están altamente correlacionados entre sí y miden de manera homogénea la variable en estudio.

5.2 Análisis Descriptivo

Tabla 4*Frecuencia de la variable Gestión Administrativa*

	Frecuencia	%
Deficiente	4	11.76
Regular	14	41.18
Bueno	16	47.06
Total	34	100.0

Figura 1*Distribución porcentual de la variable gestión administrativa*

En la Figura 1 se evidencia la distribución porcentual de la variable gestión administrativa. Se destaca que la mayoría de los clientes, un 47.06% (16 trabajadores), perciben la gestión administrativa como buena. Un 41.18% (14 trabajadores) la considera regular, mientras que un 11.76 % (4 trabajadores) la evalúa como deficiente. Estos datos indican que existe una percepción de que tal variable es buena.

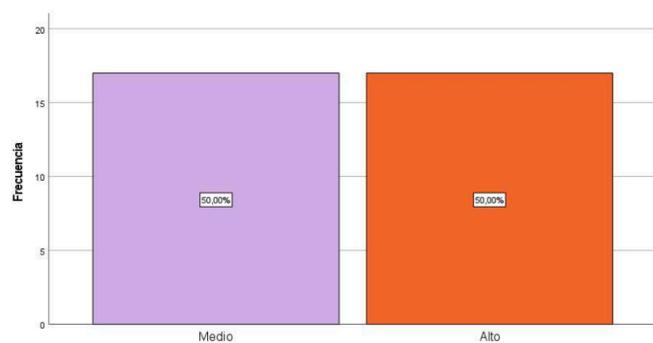
Tabla 5

Frecuencia de la variable incorporación de personal CAS en la GG-PJ

	Frecuencia	%
Bajo	0	0
Medio	17	50.0
Alto	17	50.0
Total	34	100.0

Figura 2

Distribución porcentual de la variable incorporación de personal CAS en la GG-PJ



En la Figura 2 se aprecia la distribución porcentual de la variable citada, pues se muestra que el 50% de los casos se encuentran en un nivel moderado de incorporación, en tanto que el otro 50% se encuentra en un nivel alto, sin presencia de casos en el nivel bajo. Entonces, existe una distribución imparcial entre los niveles medio y alto de incorporación de personal CAS. Significativo que no lo está, ¹ lo que indica áreas de mejora para aumentar la satisfacción general.

Prueba de normalidad - Shapiro-Wilk

Planteo de hipótesis

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H_a: Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión

- Si $p - \text{valor} \leq 0.05$; Se rechaza H_0 .
- Si $p - \text{valor} > 0.05$; No se rechaza H_0 .

Tabla 6
Resultados de la prueba Shapiro - Wilk ³

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	0,937	34	0,050
Planificación	0,922	34	0,019
Organización	0,919	34	0,015
Dirección	0,890	34	0,003
Control	0,894	34	0,003
Incorporación de Personal CAS	0,955	34	0,170

La Tabla 6 presenta los resultados asociados a las variables de gestión administrativa y sus dimensiones; se detecta también que gestión administrativa, ⁴ planificación, organización, dirección y control no siguen una distribución normal al tener p-valores iguales o menores a 0.05. En cambio, la variable incorporación de personal CAS sí cumple con el supuesto de normalidad; razón por la cual se empleará el coef. de Spearman para el análisis de correlación.

5.3 Análisis de correlación

Objetivo General

Tabla 7

Coficiente Rho de Spearman para la gestión administrativa y la incorporación de personal CAS en la GG-PJI

			Gestión Administrativa	Incorporación de Personal CAS
	Gestión Administrativa	valor	1.000	0,806**
		p-value		0.000
Rho de Spearman		N	34	34
	Incorporación de Personal CAS	valor	0,806**	1.000
		p-value	0.000	
		N	34	34

Fuente: *Elaboración propia*

La Tabla 7 muestra una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0.806, $p < .001$) entre la gestión administrativa y la incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial. Esto indica que una gestión administrativa más eficaz está asociada con una mejor incorporación de personal bajo el régimen CAS. El p-valor es inferior a 0.05, se rechaza la H_0 de no correlación, lo que refuerza la conclusión de que la gestión administrativa influye significativamente en la incorporación de personal CAS.

Objetivo Especifico 1

Tabla 8

Coficiente Rho de Spearman para planificación e incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial

			Planificación	Incorporación de Personal CAS
	Planificación	valor	1.000	0,575**
		p-value		< 0.001
Rho de Spearman		N	34	34
	Incorporación de Personal CAS	valor	0,575**	1.000
		p-value	< 0.001	
		N	34	34

¹¹ La Tabla 8 muestra una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0.575, $p < .001$) entre la planificación y la incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial. Esto indica que una mejor planificación está asociada con una mejor incorporación de personal bajo el régimen CAS. Se revela que el p-valor es inferior a 0.05, se rechaza la H_0 de no correlación, ello sugiere que la planificación influye significativamente en la incorporación de personal CAS, apoyando así el objetivo específico de determinar cómo se relaciona la planificación con la incorporación del personal CAS.

Objetivo Específico 2

¹² **Tabla 9**

Coefficiente Rho de Spearman para la organización y la incorporación de personal CAS en la GG-PJ

		Organización	Incorporación de Personal CAS
	Organización	valor	0,773
		p-value	< 0,001
Rho de Spearman		N	34
	Incorporación de Personal CAS	valor	1,000
		p-value	< 0,001
		N	34

La Tabla 9 evidencia un Rho de Spearman = .773, $p < .001$, esto es, una sólida correlación entre la organización y la incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial. Esto indica que una mejor organización está asociada con una mejor incorporación de personal bajo el régimen CAS. El p-valor es inferior a 0.05, se rechaza la H_0 de no correlación, lo que indica que la organización influye significativamente en la incorporación de personal CAS, apoyando así el objetivo específico de determinar cómo se relaciona la organización con la incorporación del personal CAS.

Objetivo Especifico 3

Tabla 10

Coeficiente Rho de Spearman para la dirección y la incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial

			Dirección	Incorporación de Personal CAS
	Dirección	valor	1.000	0,838**
		p-value		< 0.001
Rho de Spearman		N	34	34
	Incorporación de Personal CAS	valor	0,838**	1.000
		p-value	< 0.001	
		N	34	34

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 10 revela un Rho de Spearman = 0.838, $p < .001$, es decir, una sólida correlación entre la dirección y la incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial. Esto indica que una mejor dirección está asociada con una mejor incorporación de personal bajo el régimen CAS. El p-valor es inferior a 0.05, y se rechaza la H_0 de no correlación, lo que indica que la dirección influye significativamente en la incorporación de personal CAS, apoyando así el objetivo específico de determinar cómo se relaciona la dirección con la incorporación del personal CAS.

Objetivo Especifico 4

Tabla 11

Coeficiente Rho de Spearman para el control y la incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial

			Control	Incorporación de Personal CAS
	Control	valor	1.000	0,819**
		p-value		< 0.001
Rho de Spearman		N	34	34
	Incorporación de Personal CAS	valor	0,819**	1.000
		p-value	< 0.001	

		N	34	34
--	--	---	----	----

La Tabla 11 evidencia una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = .819, $p < .001$) entre el control y la incorporación de personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial. Esto indica que un mejor control está asociado con una mejor incorporación de personal bajo el régimen CAS. El p-valor es inferior a 0.05, y se rechaza la H_0 de no correlación. ⁴ es decir, el control influye significativamente en la incorporación de personal CAS, apoyando así el objetivo específico de determinar cómo se relaciona el control con la incorporación del personal CAS.

Discusiones

El estudio se dio en razón de determinar la eficacia del proceso de gestión para la incorporación de personal bajo el régimen CAS en la GG-PJ durante el año 2024. A partir del análisis de los elementos que conforman el área administrativa: planificar, organizar, direccionar y controlar; se evaluó su influencia sobre la incorporación de personal CAS. A continuación, se presentan los hallazgos en función de cada uno de los objetivos específicos, contrastándolos con antecedentes nacionales e internacionales relevantes.

Respecto al objetivo específico 1, los resultados evidencian una correlación positiva significativa ($\rho = 0.575$; $p < 0.001$) entre la planificación y la incorporación de personal CAS. Este hallazgo demuestra que una adecuada planificación en los procesos administrativos del Poder Judicial influye directamente en una incorporación más eficiente y coherente de personal bajo el régimen CAS. Dicho resultado se alinea con lo señalado por Morales y Rey (2021), quienes destacan que planificar políticas de RR.HH. es elemental para la eficiencia institucional, aunque advierten que su implementación aún presenta deficiencias. De igual forma, Calle et al. (2024) sostienen que las iniciativas estratégicas de desarrollo del talento —basadas en una planificación adecuada— incrementan la eficacia operativa. En la misma línea, Benavides (2011), en el contexto latinoamericano, resalta cómo un manual bien estructurado puede optimizar la incorporación y adaptación del talento humano, reforzando así la importancia de una planificación clara en los procesos.

En cuanto al objetivo específico 2, se identificó una correlación fuerte y significativa entre la organización y la incorporación de personal CAS ($\rho = 0.773$; $p < 0.001$). Este resultado indica que una estructura organizativa clara, con roles definidos y procesos bien establecidos, mejora sustancialmente la eficiencia del proceso de incorporación. Este hallazgo está respaldado por Tapia de Souza (2023), quien sostiene que el modelo de gestión de personas promovido por SERVIR requiere fortalecer la capacidad de los servidores públicos con el fin

de optimar el desempeño, lo que implica una mejor organización institucional. Asimismo, la investigación de Martínez y Vargas (2019) en el Caribe aporta evidencia de que procedimientos organizativos bien diseñados contribuyen directamente a mejorar el engranaje de seleccionar empleados en el sector público. Pérez y Flores (2022) también subrayan la necesidad de enfoques organizativos que equilibren profesionalización y flexibilidad en contextos públicos complejos, como el peruano.

Para el objetivo específico 3, el análisis estadístico reveló una correlación muy fuerte ($\rho = 0.838$; $p < 0.001$) entre la dirección y la incorporación de personal CAS. Este resultado implica que el estilo de liderazgo y la capacidad de dirección influyen de manera determinante en la eficacia del proceso de incorporación de personal. La evidencia concuerda con el estudio de Olivos et al. (2023), que señalan que el estilo de dirección, junto con políticas públicas adecuadas, mejora la gestión del talento humano en el sector público. Asimismo, La Torre (2011), en el contexto europeo, demuestra que una gestión basada en el compromiso y el liderazgo genera un impacto positivo en el rendimiento organizativo. Estos estudios confirman que la dirección es un eje fundamental en la supervisión de RR.HH., como también se reafirma en la presente investigación.

En torno al objetivo específico 4, se encontró una correlación muy fuerte entre el control y la incorporación de personal CAS ($\rho = 0.819$; $p < 0.001$), lo que refleja que mecanismos adecuados de evaluación y retroalimentación mejoran los procesos de ingreso de personal bajo dicho régimen. Este resultado guarda relación con los hallazgos de Cavero (2022), quien advierte que desafíos como el uso de TIC y el teletrabajo en el Poder Judicial requieren sistemas de control adaptativos para mantener la productividad. Asimismo, Canessa (2022) pone en evidencia la precariedad laboral derivada de contratos temporales, lo que subraya la importancia de implementar mecanismos de control que regulen la calidad del empleo público.

Esto resalta que no solo se trata de incorporar personal, sino de hacerlo con transparencia, equidad y seguimiento continuo.

En general, los resultados obtenidos refuerzan la hipótesis de que una gestión administrativa eficaz impacta positivamente en la incorporación de personal CAS en el Poder Judicial. La alta confiabilidad de los instrumentos empleados (Alfa de Cronbach general = 0.966) respalda la validez de los hallazgos, mientras que el análisis descriptivo evidenció una percepción mayoritariamente positiva respecto a la gestión administrativa y la incorporación de personal, aunque aún hay áreas por mejorar.

Finalmente, es relevante señalar que los resultados dialogan críticamente con estudios como el de Morales (2021), quien expone una percepción negativa de los contratos CAS en cuanto a derechos laborales. Esta crítica debe considerarse dentro del contexto institucional actual, que exige una reforma integral en los procesos de incorporación y ¹⁴ gestión del talento en el sector público peruano.

CONCLUSIONES

Se concluye que el proceso de gestión administrativa presenta una eficacia significativa en la incorporación del personal bajo el régimen CAS en la Gerencia General del Poder Judicial durante el año 2024. Esto se evidencia en la fuerte correlación positiva ($\rho = 0.806$; $p < 0.001$) entre ambas variables, lo cual indica que una adecuada gestión administrativa influye directamente en un proceso de incorporación más eficiente, equilibrado y efectivo. Además, los valores de confiabilidad obtenidos (Alfa de Cronbach = 0.966 general) validan la consistencia interna del instrumento de medición, reforzando la solidez de estos hallazgos.

¹⁷ Se concluye que la planificación se relaciona significativamente con la incorporación del personal CAS ($\rho = 0.575$; $p < 0.001$), lo cual refleja que los procesos previos de diagnóstico, programación y definición de necesidades son fundamentales para una adecuada selección e ingreso de personal en la institución.

La organización también se relaciona de forma significativa con la incorporación del personal CAS ($\rho = 0.773$; $p < 0.001$). Esto demuestra que contar con una estructura institucional clara, funciones definidas y procesos ordenados favorece un ingreso más eficiente del personal bajo este régimen.

Respecto a la dirección, existe una relación sólida con la incorporación del personal CAS ($\rho = 0.838$; $p < 0.001$). Esto sugiere que el estilo de liderazgo, decidir asertivamente y la orientación institucional influyen directamente en la eficacia del proceso de incorporación.

Finalmente, se concluye que el control guarda una relación significativa con la incorporación del personal CAS ($\rho = 0.819$; $p < 0.001$). Este resultado indica que la existencia de mecanismos de evaluación, supervisión y retroalimentación permite mejorar y garantizar la calidad en las fases de incorporar personal en la Gerencia General del Poder Judicial.

En general, los resultados evidencian que todos los elementos administrativos: planificar, direccionar y controlar tienen una influencia significativa y positiva en la eficacia del proceso de incorporación de personal CAS. Esto reafirma la importancia de una gestión articulada, estratégica y orientada a resultados en el ámbito público, especialmente en un contexto institucional como el Poder Judicial, donde la calidad del talento humano incide directamente en el cumplimiento de los fines del Estado y en la mejora del servicio de justicia.

RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer integralmente el proceso de gestión administrativa para mejorar aún más la eficacia en la incorporación de trabajadores bajo el régimen CAS. Esto implica optimizar los procedimientos, criterios de selección y mecanismos de evaluación, asegurando que cada etapa del proceso esté alineada con los objetivos institucionales de transparencia, meritocracia y eficiencia.

Se sugiere mejorar los procesos de planificación, implementando diagnósticos actualizados de necesidades de personal, programación de recursos humanos con enfoque estratégico, y establecimiento de metas claras. Asimismo, es importante considerar la demanda institucional sean indistintos los periodos para garantizar la incorporación oportuna y adecuada del personal CAS.

Es recomendable consolidar la estructura organizacional relacionada con el proceso de incorporación CAS, delimitando funciones, flujos de trabajo y responsabilidades. Además, se debe promover la articulación entre las áreas de recursos humanos y las unidades solicitantes para asegurar un proceso ordenado y eficaz.

Se propone reforzar las competencias de liderazgo de los directivos y responsables del proceso de incorporación, promoviendo estilos de dirección participativos, con enfoque en resultados. También se debe fomentar la comunicación interna, el acompañamiento y la retroalimentación durante el proceso de selección para optimizar los resultados.

Es necesario establecer y mantener mecanismos de control sistemáticos y permanentes que permitan evaluar cada fase del proceso de incorporación. Esto incluye auditorías internas, indicadores de desempeño, encuestas de satisfacción y espacios de mejora continua para garantizar la calidad del proceso y prevenir errores o prácticas inadecuadas.

Se recomienda a la Gerencia General del Poder Judicial institucionalizar un modelo integral para gestionar eficazmente el talento humano adaptado a las características del régimen CAS, que promueva la transparencia, la equidad y el mérito como pilares fundamentales del proceso de incorporación. Este modelo debe estar acompañado de capacitaciones, seguimiento y ajustes constantes para responder a los cambios normativos y organizacionales.

REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2020). Justificación de la Investigación. Recuperado de <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/139920230506192514.pdf>
- Arévalo Córdova, M. P. (2020). Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura - 2020. En Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo.
- Beltrán Larco, L. P. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. Pontificia Universidad Católica del Perú, 1–79.
- Benavides Peralta, A. S. (2011). Gestión del Recurso Humano en el desarrollo de los Procesos: Incorporación, Permanencia y Desvinculación del Personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Padre Julian Llorente” en el año 2010. En Repositorio Institucional – Universidad del Azuay.
- Bertolotto perales, A. (2021). El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020. En Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo.
- Canessa Montejo, M. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación [Artículo en línea]. Disponible: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/25300>
- Calle García, A. J., Álava Pin, N. Y., Tubay Chóez, K. M., & Villegas Castillo, R. D. (2024). *La gestión del talento humano en la administración pública: análisis de prácticas, políticas y desafíos*. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2573>

Castañeda Malca, Y. D. P., & Vásquez Gamonal, J. M. (2016). La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015.

Carbajal Rebaza, K. Y. (2018). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017.

Chaverry Chaves, D., (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. Revista de Ciencias Sociales (Cr), III (157), 185-193.

Cavero Tang, M. I. (2022). Desafíos de la gestión del talento humano y la productividad del Poder Judicial de Ica - Sede Central, año 2020. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. <https://repositorio.unica.edu.pe/items/71bb1823-8028-4934-8e14-aff9b361a932>

Fernández, M. G., & Bazán, C. M. V. (2023). Los CAS indeterminados en la gestión municipal. Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, (9), 6-22.

Giraldo, J. D. (2005). Diccionario para contadores. Lima: FECAT EIRL.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 2014• Hernández, R. Metodología de la Investigación. 6a Edición, Mc Graw Hill, México.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Huaripoma Coronado, M., & Rosado Evangelista, P. P. (2018). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017.

La Torre Navarro, M. (2011). Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral. Universidad de Valencia.

Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, 276 19 (2013).

Linares, M. (2008). Contratación Pública. Lima: Editorial Grijley

Martin, R. J. (2015). El laberinto estatal: historia, evolución y conceptos de la contratación administrativa en el Perú. Revista de Derecho de la PUCP N° 58 - Arbitraje, 42-79.

Martínez Reinoso, O. y Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. [Artículo en línea]. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tlng=en

Mendoza, G. (2012). Tesis: *El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1> [HYPERLINK](#)
["http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y"](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [HYPERLINK](#)

["http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y"](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y)isAllowed=y

Morales Juárez, G. (2021). Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo. [Tesis en línea]. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/Morales_JG-SD.pdf?sequence=1 HYPERLINK
["https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/Morales_JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y"](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/Morales_JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)& HYPERLINK
["https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/Morales_JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y"](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83622/Morales_JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)isAllowed=y

Morales, J. y Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte De La Ciencia*, 11(20), 87-94.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>

Mucha, S. (2022). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL-Huancayo, 2021 (Doctoral dissertation, Tesis de maestría Universidad Continental). Repositorio U continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/IV_F_CE_308_TE_Mucha_Lopez_2022.pdf).

Olivos, L. M., Olivos, M. A., Cortez, F., y Campos, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 277-288.

- Pérez Panduro, S., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rem.v6i2.2141
- Quispe, G. (2010). Preguntas y respuestas sobre el Contrato Administrativo de Servicios. *Soluciones Laborales* N° 256, 89-95
- RAE. (2018). Diccionario de la lengua española. España: Edición del tricentenario.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. Obtenido de: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Sánchez Antillón, Antonio. (2009). Proceso de discernimiento de la unidad de análisis y muestreo en la investigación sobre el ideal formal y de contenido de los psicoanalistas. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(2), 174-182. Recuperado en 19 de julio de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102009000200003&lng=es&tlng=es.
- Solf Delfin, F. C. (2020). *Procesos de gestión administrativa y mejora de la productividad en la empresa el mundo de las telecomunicaciones, 2017*. Repositorio Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPC. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/79>
- Tapia de Souza Ferreyra, C. E. (2023). *Modelo de la gestión de personas en la Administración pública de la Autoridad Nacional del Servicio Civil / Servir*. Repositorio Institucional

del Centro de Altos Estudios Nacionales Escuela de Posgrado - CAEN.
<https://repositorio.caen.edu.pe/items/a95a4202-1139-4835-ae9b-9ad7d830c562>

Taylor, C. (1985). *Philosophy and the human sciences: Philosophical papers 2*. Cambridge University Press.

Tejada Quispe, M. F. (2019). *Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la empresa SCI en el área de Contact Center de Lince-2017*.

Trejos Buriticá, Omar Iván. (2015). Metodología para la formulación de proyectos basada en la definición del problema. *Tecnura*, 19 (45), 115-126.
<https://doi.org/10.14483/udistrital.jour.tecnura.2015.3.a09>

Torres Suarez, R. M. (2018). *Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018*. In Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo.

Vera, M. (2012). *Contratos Administrativos de Servicios*. Actualidad Gubernamental N° 58, 1-4.

Apéndices

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Eficacia de la Gestión en la Incorporación del personal CAS de la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.

PROBLEMAS	4 OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se puede medir la eficacia del proceso de gestión de personal bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Gerencia General del Poder Judicial durante el año 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la eficacia del proceso de gestión para la incorporación de personal bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Gerencia General del Poder Judicial durante el año 2024, a través de la evaluación de sus procedimientos, criterios de selección y resultados.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal bajo el Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la eficacia de la gestión de la incorporación del personal en la Gerencia General del Poder Judicial en el año 2024.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p>	<p>Planificación Organización Dirección Control</p>	<p>2 Método de Investigación: Método científico Enfoque: Cuantitativo Tipo: Fundamental o teórica Nivel: descriptivo Diseño: no experimental Población, muestra o unidad de estudio:</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la planificación con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar cómo se relaciona la planificación con la incorporación del personal CAS en la</p>	<p>5 Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre la planificación y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General</p>	<p>Variable 2: Incorporación del personal CAS</p>	<p>Proceso de incorporación Seguridad jurídica</p>	

Poder Judicial, Lima 2024?	Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.	del Poder Judicial, Lima 2024.			
¿Cómo se relaciona la organización con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024?	Determinar cómo se relaciona la organización con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.	Existe una relación significativa entre la organización y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.			Población: 34 colaboradores de la Gerencia General del Poder Judicial. Muestreo: No probabilístico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cómo se relaciona la dirección con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024?	Determinar cómo se relaciona la dirección con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.	Existe una relación significativa entre la dirección y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.			
¿Cómo se relaciona el control con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024?	Determinar cómo se relaciona el control con la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.	Existe una relación significativa entre el control y la incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024.			

Anexo 2: Cuestionario

“Eficacia de la Gestión en la Incorporación del personal CAS en la Gerencia General del Poder Judicial, Lima 2024”

Variable Independiente: Gestión administrativa

Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada afirmación utilizando la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

D1: Planificación	Calificación				
	1	2	3	4	5
Los objetivos establecidos en la organización son claros y comprensibles para todos los colaboradores.					
Los recursos asignados para el cumplimiento de objetivos son adecuados y suficientes.					
La organización ajusta eficazmente sus planes ante cambios imprevistos en el entorno.					
D2: Organización	Calificación				
	1	2	3	4	5
Las funciones y responsabilidades dentro de la organización están claramente definidas y distribuidas.					
Existe una adecuada comunicación y colaboración entre las diferentes áreas de la organización.					
Los procesos internos están bien definidos y permiten un trabajo eficiente y ordenado.					
D3: Dirección	Calificación				
	1	2	3	4	5
Los líderes de la organización toman decisiones oportunas y bien fundamentadas.					

Me siento motivado y comprometido con mi trabajo dentro de la organización.						
La información dentro de la organización fluye de manera clara y efectiva entre todos los niveles.						
D4: Control	Calificación					
	1	2	3	4	5	
Los indicadores clave de desempeño (KPIs) se cumplen de manera efectiva dentro de la organización.						
Existen mecanismos adecuados para monitorear y evaluar el desempeño organizacional.						
La organización implementa acciones de mejora continua basadas en evaluaciones y retroalimentación.						

Variable Dependiente: Incorporación del personal CAS

Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada afirmación utilizando la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

D1: Proceso de incorporación	Calificación					
	1	2	3	4	5	
El proceso de incorporación del personal CAS se realiza en un tiempo razonable y eficiente.						
Los postulantes seleccionados cumplen con todos los requisitos establecidos en la convocatoria.						
El proceso de evaluación de los postulantes se desarrolla de manera eficiente y sin retrasos innecesarios.						
Estoy satisfecho con el proceso de incorporación al régimen CAS en la organización.						
El personal incorporado cumple con el perfil requerido para el puesto asignado.						

El proceso de incorporación del personal CAS cumple con los estándares requeridos en auditorías internas.						
D2: Seguridad jurídica	Calificación					
	1	2	3	4	5	
Los contratos CAS cumplen con la normativa legal vigente en su totalidad.						
El proceso de selección de personal CAS es transparente y justo para todos los postulantes.						
Los contratos CAS utilizan formatos y cláusulas uniformes en cumplimiento de la normativa.						
Las quejas o conflictos laborales se resuelven de manera rápida y efectiva en la organización.						
Existe un adecuado seguimiento y supervisión del proceso de incorporación del personal CAS.						
Me siento seguro de que mi contrato y condiciones laborales cumplen con la normativa vigente.						

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1%
10	issuu.com Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
14	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

15	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Sagua Olarte, Jessica Rocio. "La gestión del talento humano y estilos de liderazgo en el engagement laboral del personal bajo el régimen laboral CAS de las universidades públicas de la región Puno, 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
25	1library.co Fuente de Internet	<1 %
26	Blondet Valdivia, Juan Carlos. "El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013 - Lima. 2015", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %
27	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

28	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Istanbul Kultur University Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	www.scielo.br Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Luis M. Romero-Rodríguez, Paloma Contreras-Pulido, M. Amor Pérez-Rodríguez. "Media competencies of university professors and students. Comparison of levels in Spain, Portugal, Brazil and Venezuela / Las competencias mediáticas de profesores y estudiantes universitarios. Comparación de niveles en España, Portugal, Brasil y Venezuela", Cultura y Educación, 2019 Publicación	<1 %
37	asamblea.racsa.co.cr Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	www.feprodel.org Fuente de Internet	<1 %
41	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words