

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO



**PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y TALENTO
HUMANO DEL PUERTO ARTESANAL DEL CALLAO –
2022**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES

ESPINOZA QUENTA ITALO RENZO JOSE

CENTURION ESPINOZA SANDRA ESMERALDA

LIMA – PERÚ

2024

**PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y TALENTO
HUMANO DEL PUERTO ARTESANAL DEL CALLAO - 2022**

ASESOR

Dr. JUAN JULIO ROJAS ELERA
ORCID: 0000-0003-4077-6439

BACHILLER (ES)

SANDRA ESMERALDA CENTURION ESPINOZA
ORCID: 0009-0003-9178-9974

ITALO RENZO JOSE ESPINOZA QUENTA
ORCID: 0009-0000-3403-1129

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. JUAN JULIO ROJAS ELERA

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. FREDDY MIGUEL CASTRO VERONA

Presidente

Dra. JANETH ELIZABETH QUISPE CHURATA

Secretario

Mg. TULIO CESAR ESPINOZA CORONADO

Vocal

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO ADMINISTRATIVO**

DEDICATORIA

Para nuestras madres, que son las personas que, con su apoyo incondicional, abnegación y amor nos impulsan cada día a cumplir nuestras metas.

A los ciudadanos que ocupan los cargos en labores y servidores públicos, que están al servicio de nuestro país mediante la Gestión Pública, quienes hacen uso de su poder a favor de la sociedad.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por brindarnos la vida, la salud y permitirnos cumplir nuestras metas. Gracias a nuestra universidad Privada San Juan Bautista por brindarnos la oportunidad de continuar con nuestra formación académica. Gracias a cada maestro que formó parte de nuestros aprendizajes, brindándonos sus conocimientos en los temas de Derecho Administrativo y Gestión Pública, y sobre todo a nuestra Asesora de Tesis, quien nos guio y nos amplió nuestros conocimientos. Agradecemos también al Gobierno Regional de Callao por el apoyo con la realización de estadísticas y encuestas realizados para los fines de investigación.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| PORTADA..... | i |
| TITULO..... | ii |
| ASESOR Y TESISISTA..... | iii |
| ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO..... | iv |
| LINEA DE INVESTIGACIÓN | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | viii |
| ÍNDICE..... | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xiii |
| INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO..... | xiv |
| RESUMEN | xvi |
| ABSTRACT..... | xvii |
| INTRODUCCIÓN..... | xviii |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática..... | 1 |
| 1.1.1. <i>Formulación del problema</i> | 3 |
| 1.1.2. <i>Problema general</i> | 4 |
| 1.1.3. <i>Problemas específicos</i> | 4 |
| 1.2. Objetivos de la investigación | 5 |
| 1.2.1. <i>Objetivo general</i> | 5 |
| 1.2.2. <i>Objetivos específicos</i> | 5 |

| | | |
|----------------------------------|--|----|
| 1.3. | Justificación e importancia de la investigación | 6 |
| 1.3.1. | <i>Justificación</i> | 6 |
| 1.3.2. | <i>Importancia</i> | 8 |
| 1.4. | Limitaciones en la Investigación | 9 |
| 1.5. | Especificacion del Ambito de Estudio | 9 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | | 10 |
| 2.1. | Antecedentes de la investigación | 10 |
| 2.2. | Bases teóricas..... | 15 |
| 2.3. | Marco conceptual | 40 |
| 2.4. | Formulación de hipótesis..... | 44 |
| 2.4.1. | <i>Hipótesis general</i> | 44 |
| 2.4.2. | <i>Hipótesis específicas</i> | 44 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | | 45 |
| 3.1. | Diseño metodológico | 45 |
| 3.1.1. | <i>Tipo de investigación</i> | 45 |
| 3.1.2. | <i>Grado de Indagacion</i> | 45 |
| 3.1.3. | <i>Diseño</i> | 45 |
| 3.1.4. | <i>Método</i> | 46 |
| 3.1.5. | <i>Operacionalización de variables</i> | 46 |
| 3.2. | Población y muestra..... | 49 |
| 3.3. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 52 |
| 3.3.1. | <i>Técnicas</i> | 52 |
| 3.3.2. | <i>Instrumentos</i> | 52 |
| 3.4. | Técnicas para el procesamiento de la información | 55 |

| | |
|--|-----|
| 3.5. Aspectos éticos | 56 |
| CAPITULO IV: RESULTADOS | 57 |
| 4.1. Resultados | 57 |
| 4.1.1. <i>Resultados descriptivos de la variable (X): Procedimientos</i> <i>Administrativos</i> | 57 |
| 4.1.2. <i>Resultados descriptivos de la variable (Y): Talento Humano</i> | 64 |
| 4.2. Prueba de normalidad | 70 |
| 4.3. Prueba de hipótesis..... | 71 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES...77 | |
| 5.1. Discusión..... | 77 |
| 5.2. Conclusiones..... | 78 |
| 5.3. Recomendaciones..... | 79 |
| ANEXOS | 89 |
| ANEXO N° 1: Matriz de consistencia..... | 90 |
| ANEXO N° 2: Consentimiento informado | 94 |
| ANEXO N° 3: Instrumentos de recolección de datos..... | 95 |
| ANEXO N° 4: Ficha de Juicio de Expertos | 101 |
| ANEXO N° 4: Ficha de Juicio de Expertos | 111 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variables | 47 |
| Tabla 2. Muestra según sexo..... | 50 |
| Tabla 3. Muestra según cargo | 51 |
| Tabla 4. Ficha técnica de la encuesta para medir los Procedimientos Administrativos | 52 |
| Tabla 5. Ficha técnica de la encuesta para medir el Talento Humano | 53 |
| Tabla 6. Validez de las encuestas | 54 |
| Tabla 7. Confiabilidad de las encuestas..... | 55 |
| Tabla 8. Procedimientos Administrativos | 57 |
| Tabla 9. Característica funcional..... | 59 |
| Tabla 10. Característica no jurisdiccional..... | 60 |
| Tabla 11. Característica preliminar | 61 |
| Tabla 12. Característica de legalidad y eficiencia | 62 |
| Tabla 13. Característica de publicidad y notificación..... | 63 |
| Tabla 14. Talento Humano | 64 |
| Tabla 15. Reclutamiento | 66 |
| Tabla 16. Selección | 67 |
| Tabla 17. Capacitación | 68 |
| Tabla 18. Desarrollo Humano | 69 |
| Tabla 19. Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Procedimientos Administrativos | 70 |
| Tabla 20. Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Talento Humano | 70 |
| Tabla 21. Correlación rho de Spearman de los procedimientos administrativos y el talento humano..... | 71 |

| | |
|--|----|
| Tabla 22. Correlación rho de Spearman de las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano..... | 72 |
| Tabla 23. Correlación rho de Spearman de las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el talento humano..... | 73 |
| Tabla 24. Correlación rho de Spearman de la característica preliminar del procedimiento administrativo y el talento humano..... | 74 |
| Tabla 25. Correlación rho de Spearman de la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el talento humano..... | 75 |
| Tabla 26. Correlación rho de Spearman de la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el talento humano | 76 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Las características del procedimiento administrativo procesal | 18 |
| Figura 2. Conformación del Talento | 29 |
| Figura 3. Principales funciones del área de Recursos Humanos | 31 |
| Figura 4. Gestión del Talento..... | 34 |
| Figura 5. Proceso de integración y desarrollo de personas en la Gestión de Talento Humano del Sector Público Peruano | 35 |
| Figura 6. Muestra según sexo..... | 50 |
| Figura 7. Muestra según cargo | 51 |
| Figura 8. Procedimientos Administrativos | 58 |
| Figura 9. Característica funcional | 59 |
| Figura 10. Característica no jurisdiccional | 60 |
| Figura 11. Característica preliminar | 61 |
| Figura 12. Característica de legalidad y eficiencia | 62 |
| Figura 13. Característica de publicidad y notificación | 63 |
| Figura 14. Talento Humano | 64 |
| Figura 15. Reclutamiento..... | 66 |
| Figura 16. Selección | 67 |
| Figura 17. Capacitación..... | 68 |
| Figura 18. Desarrollo Humano..... | 69 |



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO**

INFORME DE VERIFICACION DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 27/02/2024

NOMBRE DEL AUTOR (A) (ES): Italo Renzo José Espinoza Quenta y Sandra Esmeralda Centurión Espinoza.

ASESOR (A): JUAN JULIO ROJAS ELERA

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (x)
- TESIS ()
- TRABAJO ACADÉMICO ()
- ARTICULO CIENTIFICO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO:
“Procedimientos Administrativos y Talento Humano del Puerto Artesanal del Callao – 2022”


CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE 10%

Conformidad Autor:





 Sandra Esmeralda
 Centurión Espinoza
 DNI N° 47752881

Conformidad Asesor:



JUAN JULIO ROJAS ELERA
DNI: 25578881



 ITALO RENZO JOSÉ
 ESPINOZA QUENTA
 DNI: 76333995

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 10% | 10% | 2% | 6% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 2 | Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante | 1% |
| 3 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 6 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 7 | qdoc.tips Fuente de Internet | <1% |
| 8 | ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet | <1% |
| 9 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | |

RESUMEN

El motivo de la presente investigación fue indicar la relación entre los procedimientos administrativos y el desempeño del personal del Puerto Artesanal del Callao en el año 2022. Los procedimientos administrativos se definen como una rama especializada del Derecho Administrativo, enmarcada en el principio de legalidad y compuesta por una serie de fases acordes a las normativas y leyes correspondientes. Por otro lado, el talento humano se refiere a la habilidad de los individuos para desenvolverse en sus labores diarias. La investigación se llevó a cabo mediante un muestreo censal que incluyó a todos los colaboradores del Área de la OAPGRC. El tipo de estudio realizado fue de naturaleza básica, con enfoques descriptivos y explicativos, utilizando un diseño descriptivo correlacional, lo que permitió corroborar la hipótesis de investigación. Se concluyó que se determinó una correlación positiva significativa ($r = 0,783$ y un resultado de significancia de $p=0,000$) entre los procedimientos administrativos y el desempeño del personal del Puerto Artesanal del Callao en 2022. Esto sugiere un desempeño adecuado, aunque con potencial de mejora para alcanzar una mayor calidad en el servicio. Como recomendación, se sugiere al jefe del área de OAPGRDEGRC llevar a cabo capacitaciones sobre la aplicación de la Ley No 27444 y talleres de motivación dentro del desarrollo del T.H. Además, se propone la creación de dos guías con los procesos que deben estar disponibles en la plataforma del Gobierno Regional del Callao para una mejor comprensión de los procedimientos administrativos a seguir por los administrados.

Palabras clave: Procedimiento administrativo, talento humano, reclutamiento, capacitaciones.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between administrative procedures and the human talent of the collaborators at the Craft Port of Callao in 2022. Administrative procedures are considered a specialized discipline within Administrative Law, guided by the principle of legality and comprised of a series of stages established by rules and laws. On the other hand, human talent refers to individuals' ability to perform their daily tasks in their respective roles. The research was conducted using a census sample, including all collaborators from the Office of Agriculture and Production of the Regional Government of Callao. The research type employed was basic, with descriptive and explanatory levels, utilizing a correlational descriptive design, which confirmed the research hypothesis. Specifically, it demonstrated a considerable positive correlation ($r = 0.783$) between administrative procedures and the human talent of the collaborators at the Craft Port of Callao in 2022. The significance value (p) was found to be 0.000, implying that the work is commendable but can still be improved to enhance service quality. Therefore, we recommend that the Head of the Office of Agriculture and Production at the Regional Management of Economic Development of the Regional Government of Callao conduct training for personnel on the application of Law No. 27444 and organize motivational workshops to foster human talent development. As a contribution from the researchers, we provide two booklets outlining the necessary processes to be included on the platform of the Regional Government of Callao. This will facilitate a better understanding of the administrative processes that those under administration must follow.

Keywords: Administrative procedure, human talent, recruitment, training.

INTRODUCCIÓN

La investigación lleva por título: Procedimientos Administrativos y Talento Humano del Puerto Artesanal del Callao – 2022, en el Puerto Artesanal del Callao, se ha observado que, de parte del Gobierno Regional del Callao, que es institución encargada del procedimiento administrativo respecto a las solicitudes de los administrados, conformados por los pescadores del puerto artesanal del Callao, deberá tener en cuenta que, como Institución Pública, le corresponde brindar mayor énfasis en cuanto a la atención y calidad satisfaciendo las necesidades de los administrados, y así puedan realizar una adecuada forma de trabajo en la pesca artesanal, brindándoles las capacitaciones correspondientes, los implementos necesarios bajo la normativa vigente. Asimismo, para poder realizar un procedimiento administrativo correcto y en la línea adecuada, se debe tener en cuenta también que la administración pública debe conllevar a mejorar dichos procedimientos y para ello es necesario que recluten personas que puedan desarrollar su potencial intentando amoldarlas a sus requerimientos, de manera tal que se logre mejorar la producción y eficiencia de la administración pública.

Es por ello que, mediante que la presente investigación ha tenido como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, las que a su vez nos han permitido recomendar al Jefe del Área de la OAPGRDEGRC, se recomienda llevar a cabo capacitaciones para el personal en la aplicación de la Ley No 27444, asimismo talleres de motivación para desarrollar el talento humano, con la finalidad de brindar una mejor atención para administrados del GRC.

La presente investigación se desarrolló en 05 capítulos.

Capítulo I, abarca la descripción del problema, objetivos de la Investigación, la justificación y las limitaciones y delimitaciones.

Capítulo II, se trabajó el sustento de la investigación, que constituye el marco teórico.

Capítulo III, aspectos metodológicos, en el que se considera el tipo, diseño, población, muestra e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, se menciona los resultados de la presente investigación en cada variable.

Capítulo V; se trabajó la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, los anexos, señalados de forma culminada en el actual trabajo de Investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En estas últimas dos décadas, a nivel nacional e internacional, se observan grandes cambios en todos los sectores, organizaciones, empresas, lo que significa que al darse estos cambios, las instituciones tienen que adecuarse a la gestión ambiental y uno de los principales elementos, vienen a ser los procedimientos administrativos entendiéndose como aquella etapa que comprende desde los lineamientos al problema enfocado en el área específica de ecosistema y medio ambiente por parte de las instituciones responsables, siendo así muy importante el tema de los reclamos por parte de la población productora en el sector pesquero, el desarrollo del talento humano de las personas que laboran en la organización, deberán encontrarse mejor capacitadas, para fortalecer la experiencia y forjar con los requerimientos según sea el área establecido de trabajo, mostrando estas variables relacionadas con procedimientos administrativos y el potencial humano, se explorarán en el transcurso de este estudio de investigación.

Los enlaces con los trabajadores pesqueros y organizaciones aledañas al sitio en mención, la presentación de los objetivos de la investigación conllevará a obtener los permisos sugeridos por medio de las entidades públicas en especial el Gobierno Regional del Callao, para que así sea un método administrativo preciso, cumpliendo con los requisitos legales establecidos, para de esta forma realizar un trabajo colectivo y organizado.

En una investigación llevada a cabo en Guayaquil sobre los Procesos Administrativos y Operativos para el Fortalecimiento del Potencial Humano en la empresa Vimticorp S.A., se constató que el 33% de los empleados responsables de ejecutar los procesos administrativos considera que no están

adecuadamente formados en sus respectivas responsabilidades (López, 2013).

En la administración pública de nuestro país es totalmente voluble el tema de las deficiencias, que conllevan nuestros procesos administrativos, relacionado con los servicios públicos, denotando así que se van a ejecutar fallas involuntarias y delitos que comprometen actos de corrupción, los cuales en un periodo determinado pasan a ser detectados y es allí la demora con los tramites en progreso por las áreas ya que se realiza exhaustivamente una búsqueda por parte de las entidades fiscalizadoras del Estado para corroborar la desfalcoación presupuestaria otorgado a cierta área en específico (Flores, 2019).

Para la Educación en el departamento de La Libertad, el 96.25% de profesores en el nivel secundaria no reciben inducción referente al Silencio Administrativo y el 83% no ha recibido inducción del funcionamiento de los R.A incluidos en la ley N° 27444, estos vacíos de información son demostrados en el ámbito educativo. (Torres, 2011).

En una empresa de comunicaciones en Ecuador, el manejo de la fabrica es ineficaz, por una ignorancia del administrador, sobre los verdaderos pasos a seguir, impide que se desarrollen las pruebas para medir el talento humano, que debe sobrevenir en el desarrollo adecuado como matriz de tema enfocado (López, 2013).

En el tema del talento humano, se realizó un estudio para una Institución Educativa en el país de México, donde La preocupación central ha sido que los integrantes de una sociedad estén satisfechos con sus vidas como parte de un mejor desarrollo social, y es un punto determinante en que el operador, tenga esas ganas perpetuas y a voluntad propia de realizar

las labores, cumpliendo las normas, reglamentos y estatutos establecidos por la entidad encargada de velar por los intereses en común (Borsic, 2017).

Para la capital, es indispensable las formas nuevas de manera en aplicar el T.H ya que la competencia en base a la denominación de tiempo que hoy nos encontramos, deberá encarar para las ejecuciones, que siendo de la presente investigación resulte un correcto funcionamiento para los elementos denominados como personal de turno. (Rojas, 2018).

1.1.1. Formulación del problema

A nivel local, la entidad administrativa, en la que se desarrollara la presente investigación abarca geográfica el Gobierno Regional del Callao, que es la encargada del procedimiento administrativo respecto a las solicitudes de los administrados, conformados por los pescadores del puerto artesanal del Callao. Dado que, se debe brindar mayor énfasis en cuanto a la atención y calidad por parte de la administración, satisfaciendo las necesidades para que puedan realizar una adecuada forma de trabajo en la pesca artesanal. Es decir, contando con los implementos necesarios, como, por ejemplo: un bote en condiciones operativas y de salubridad; capacitaciones constantes a los pescadores, para el desarrollo de sus actividades respecto a sus funciones conforme a la normativa vigente; así como el lineamiento de la ejecución de las resoluciones, reglamentos y ordenanzas que se les pone a su disposición, para que no incurran en error, omitiendo la norma y así poder evitar un proceso administrativo sancionador.

Se denomina una relación sobre el descuido marino, la salud del planeta y la sobrepoblación, denotando así las mismas actividades que se realizan en nuestras propias casas, granjas, fabricas; que afectan gravemente nuestra salud como seres humanos que debemos conservar nuestro propio ecosistema. (Mendoza, 2012).

Es por ello que, mediante la Actividad de Pesca, aprobada por Resolución Regional mediante un expediente de contratación, a través del requerimiento de la OAPGRDEGRC, se realiza el proceso de Fiscalización a los pescadores empadronados que realizan netamente la actividad de pesca artesanal en el Puerto del Callao, llevando a cabo las actividades de capacitaciones, brindando las medidas de cuidado y otorgándoles así su kit de limpieza, para que no incurran en una sanción administrativa. Asimismo, los fiscalizadores realizan sus funciones, conforme a lo estipulado en el reglamento.

1.1.2. Problema general

¿Qué correlación existe entre los Procedimientos Administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao - 2022?

1.1.3. Problemas específicos

1. ¿Qué correlación existe entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao - 2022?
2. ¿Qué correlación existe entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022?

3. ¿Qué correlación existe entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022?
4. ¿Qué correlación existe entre la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022?
5. ¿Qué correlación existe entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar si entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao – 2022, existe relación.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar si entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao – 2022, existe relación.
2. Caracterizar si entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe relación.
3. Describir si entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe relación.

4. Identificar si entre la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe relación.
5. Caracterizar si entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe relación

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

- **Justificación práctica**

Para la razón práctica en el estudio se sustenta sobre la elaboración de una propuesta para abordaje conceptual y metodológico desde la poca importancia por parte de las autoridades con el asunto portuario y la situación en régimen laboral de los trabajadores pescadores artesanales, esto influye en como los lugareños dan su manifestación frente a las autoridades que poseen el recurso mas no lo administran bien, como debe ser, estos elementos también aplican para ámbitos psicológicos, sociólogos y geográficos denominados en el propio territorio y área de trabajo que se esta implementando, por ello es que hay poca información para los distintos niveles dentro del gobierno regional y la propia municipalidad que determina el poco énfasis aplicativo en mejorar.

- **Justificación teórica**

El proceso administrativo, un campo técnico del Derecho Administrativo, se encuentra dentro del ámbito jurídico al estar enmarcado en el principio de legalidad. Consta de diversas etapas, está sujeto a leyes y regulaciones que salvaguarden y protejan a los administrados para alcanzar los objetivos deseados (Morón, 2007).

El talento humano es la competencia y potencial para poder realizar las tareas, teniendo en cuenta que la complacencia laboral que el trabajador tenga, ayuda a desplegar con éxito su talento a futuro y seguir perfeccionándose en el perfeccionamiento de competencias (Chenet, 2015).

- **Justificación metodológica**

En el presente trabajo de investigación el aporte significativo por parte de los investigadores es el instrumento de recolección o análisis de datos de la variable X: Procedimiento administrativo, diseñado en base a nuestro marco teórico expuesto en la investigación. La encuesta comprende de 4 dimensiones., cada una de ellas con las preguntas respectivas, se adjunta en anexos.

- **Justificación social**

Los hallazgos de la investigación nos han brindado información sobre la situación actual de las condiciones laborales en el puerto artesanal del Callao, tanto en la gestión de P.A como del potencial humano. Estos resultados serán fundamentales para formular recomendaciones con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores y, en consecuencia, la mejora del proyecto, beneficiando así para la comunidad.

1.3.2. Importancia

- **Relevancia**

Actualmente nuestro país se encuentra recuperándose de la crisis mundial de salud, ocasionada por el Covid19, a ello se suma que las instituciones no estaban preparadas para dar un servicio virtual. Y los colaboradores han tenido que aprender y desarrollar diferentes habilidades TIC, para reiniciar el trabajo e ir incorporándose paulatinamente. Lo que implica que también deben de variar y adecuarse los procesos de gestión, así como la gestión el personal.

- **Viabilidad**

Se ha contado con el permiso correspondiente de parte del Área de agricultura y producción del Gobierno Regional del Callao, para llevar a cabo la investigación.

- **Trascendencia**

Los resultados de la investigación de acuerdo a las variables: Procesos administrativos y talento humano, son valiosos y nos permitirán sugerir a fin de fortalecer y generar un ambiente adecuado en la labor que desarrollan los trabajadores del puerto artesanal del callao, viéndose favorecidos, dando lugar a proyectos de innovación, mejoras del lugar, mejoras en el sector administrativo, mejoras en los proyectos y afines.

- **Originalidad**

El aspecto relevante del presente trabajo es el tratamiento doctrinario, legislativo y jurisprudencial de los actos administrativos y el talento humano pertinente, a partir del análisis de las encuestas, cuyos resultados nos permitirán invitar a saber del estado actual para las variables de estudio.

1.4. Limitaciones en la Investigación

A continuación, señalamos las limitaciones observadas de:

- **Tiempo**

Como es de conocimiento en el presente año 2022, se ha venido trabajando en forma presencial, por lo que no ha sido un impedimento el llevar a cabo las encuestas.

- **Espacial**

No se ha encontrado ninguna limitación.

- **Recursos**

No hubo ninguna limitación porque está presupuestado de los mismos examinadores.

1.5. Especificación del ámbito de estudio.

- **Geografía o Dimensión Espacial**

El Puerto del Callao ubicado a 12°02'46" S y 77°08'34" O, siendo de los puertos marítimos más destacados de Sudamérica por la afluencia de embarcaciones marítimas, existen 3 concesiones (menc 1) Dubai Ports World (Muelle Sur) y APM Terminales (Muelle Norte), y Transportadora Callao S.A., las cuales están supervisadas por A.P.N

- **Temporal**

Se recopilarán la información establecida en el año 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Abad (2018), La importancia de este estudio, fue examinar los problemas legales relacionados con el acceso al empleo público, los distintos métodos de ingreso y las limitaciones que restringen la admisión o reincorporación al ámbito gubernamental. Se empleó principalmente un enfoque dogmático, comparativo e histórico para investigar la esencia jurídica de las estructuras del derecho burocrático y su evolución a lo largo del tiempo, especialmente en situaciones que requerían un análisis exhaustivo. A partir de esta evaluación, se identificaron puntos críticos y se propusieron posibles soluciones para abordar el problema planteado. Se realizó un examen minucioso del estado actual del Derecho Burocrático en Ecuador.

Marín (2018) plantea una tesis cuyo propósito es ejecutar un análisis exhaustivo del Sistema de Administración del T.H utilizado por la Organización, con el fin de identificar las limitaciones y debilidades presentes en sus subsistemas. La metodología de investigación empleada es de tipo explicativa, utilizando un enfoque deductivo y trabajando específicamente con el desarrollo de supervisión del T.H de la Fundación PROFIN. Se ha determinado que se encuentran falencias y falta de actualización en los desarrollos que componen los sistemas por debajo del Sistema de Desarrollo del Potencial Humano. Estos subsistemas han sido distribuidos por el nivel de peligrosidad que representan para el funcionamiento global del sistema. Se establece que la fundamentación y desarrollo de puestos, presenten un descuido en el mismo talento humano.

Matute (2021) se propone abordar las implicaciones legales derivadas de acciones u omisiones en el enfoque administrativo de los trabajadores del Estado. Este enfoque para el estudio se centrará sobre la correcta aplicación de penalidades disciplinarias tanto así la revisión de las bases fundamentales de este régimen disciplinario, el cual regula la potestad para imponer sanciones, garantizando el respeto a los principios y derechos a los que están sujetos los servidores públicos. Esta perspectiva se relaciona directamente con las normativas vigentes en nuestro ordenamiento legal, y se realizará un breve análisis de lo establecido en la L.O.S.P en relación al estatuto de disciplinas. La conclusión resalta que el régimen disciplinario consiste en la imposición de sanciones conforme a las normas administrativas disciplinarias. Respecto al tema de la jerarquía disciplinaria esta tendrá una particularidad frente a las conductas seleccionadas por funcionarios públicos y trabajadores del mismo sector y entidad.

Yépez (2016) se propone investigar las repercusiones legales derivadas de acciones u omisiones en la carrera administrativa de los servidores públicos. Su enfoque incluirá un análisis detallado de las mismas multas en la disciplina y sus propios principios, que rige la potestad sancionadora, garantizando la aplicación apropiada de los principios y derechos a los que están sujetos los servidores públicos. Esta perspectiva está directamente relacionada con las normativas vigentes en nuestro sistema legal, lo cual motiva un breve análisis de lo establecido en la L.O.S.P sobre el estatuto disciplinario. Se concluye que el régimen de disciplina implica la aplicación de sanciones conforme a las normas administrativas disciplinarias. Respecto a la prioridad de reglas en el área administrativa, esta deriva de las relaciones de subordinación entre la entidad y sus empleados, lo que destaca la propia forma del servicio para los administrados, siendo así que denota las mismas multas referentes a la responsabilidad administrativa con el Estado.

Taipe (2021), su propósito es analizar el derecho a la presunción de inocencia en el proceso disciplinario llevado a cabo por la institución policial para resolver faltas disciplinarias. Se destaca que la sanción disciplinaria implica una afectación legal a los derechos de los servidores de la Policía Nacional. Se concluye que la secuencia disciplinaria establecido por el COESCOP para sancionar faltas leves ejecutadas por los servidores policiales vulnera la presunción de candidez, ya que el superior jerárquico con poder disciplinario asume la comisión de una falta leve por parte del subalterno, creando una presunción de error y obligando al perseguido a presentar pruebas para demostrar su candor. Este procedimiento, que es sumarísimo y carece de una etapa demostrativa, simplemente notifica la presunción de una falta leve a través de un memorando, exigiendo que el imputado presente pruebas de descargo antes de emitir la resolución correspondiente. Se plantea la probabilidad de que los servidores policiales afectados por este procedimiento o cualquier otro servidor policial puedan presentar una demanda en el área de inconstitucionalidad, considerando que el control de constitucionalidad es un mecanismo de verificación de los actos emanados por el Estado.

Méndez (2019) El trabajo desarrollado denota la regulación del P.A común, procediendo con el código Orgánico Administrativo, dentro que sus mismos artículos regulan dichos procesos, para forma de conclusión hay un escaso agrupamiento para el desarrollo de nuevas formas de aplicar con la tecnología que faciliten los tramites que hoy en día venimos presenciando ya en instituciones que aplican esta técnica.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Sierra (2019) Su trabajo de investigación dentro de su objetivo principal a sido determinar los cambios en el P.A que procede con la tenacidad en la notificación de manera personalizada en la Municipalidad de SJL 2013 – 2016, utilizo el enfoque cuantitativo, permitiendo así poder desarrollar con un método que se regular de forma deductiva, en su trabajo pudo demostrar que el personal de dicha institución no aplica de manera eficaz las notificaciones, denotadas en distintas áreas de la presente Institución.

Flores (2019) Para su presente tesis se considero si son eficaces los P.A.D, como se proliferan sobre su correcto funcionamiento del desarrollo en cuanto a las funciones publicas de la Municipalidad Provincial de Puno entre los años 2015 y 2017, el tipo de investigación es cuantitativa, por lo que para el presente resultado permitió describir por las variables de causa y efecto que hay la presunta falta de eficacia y un buen argumento para las normas del D.A, tanto así como desobediencia al debido proceso en los casos disciplinarios, por lo que, al no haber una adecuada reglamentación, esta determina bajas en cuanto al rendimiento total, Serán planteadas alternativas de mejora para el trabajo en mención.

Rosas (2022) Para su trabajo de investigación se basó en la descripción del P.H relacionada con el P.A, precisamente con la municipalidad de Santiago de Surco entre los años 2018 y 2020, utilizo enfoque cuantitativo, su población fue de ciento diez personas distribuidos correlacionalmente, mediante muestreo censal pudo determinar que se debe proyectar para la gestión del T.H, con talleres y ponencias adecuadas a cada subgerencia y que el presupuesto determinado para estas subgerencias sea pro habituado para así gestionar la contratación de personal enfocado con sus funciones y como poder actuar frente a situaciones habituales de problemas que se relacionan comúnmente, esto apoyara alcanzar las metas estratégicas propuestas por la Municipalidad de Santiago de Surco.

Medina (2021), Para su investigación, se relación con el T.H y su conexión con el Gobierno Regional de Ayacucho en 2018, tomo con una muestra de setenta y tres servidores, del cual obtuvo como respuestas una correlación positiva moderada de 0,333, denotando así que este hallazgo denomina una adecuada relación en la calidad del servicio de los administrados.

López, K (2018), Para su investigación, obtiene la relación de influencia en la G.P.H en los P.A del sistema de tesorería de la Municipalidad Distrital de El porvenir en 2017, llevo a determinar, que la G.T.H influye considerablemente en dicha área institucional, adicional a ello dirige el rechazo de su hipótesis con investigación y determina una aprobación de hipótesis nula.

Morisaki (2021), Para su colaboración, propone desarrollar una estrategia, sobre las disputas en el área laboral para una empresa en el rubro agroindustrial, específicamente en el desarrollo del P.H, realizo una muestra con veintisiete colaboradores, dentro de las respuestas revelaron negatividades en varias competencias del T.H, se concluye que el T.H dentro del área agrícola, destaco la falta de abordaje de el tema en la empresa, sin embargo este aporte será relevante para futuras investigaciones y que no denoten esta falla dentro de una empresa con las mismas características.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Procedimientos administrativos

2.2.1.1 Conceptos

a. Concepto de proceso.

El procedimiento se compone de una serie de acciones que se relacionan y se suceden con el propósito de lograr un objetivo específico, cuyo resultado es la emisión de otro acto que adquiere la condición de elemento conclusivo o final del proceso. Por tanto, se puede afirmar que el proceso es esencialmente un método estructurado con el objetivo de alcanzar un fin determinado (Cabrera, 2013).

El proceso administrativo se sustenta en una serie de principios esenciales (como el debido proceso, impulso de oficio, razonabilidad, conducta procedimental, celeridad, uniformidad, participación) que condicionan la totalidad del desarrollo del procedimiento administrativo.

b. Concepto de procedimiento.

Morón (2007), destaca que el procedimiento administrativo, dentro del marco del derecho administrativo, se constituye como una parte esencial. Considerando que el derecho se conforma por un conjunto de reglas coercitivas que regulan las interacciones entre las personas, el procedimiento administrativo se enfoca en la gestión de trámites administrativos para el beneficio de los ciudadanos, siendo la forma o manera en la que se lleva a cabo un acto o proceso para el cumplimiento de un fin.

Cabrera y Quintana (2013) definen el procedimiento como una sucesión de actos progresivos sobre la amplia dinámica del Estado, que resulten mediante A.A ante entidades del Estado. Específicamente, el procedimiento se constituye por una serie de actos coordinados con el propósito de llevar a cabo un proceso de trámite. Se enfatiza en que el proceso, se basa dentro de una sucesión o secuencia de actos interconectados entre sí, para la manera que cada uno entre ellos carecería de certeridad y vehemencia sin el acto que lo realiza.

c. Concepto de procedimiento administrativo.

El P.A es una disciplina especializada del D.A, es jurídico, porque está inmerso dentro del principio de legalidad, tiene etapas, está regido por leyes, normas que presten garantías y defensa a los administrados, a fin de lograr el fin deseado (Morón, 2007).

Asimismo, el artículo veintinueve de la Ley N° veintisiete cuatro cuatro, Ley de Procedimiento Administrativo General, señala que el P.A “es el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” (Morón, 2007 p.205)

d. Disposiciones del proceso administrativo.

Según, Morón (2007), para una mejor exposición iremos guiados por la ley de procedimientos administrativos generales, Ley N° 27444.

- Principio de P.A
- Principio de Legalidad
- Principio del debido procedimiento
- Principio de impulso de Oficio

- Principio de razonabilidad
- Principio de Imparcialidad
- Principio de Celeridad

e. Objeto del procedimiento administrativo procesal

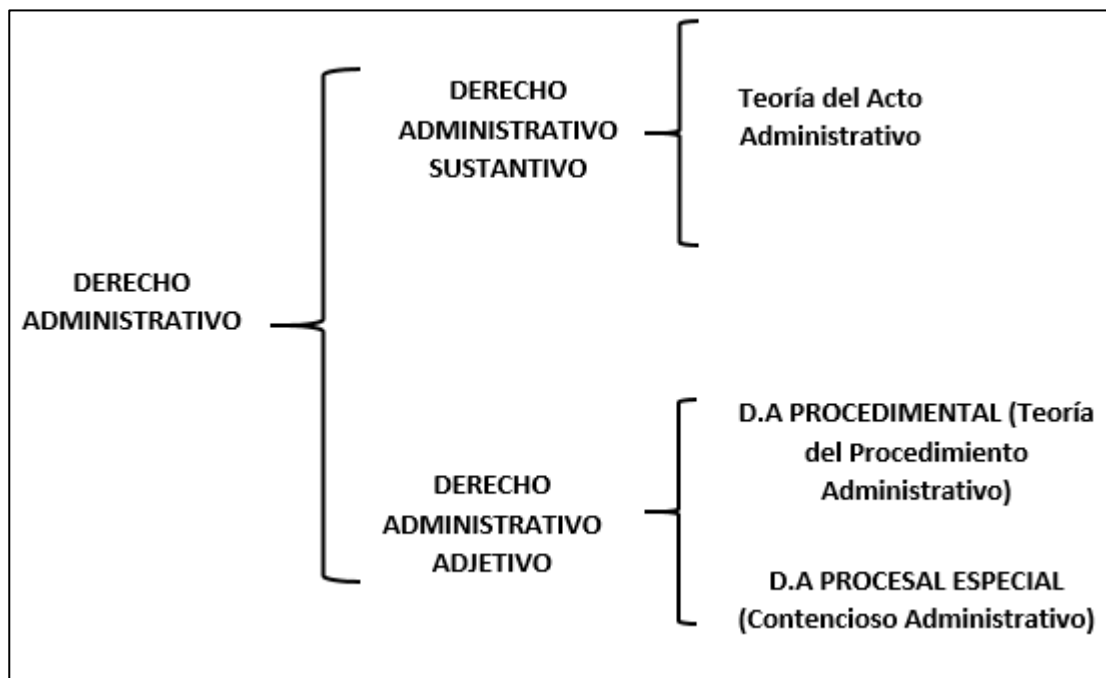
Para Morón (1997), el procedimiento administrativo procesal abarca la creación, establecimiento, implementación y verificación de las expresiones de voluntad en la administración pública, en conformidad con las normativas que aseguran un proceso transparente y sujeto a cuestionamientos tanto dentro de la institución como, si es preciso, ante el órgano judicial.

2.2.1.2 Características del procedimiento administrativo procesal

Las características del procedimiento administrativo procesal, según Morón:

Figura 1

Las características del procedimiento administrativo procesal



Las características y requisitos esenciales que todo procedimiento administrativo debe cumplir, incluyen la actuación por iniciativa propia, la documentación por escrito, la agilidad en los procesos y métodos flexibles que faciliten la comprensión y desarrollo de las actuaciones.

En los procedimientos que involucren a los individuos, conforme al interés de la sociedad perseguido, se establecen requisitos específicos, ya sea la presentación por escrito o debidamente justificada, asegurando el derecho a ser escuchado, llevado a cabo por entidades competentes y cumpliendo con las formalidades requeridas por la ley para cada caso particular. Los motivos establecidos en la legislación y el contenido final designado para cada situación son esenciales en estas características. En cuanto al contenido, se debe plantear un asunto para discutir, permitiendo que el afectado esté informado sobre el inicio del procedimiento y las posibles consecuencias en caso de que la acción sea exitosa. Una vez que se haya

completado el proceso, se otorga a las partes la oportunidad de presentar argumentos.

El procedimiento se manifiesta cuando los métodos para alcanzar ciertos objetivos están establecidos de antemano, organizando comportamientos recurrentes para objetivos idénticos. Esto ocurre en la administración con procedimientos como el de matriculación, que requiere un cronograma específico, el uso de formularios designados y el cumplimiento de trámites específicos, entre otros aspectos (Morón, 2007).

Las particularidades del procedimiento administrativo procesal, de acuerdo a Quintana, son las siguientes:

a. Funcional.

Es característico de la F.A, abarcando la diligencia de cualquier puesto o entidad pública estatal.

b. No Jurisdiccional.

El procedimiento administrativo no tiene carácter jurisdiccional; la administración pública no actúa como un órgano judicial, sino en desarrollo de su F.A. No implica cosa juzgada, aunque el acto puede tener estabilidad en el ámbito administrativo, ya que la decisión puede ser derogada a favor o en contra del administrado.

c. Preliminar.

La jurisdicción supervisa las acciones de la administración, lo que indica que ésta controla la legalidad de sus propios actos. Además de su importancia sustancial, el procedimiento administrativo se maneja desde una perspectiva procesal.

d. Legalidad y eficiencia.

Se rige por el P.L, debiendo estar avisado o autorizado por legislación, sobre el ámbito competencial del órgano y ejecutado de manera adecuada. Se enfatiza la agilidad en los procedimientos y la implementación de métodos apropiados.

e. Publicidad y notificación.

Todo administrado tiene acceso a los procedimientos administrativos, salvo en asuntos relacionados con seguridad nacional, diplomáticos o aquellos que deben mantenerse confidenciales. La notificación del acto administrativo es crucial para su validez legal y efectividad, permitiendo al administrado tener conocimiento y exponer sus pretensiones, garantizando así el debido proceso y evitando su vulneración.

2.2.1.3 Clases de procedimientos administrativos.

El conjunto de acciones, trámites y gestiones llevadas a cabo por los ciudadanos ante entidades estatales con el propósito de obtener un acto administrativo que genere efectos jurídicos específicos sobre sus intereses, obligaciones o derechos, requiere una revisión detallada de las distintas modalidades de procedimientos administrativos. Las tipologías de procedimientos administrativos son variadas, incluyendo desde aquellos que poseen un carácter general o especial, hasta los procedimientos orientados a la impugnación, existen numerosas clasificaciones establecidas en el ámbito normativo y doctrinal (Cabrera, 2013).

a. Procedimiento interno

Es el procedimiento que rige en relación entre órganos administrativos, únicamente.

b. Procedimiento externo

Es aquel que se aplica a la relación entre los órganos administrativos y los particulares, o que de algún modo tiene vinculación con la esfera jurídica de los particulares.

c. Procedimiento previo

Son los puntos determinados a seguir para ejecutar el verdadero A.A

d. Procedimiento de ejecución

Los procedimientos poseen una relevancia significativa debido a la certidumbre que generan en las interacciones económicas y ámbito sociales. La forma más común de estos procedimientos se centra en la registración y protocolización de documentos.

e. Procedimiento técnico o de gestión

Base legal, enfoque de la realización de leyes, reglamentos desarrollados para proyección de obras en los servicios para la entidad, incluyendo el contralor, complejo e importante.

f. Procedimiento de concesión

Estos procesos, a diferencia de los procedimientos autoritativos, permisos, licencias y habilitación, buscan otorgar nuevos derechos a los administrados, lo que resulta en una ampliación de su esfera jurídica. No solo generan un nuevo derecho, sino que también les confiere de facultades.

2.2.1.4 Importancia del procedimiento administrativo

El presente acápite se trabajó de acuerdo a (Cabrera 2013) el procedimiento administrativo consiste en una absoluta garantía en el ámbito legal, teniendo así distintos resultados, aprovechando el desarrollo general y propio de los particulares, ya que se mantiene un bajo desarrollo y alta gama de seguridad para los servicios públicos; El proceso administrativo abarca la

normativa de los requisitos en el ámbito de formación, aplicación y revisión de los actos administrativos.

Objeto

El proceso administrativo se muestra como un elemento muy importante, no solo para regular adecuadamente las acciones de las entidades públicas, sino también como una salvaguarda para los individuos impactados por la celeridad en el área administrativa. El P.A se configura por una serie de formalidades establecidas, en su mayoría, en defensa de los intereses de los individuos, procurando obtener una adecuada precisión y validez en las decisiones administrativas. Además, la actuación de la A.P es constante explícita o para menos implícita, mientras persigue directa e inmediatamente la satisfacción de las necesidades colectivas y la consecución de los objetivos del Estado.

2.2.1.5 Fases de Iniciación para procesos administrativos.

De acuerdo a Morón U. (2007) las fases del proceso son:

- Inicio

Es la toma de decisión, de iniciar un trámite administrativo que como sabemos tiene etapas ordenadas y sistemáticas, cuyo objetivo fundamental es la obtención de la declaración de la autoridad competente.

Según Bacacorzo (2007), el inicio de un proceso puede tomar dos modalidades: la primera implica que la autoridad administrativa inicie el procedimiento de manera autónoma, mientras que la segunda se refiere a la solicitud del administrado a la administración pública para comenzar el proceso administrativo.

- **Inicio de oficio.**

Los procedimientos iniciados de oficio, produce efectos dentro de un procedimiento que se generan para a sabiendas con otras entidades deberán dar respuesta a la información que contiene en su sistema de forma reservada, según la magnitud de los hechos en que se requiera del tema a informar, El artículo 105 de la presente legislación, es referencia al derecho de particulares en formular respectivas denuncias, siempre y cuando no tenga respuesta alguna en la entidad para los fines pertinentes, con poca habitualidad de validar un enfoque destacado sobre la materia.

- **Comienzo del trámite administrativo inicial.**

Cualquier ciudadano, ya sea de manera individual o en grupo, tiene la facultad de iniciar un procedimiento administrativo mediante una solicitud por escrito ante cualquier entidad, ejecutando el derecho de solicitud establecido en el artículo dos, inciso veinte de la Constitución Política del Perú. Este derecho administrativo permite presentar peticiones en beneficio general de la comunidad, impugnar decisiones administrativas, solicitar información, realizar consultas y pedir consideraciones especiales. Además, conlleva la responsabilidad de proporcionar al solicitante un resultado dentro de un tiempo totalmente adecuado.

El derecho de autorización obliga al administrador que reciba su petición para resolver, pero no necesariamente tener una respuesta adecuada, también puede denegarla, para ello se fija un plazo por ley en que la autoridad tiene que dar resultado bajo su propia responsabilidad, es decir con la posibilidad de ser sancionada si no responde.

Modalidades del derecho de petición.

1. Presentar solicitud en voluntad propia sobre el referente
2. Realizar solicitudes en voluntades de manera pluralizada
3. Denegar A.A
4. Pedir informaciones
5. Presentar solicitudes de gracia.

2.2.1.6 Sujetos que participan en el procedimiento administrativo.

Urbina (2007) define a los miembros de procedimiento como aquellos involucrados en el acuerdo de las normativas del D.A.

a. El administrado.

La participación de una persona, ya sea física o jurídica, en un proceso administrativo conlleva el sometimiento a normativas que regulan tanto sus derechos como obligaciones, equiparándola en igualdad de condiciones con otros administrados, siguiendo pautas para una correcta presentación de los temas pertinentes.

b. La autoridad administrativa.

Siendo el propio representante de la Institución como el administrador, el cual conduce, el inicio, instrucción, reglamentos, resoluciones, ejecuciones, que participan en la gestión de los P.A

2.2.1.7 Plazos y términos

Morón (2007) Son denominados para el tema de los cómputos en el que denota las corroboraciones, en la cual obligan ambas partes dentro del proceso, dentro de ello se cumplan con los estatutos, esto siempre y cuando la actuación de los mencionados amerite un tiempo determinado. Estos se van a subdividir en los siguientes términos.

a. Inicio de computo

Siendo así siempre contado la notificación a partir del día siguiente hábil, ya que las notificaciones deben cumplir estas formalidades, para fecha posterior en la cual es necesario efectuar publicaciones sucesivas en consecutivo desde la última cedula de notificación.

b. Computo de días calendario

Para el tema del cumplimiento de A.P.I, a cargo del administrador, la ley puede denominar que su computo se ejercerá en días calendarios, siendo así que al termino, se concluye que expire en el último día.

c. Límites temporales del proceso.

El lapso para emitir la resolución correspondiente no puede ser superior a treinta días desde el inicio del proceso administrativo de evaluación, a menos que existan procedimientos establecidos por ley que necesiten más tiempo para completarse.

d. Plazos que no pueden ser extendidos

Los límites temporales establecidos por reglamento son inamovibles, a menos que exista una disposición habilitante que permita en contradictorio. El administrador puede extender los plazos designados para la presentación de evidencias o la manifestación de análisis, si los administrados o funcionarios respectivamente lo solicitan antes de que vengzan. Esta extensión se concede una sola vez mediante una decisión específica, siempre y cuando el plazo no se haya visto afectado por acciones atribuibles al solicitante y no afecte los derechos de terceros.

e. Régimen de días no laborables

El ejecutivo establece mediante un decreto supremo los días considerados como no laborables, ya sea a nivel nacional o en áreas específicas, con el propósito de calcular plazos administrativos. Esta regla

debe ser publicada con antelación y difundida de manera continua en las instalaciones de las entidades, con el fin de asegurar que sea conocida por los ciudadanos. Las entidades no tienen la facultad de declarar días inhábiles por su cuenta, incluso en situaciones de involuntad impropia que impidan el desarrollo regular de sus funciones; no obstante, deben asegurar el funcionamiento continuo de sus servicios de recibimiento de documentos.

f. Fecha límite de cumplimiento.

El límite temporal finaliza en el último momento del día laborable establecido o antes, si las acciones para las que se estableció se completan antes de esa fecha. Si un plazo inamovible para llevar a cabo una acción o ejercer un poder procesal expira, previa advertencia, la entidad declara la pérdida del derecho para el acto correspondiente y notifica la decisión. A pesar de que el fin del plazo para realizar una acción por parte de la administración no libera de sus responsabilidades según el O.P, la acción administrativa fuera del plazo no se considera nula, a menos que la ley especifique expresamente la naturaleza imperativa del caso.

2.2.2 Talento humano

2.2.2.1 Origen y evolución del talento humano

Hablar del talento humano es remontarse a los años 1780-1832, en Inglaterra, se daba la etapa de cambios de los artesanos a trabajadores. También llamada época del tránsito del capitalismo. En 1938, en París después de la derrota del nacionalsocialismo y el fascismo italiano por Estados Unidos, se planteó un proyecto liberal, con un Estado que sea eficaz y de amplio mercado. Momentos en los que se empieza a hablar de empleados y mano de obra.

En el Siglo XX, Taylor, detalla los principios rectores de la administración científica; el fordismo, la búsqueda de la productividad, se basa en la disciplina laboral; y busca la eficacia.

A su vez, Japón recibía ayuda por parte de Estados Unidos, mediante la llegada de industrias y capitales, quienes buscaban mano de obra abundante y el aprovechamiento de la tecnología. Taiichi Ohno (quién era uno de los directivos de la Empresa de Automóviles Toyota), buscaba la revolución en la organización mediante el proceso de fordismo, que era una nueva forma de gestión organizativa; la cual, se denominó toyotismo u ohnismo.

Según Ermida, citado por Bouzas y Reyes (2019) eran tres los pilares que desempeñaban los ejes de la política económica: Falta de interés por fortificar el mercado interno; abandono de las variables macroeconómicas quienes sostuvieron la estabilidad productiva y salarial; por último, las ideologías que no beneficiaban al trabajo en la estructura productiva.

Sin embargo, al no funcionar, hicieron que la estabilidad en el trabajo comenzará a reducir. Asimismo, la economía empezó a variar en dirección del

mercado externo; es por ello que, a partir de 1980, la estabilidad en los trabajos comenzó a ser vulneradas (Bouzas y Reyes, 2019).

2.2.2.2 Concepto y/o definiciones del talento humano

a) Definiciones de administración del talento humano

El talento es un grupo de atributos que posee una persona, que tiene la capacidad de lograr un alto rendimiento en su puesto de trabajo.

El talento humano es el talento y potencial para poder realizar las labores, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral que el trabajador tenga ayuda a desarrollar con éxito su talento a futuro y seguir perfeccionándose en el desarrollo de competencias (Chenet, 2015).

b) Componentes del talento

Para Alles (2005), hay algunos elementos que en conjunto logran que el talento se desenvuelva en un nivel superior (Conocimiento, competencias, valores y experiencia).

Así mismo, Chiavenato (2009), indica que tener personas no está relacionado directamente con tener talentos. Para ello es necesario poseer un diferencial, algo que lo haga sobresalir sobre los demás y plantea 4 componentes:

- El conocimiento: es toda información adquirida por alguien a través de diferentes experiencias.
- La habilidad: es saber hacer las cosas; cuando transformamos el conocimiento en los objetivos requeridos.
- El juicio: Nos permite evaluar los diferentes escenarios y posiciones de manera tal que se puedan definir prioridades.
- La actitud: Es saber desarrollar el potencial de cada persona.

Por último, sería bueno resaltar que tener talento no está ligado a un alto desempeño, muchas veces los talentos al no poseer el interés necesario

desisten de desarrollarlo. Es aquí donde el Área de GTH debe intervenir para lograr la motivación apropiada (Chenet, 2015).

2.2.2.3 Talento y competencia

Talento como competencia a primera vista parecen ser similares; no obstante, tanto Chiavenato (2009) como Alles (2009) tienen diferencias al hablar acerca de lo mismo. Sin embargo, hay algo en lo que están de acuerdo: no hay talento sin conocimiento.

Por lo tanto, para medir el talento humano será necesario unir los términos de conocimientos y competencias; es decir que, el conjunto de información que se tenga va de la mano con la exteriorización de los comportamientos del talento de manera tal que se logrará resultados beneficiosos en el puesto que se desempeña (Chenet, 2015).

Figura 2

Conformación del Talento



Nota. El talento es la suma de las competencias y el conocimiento. Chenet (2015, p. 25).

2.2.2.4 Desarrollo del talento humano

El Talento Humano es una propuesta que radica en trabajar a partir de las competencias, aquellas competencias que ayuden al puesto de trabajo para así poder lograr una performance superior (Alles, 2005).

Los tipos de desarrollo que a continuación tratamos son de acuerdo a Alles (2005); lo cual, señala:

a) Desarrollo del talento humano y cambio organizacional (CO)

Para lograr este cambio organizacional, es importante los cambios de comportamiento.

b) Respuesta global al cambio

Cada empleado actúa de manera distinta a los cambios, según Ulrich (1997) la diferencia radica no en el ritmo sino en la respuesta a dicho cambio.

c) Gobierno de las organizaciones

Es la adhesión de la visión autónoma (cultura interna) con la visión heterónoma (medios externos).

d) Desarrollo de competencias

Las organizaciones deben considerar la personalidad del empleado que va de la mano con el desarrollo de las competencias.

e) Buenas prácticas en materia de desarrollo

Las personas dentro de una organización funcionan como un engranaje, un área junto a la otra; por lo cual, es de vital importancia ver el desarrollo de las personas como una inversión y no como un

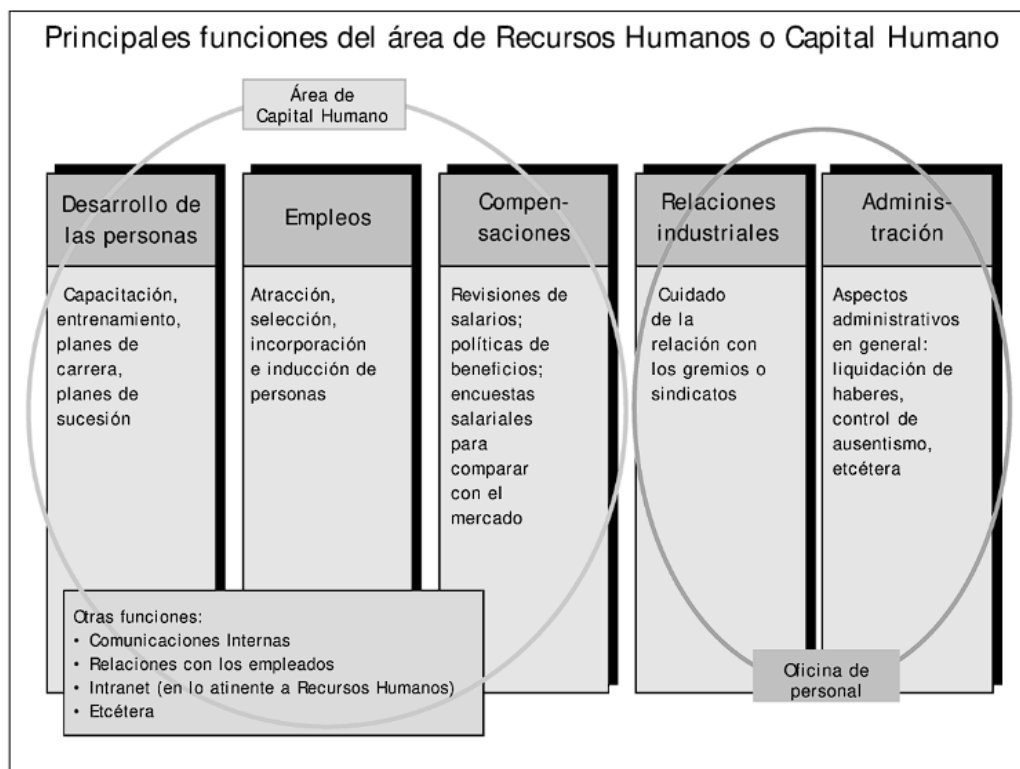
gasto. Mejorar sus capacidades permitirá el crecimiento de la empresa.

f) Principales funciones del área de capital humano.

El reclutamiento, desarrollo, y la implementación de feedback del personal como funciones principales permiten el funcionamiento de los individuos dentro de la agrupación. A su vez debemos considerar la relación con los sindicatos y los aspectos administrativos también como funciones dentro del capital humano.

Figura 3

Principales funciones del área de Recursos Humanos



Nota. Se observa las funciones del capital humano, diferenciado en dos grandes grupos: el área de capital humano y la oficina de personal. Alles (2005, p. 171).

2.2.2.5. Relevancia en la gestión del capital humano

En el seno de una entidad empresarial se deben manejar de manera eficiente los recursos brindados, dentro de este ámbito podemos considerar a los trabajadores, pero sobre todo a aquellos que identifiquemos como talentos, basado en sus conocimientos, habilidades, juicios y actitudes; podemos determinar quiénes reflejan estas competencias individuales.

Ligado a la tecnología, el talento humano nos sirve para alcanzar los niveles de productividad requeridos: el aprender, el saber hacer, el saber analizar y el hacer que ocurra son aspectos que debemos tener en cuenta, al igual que el contexto en el cual se desarrolle el mismo.

Por último, tener en cuenta que los talentos podrían sufrir una resistencia al cambio o en el peor de los casos, recordar que la inversión se pierde cuando el empleado decide renunciar. Por lo cual es importante mantener el equilibrio en el beneficio que se puede obtener entre la empresa y el trabajador (Vallejos, 2016).

2.2.2.6 Planificación estratégica del talento humano

Toda organización necesita un plan el cual seguir para obtener un objetivo determinado mediante la misión, valores, visión y estrategias planteadas en la organización se podrán lograr. Según Vallejos (2016) señala que:

- a) Cuando hablamos de misión, nos referimos al por qué fue creada la organización.
- b) Así mismo los valores son aquellas normas que administran el comportamiento de las personas.

- c) En la visión podremos determinar la proyección de la organización en un tiempo y espacio el cual no excede los cinco años.
- d) Tendremos también que tener en cuenta las estrategias a usar, ya que ellas definirán el futuro de la organización, todo ello con el fin de lograr los objetivos, que no son más que, el objetivo que se pretende lograr en un lapso específico.

Sin embargo, debemos tener en cuenta los factores externos e internos que podrían perjudicar a la organización, en su intento de lograr objetivos, tales como un porcentaje alto de ausentismo o una gran rotación de personal por despidos o renunciaciones. Para ello, el reclutamiento es una herramienta esencial para obtener el talento humano que se requiere en la organización, que mediante el mercado de trabajo logra de manera recíproca obtener los recursos necesarios para la productividad de la organización (Vallejo, 2016).

2.2.2.7 El rol de la motivación del talento humano

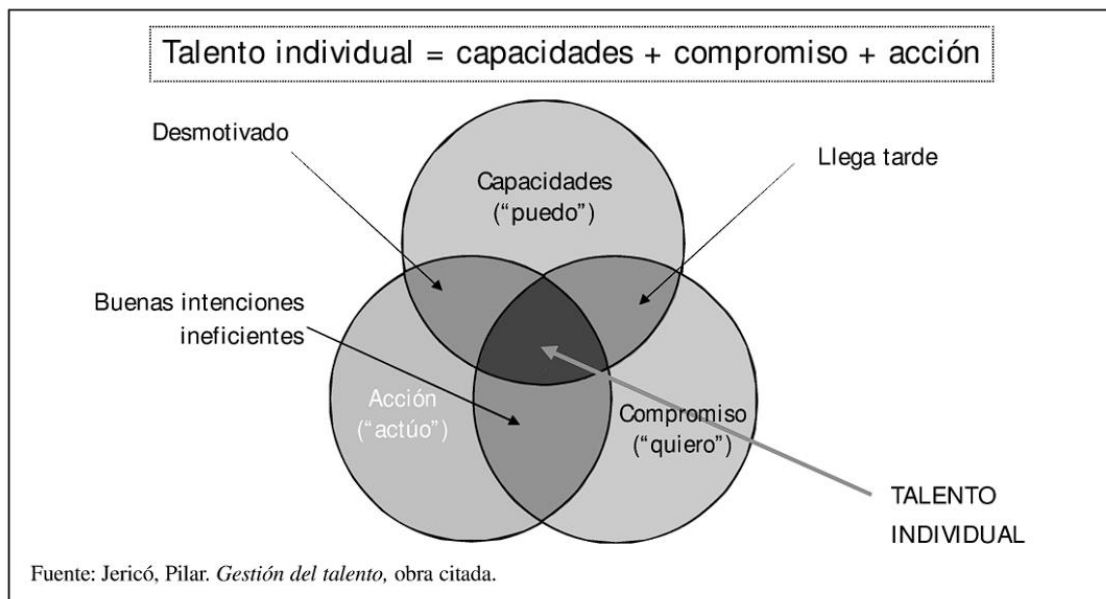
Según Corominas (1998), el término competencia es tomada del latín *competere*, la cual significa: “ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir” (p. 31) teniendo origen a su vez la palabra *competere* *pertenecer*, *incumbir*.

Es así que, la metodología de la gestión de recursos humanos por competencias no solo busca que las personas sean aptas o adecuadas para un puesto de trabajo; sino también, se busca que sea algo mucho más profundo respecto al conjunto de conductas y comportamientos para de esta manera ayudar a la organización a gestionar y hacer crecer el capital humano (Alles, 2005).

Jericó (2001) sostiene que deben ir de la mano las capacidades, las acciones, el compromiso y el talento individual para obtener los resultados deseados.

Figura 4

Gestión del Talento



Nota. Se observa el talento individual que tiene cada persona a través de sus capacidades, compromiso y acción. Alles (2005, p. 31).

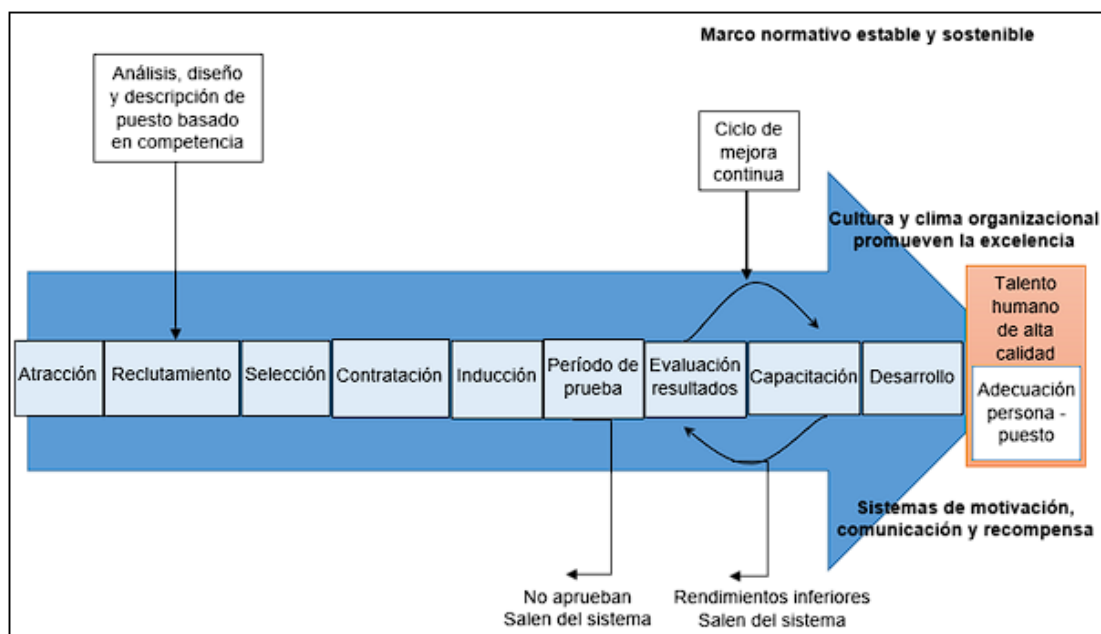
2.2.2.8 Iniciativas para la masificación de una correcta GTH en el estado peruano

Según Chenet (2015) señala que al día de hoy hay una crisis en la administración de las personas en el estado peruano. Es por ello que se busca mediante estas propuestas tener una verdadera Gestión del Talento Humano, partiendo por la premisa que cada propuesta debe enfrentarse a un conjunto de distorsiones.

Primero debemos comprender como es el grupo de procedimientos que deberían incluirse en la Gestión del Talento Humano:

Figura 5

El procedimiento de incorporación y progreso de individuos en la Administración de Recursos Humanos del ámbito público en Perú.



Nota. Procedimientos que deben ser integrados al Talento Humano en el Estado Peruano. Chenet, (2015, p. 198).

Todos estos procedimientos son exitosos debido a los requisitos previos:

1. Las leyes bajo las cuales se trabajan son difíciles de manipular ya que poseen un juicio totalmente estricto.
2. La institución está alejada de las influencias políticas, lo que la vuelve autónoma.
3. Especialistas calificados de alto nivel son quienes conforman las Oficinas de Recursos Humanos (ORH).
4. En el proceso de selección se puede elegir entre muchos talentos.
5. Se pueden mantener periodos de pruebas luego de las cuales, si el personal no es óptimo para el puesto, puede ser separado.
6. Se puede seguir una línea de carrera con pro y contras, los mejores talentos pueden ascender y aquellos que no rinden pueden ser apartados de manera permanente.

7. Se promueve la excelencia de servicio.
8. El personal tiene una cultura de excelencia así mismo el perfil laboral va acorde a su puesto de trabajo.
9. Siempre se estimula a tener mayor productividad y logros mediante diferentes sistemas de motivación.

Todos estos requisitos mencionados se darían en un posible escenario ideal; sin embargo, comparándolos con la realidad existen 5 distorsiones que malgastan el funcionamiento de estos procesos:

Distorsión 1: No hay un procedimiento de elección para los líderes con más influencia, los cuales no siempre cuentan con las habilidades o características adecuadas para el puesto.

Existe una contradicción; ya que si bien se pide rigor a la hora de elegir funcionarios públicos para el caso de funcionarios públicos de altos cargos suele ocurrir por votos lo que podría conllevar a elegir un representante poco preparado, además de ello se debe considerar que serían ellos quienes tomarían decisiones vitales para el futuro del país.

Distorsión 2: El impacto político que provoca inestabilidad y falta de sostenibilidad en las reglas y regulaciones establecidas.

Cuando hay un cambio de gobierno se rompe la sostenibilidad del sistema, debido a que por lo general no se continúa con los cambios ya implementados hasta el momento, esto se debe a la influencia política y empresarial.

Distorsión 3: Injerencia política que afecta la elección de individuos, invalidando la calidad del procedimiento.

En muchos casos, las personas son colocadas en puestos de trabajo por el gobierno de turno debido a que se mantuvieron activas políticamente hablando, lo que en algunos casos solo logra que se contraten personas sin talento y a su vez no aptas para el puesto.

Distorsión 4: La mala reputación de las instituciones gubernamentales hace que individuos talentosos se mantengan alejados.

Para el caso de Perú, la mala percepción que se tiene sobre los servidores públicos al igual que las entidades del estado, no permiten que se contraten a talentos que son aptos para el puesto, esto sumado a los posibles altos niveles de estrés en el trabajo junto a un mal salario.

Distorsión 5: La atmósfera y culturización dentro de una organización afectada, generan baja productividad y oposición al cambio.

Debido al personal que ya tiene años en la organización muchas veces estas personas se encuentran en conflicto con las nuevas reglas de las organizaciones ya que no tienen la predisposición al cambio y/o evolución, antes no se conocía lo que era la excelencia del servicio; por lo cual, adaptarse les cuesta; así mismo, esto conlleva a que las personas que si desean mejorar no lo puedan lograr.

Por lo tanto, se han efectuado un conjunto de soluciones para afrontar estas confusiones:

a) Establecimiento de una Institución para la Formación en Gobierno y Democracia.

Se propone la creación de una institución de educación a nivel de postgrado con una duración de un año, dirigida a individuos que aspiran a ocupar cargos públicos cuyas decisiones tendrán un impacto en el futuro del país. Esto incluye posiciones como:

1. Presidente de la República del Perú.
2. Vicepresidente de la República del Perú.

3. Congresista del Perú y del Parlamento Andino.

4. Presidente, vicepresidente y consejeros regionales.

5. Alcaldes, tenientes alcaldes y regidores.

Asimismo, se considera que esto implicaría la modificación de algunos artículos de la constitución actual.

b) Convertir a SERVIR en una entidad independiente.

Una gran debilidad de Servir es su dependencia del Poder Ejecutivo, ya que un pequeño cambio, podría hacer cambiar drásticamente o en el peor escenario desaparecer a Servir.

Lo que se propone es que sea un organismo autónomo, tanto a nivel político, económico como administrativo lo que permitiría desarrollar más sus fortalezas.

c) Crear y poner en marcha tácticas para atraer personal talentoso dentro de la Administración Pública.

Debido entre la mala imagen sobre algunas vacantes del estado, muchos de los talentos no logran interesarse en el mismo, es por ello que mediante convenios con Universidades o escuelas de gestión pública se podrían motivar a los alumnos a que se integren a trabajar en organismos del estado, de igual forma, se debería considerar a aquellos que quedaron fuera de concursos públicos pero que cumplen el perfil. Por último, se podrían difundir oportunidades para aquellos talentos que quieran explotar más su potencial mediante estudios de postgrado.

d) Definir el perfil de servidor público.

En la actualidad, no hay un modelo específico establecido para los empleados del sector público, pero se sugiere que al menos debería incluir los siguientes elementos:

- 1. Descripción del cargo:** Incluyendo el nombre del puesto y la estructura jerárquica a la que pertenece.
- 2. Objetivo del puesto:** Definición clara de las tareas a desempeñar y el propósito del puesto.
- 3. Responsabilidades del cargo:** Actividades necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.
- 4. Coordinación con otras áreas:** Conocimiento de las unidades organizativas con las que se interactuará.
- 5. Cláusulas del cargo:** Especificaciones sobre formación académica, experiencia y conocimientos necesarios.
- 6. Competencias:** Aptitudes requeridas para cumplir con el perfil determinado (Chenet, 2015).

2.2.2.9 Dimensiones del talento humano

a) Reclutamiento

Los candidatos deben reunir algunos requisitos y exigencias para poder estar calificados; de esta manera podrán ser reclutados en una empresa, en una institución u organización (Ibáñez, 2011). A diferencia de Alles (2015), sostiene que el reclutamiento es más una actividad en la cual se busca atraer algunos candidatos, pero de manera selectiva.

b) Selección

Ibáñez (2011), ve la selección de personal como una sucesión que involucra tanto ámbitos técnicos como científicos; de manera tal que, mediante diferentes puntos logren encontrar a la persona ideal para el puesto. La selección de personal es un conjunto de diferentes procesos, estos procesos tienen niveles que van acorde a las normas establecidas en las empresas, una mayor adaptación sugiere una mayor probabilidad de éxito (Alles, 2015). Según Cuesta (2015), concuerda con Alles, al decir que la selección de personal es un proceso, sin embargo, cree que la visión de la

selección de personal no solo debe darse en el presente, sino que se deben cazar talentos pensando en el futuro de la empresa, mediante el potencial que se vean en las personas reclutadas.

c) Capacitación

Ibáñez (2011), menciona que toda empresa debe estar a la vanguardia con la tecnología, de esta manera podrá sobresalir en el mercado actual. Para ello, es indispensable que los trabajadores cuenten con las herramientas y la capacitación necesaria para ser más productivos y rentables. Resume la capacitación en una actividad que posee una estructura, por ende, posee horarios y metas ya establecidas (Alles, 2015).

d) Desarrollo humano

Alles (2015), define el desarrollo de las personas como un objetivo a lograr que intenta involucrar tanto a la organización como a las personas, en la búsqueda de su desarrollo. Para Ibáñez (2011), indica que todo trabajador al ingresar a un puesto laboral busca desarrollarse no solo como profesional, sino que también busca desarrollarse como persona.

2.3. Marco conceptual

Actividad pesquera

Situación en base a temas pesqueros, que permite la obtención de buenas pros, elementados de la pesca nacional de recursos hidrobiológicos, en la cual lleva distintas fases para su propio desarrollo. (Reglamento de la Ley General de Pesca, 2001).

Administración Pública

Siendo así las Instituciones, Gobiernos, Municipios, siendo así que se mide por un sistema político que están denominadas por una base legal que es desarrollada por el Estado. (Prieto, 1996).

Capacitación

Desarrollar las habilidades de los trabajadores cuando ya están incorporados a una sub especialidad del área de trabajo y tienen que estar constantemente en un desarrollo de nuevos retos que se tornaran por cuanto las competencias de la vida laboral va a denotar en cuanto a distintas solicitudes denominados por administrados. (Dessler, 2006).

Competencia

Dentro de Institución, vendría a ser la causa para el rendimiento de los particulares dentro de la misma área de trabajo y así poder tener cargos bajo su responsabilidad, esto siempre y cuando obtengan cursos denominados para mejoras en su propia responsabilidad como jefes de área. (Herrero et al., 2018).

Derecho Administrativo

Se trata de regularizar la actividad dentro de la administración pública, siendo así como las relaciones entre administrador y administrado, para un adecuado control entre las partes mencionadas. (Calderón, 2004).

Derecho de petición

Fundamento para el administrado en el cual tiene un buffet de solicitudes, en las cuales tienen que ser denominadas en el desarrollo de la acción tutelar, la petición queda denegada cuando exhime a las autoridades para resolver prontamente (Becerra, 1995).

Eficiencia

Desarrollo de acciones totalmente adecuadas, no asegurando los totales resultados, el ser humano adecuado con esta virtud realiza tal y cual debe denominarse como el resultado alcanzar con una preparación adecuada y tenaz para los fines pertinentes (Huerta y Rodríguez, 2006).

Estatuto

Desarrollo de normas que se rigen por la Ley para el desarrollo de Instituciones dentro de un Estado de Derecho. (Berlín, 1997).

Gestión del talento humano

Funciones adecuadas con la provisión, se desarrollan las conductas habituales de entrenar, motivar y el mantenimiento para los empleados de una Institución del Estado. (Cenzo y Robbins, 1996).

Habilidad

Tan demostrativa como el hacer, utilizar y aplicación del conocimiento, para la habilidad que denota en cada una de las circunstancias que van a realizarse por cualquiera de las partes en el desarrollo administrativo. (Chiavenato, 2009).

Inducción

Eventos desarrollados para el beneficio de los empleados de una Institución, en la cual demostrara sus habilidades para poder desarrollar un adecuado termino en las formas de resolver problemas que se le presenten habitualmente. (Chiavenato, 2006).

Organización

Para poder concretarla, hay un proceso totalmente previo que se denomina a los empleados que puedan llevar a cabo los planes de la cabeza de grupo, denominando así que los propios administradores van a presentar propuestas y encontrar fallas en cada sector que tendrán que trabajar en ello con recomendaciones que de propia manera tendrán los resultados que estén buscando como el trabajo en equipo. (Hellriegel y Slocum, 1998).

Norma de legalidad

Es un principio esencial que interviene cuando el Estado no cumple adecuadamente con la legalidad al afectar a sus subordinados. Supervisa la aplicación de normativas legales y procesales, centrándose en la competencia y legalidad, con una naturaleza tanto estática como dinámica. Define quién debe realizar un acto y cómo se debe llevar a cabo. Asegura que la autoridad actúe conforme a la ley y la Constitución, verificando la conformidad de sus acciones y resultados. En el Poder Ejecutivo y Judicial, este principio debe ser integral, ya que son responsables de mantener y hacer cumplir las leyes estatales y supremas. En el Poder Legislativo, su aplicación estricta es crucial, ya que de ello depende la validez de lo que se crea (Islas, 2009).

Puerto Artesanal

Es denominado como el lugar donde se establecen todos los elementos incorporados para el fin de temas marítimos en cuanto a temas comerciales como también temas sociales (Quintero et al., 2021).

Selección de personal

Desarrollo por parte de un área específica dentro de la institución para así fomentar la nueva contratación de elementos que van a conformar la nueva nómina de áreas a designar, previamente hay un filtro por el cual pasan todos los trabajadores de la empresa y siendo así que deberán tener los perfiles adecuados para cumplir con funciones asignadas al pendiente del proceso. (Ansorena, 2005)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao – 2022, concordancia significativa.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao – 2022, concordancia significativa.
2. Existe entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, concordancia significativa.
3. Existe entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, concordancia significativa.
4. Existe entre la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, concordancia significativa.
5. Existe entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, concordancia significativa.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

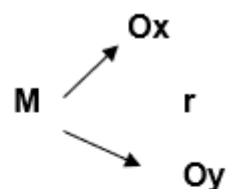
Se aplicó la investigación de tipo básica, cuyo objetivo fundamental es la ampliación o buscar profundizar el conocimiento (Carrasco, 2009). Además, describe la realidad en un momento y tiempo determinado, que es el caso de la presente investigación.

3.1.2. Grado de Indagación

En la elaboración de este estudio, se emplearon los niveles descripción y de explicación, los cuales están vinculados con el propósito general de la investigación, como menciona Carrasco (2009).

3.1.3. Diseño

Según lo indicado por Sánchez y Reyes en su estudio del 2017, se empleó un enfoque de descripción sobre correlación.



Nota:

M, es la toma de estudio.

Ox, es la variable (X): Procedimientos Administrativos

Oy, es la variable (y): Talento Humano

r, es el coeficiente de la correlación.

3.1.4. Método

Se aplicó el método científico, de acuerdo con Sanz, citado por Carrasco, menciona que “el método científico es un grupo de procedimientos para constatar o debatir conclusiones o proposiciones sobre hechos o estructuras de la propia naturaleza (2009, p.169).

En este caso la investigación se ha realizado con los colaboradores del Área OAPGRDEGRC, a quienes se ha tomado las encuestas con la finalidad de conocer el estado actual tanto del desarrollo de los procedimientos administrativos y talento humano que son las variables de estudio.

3.1.5. Operacionalización de variables

Esta investigación tiene como variables.

Variables (x): Procedimientos Administrativos

Variable (y): Talento Humano

Tabla 1

Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Alternativa (Escala de medición) |
|---|--|--|---|----------------------------------|
| X: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO | El Proceso Administrativo se entiende como el conjunto de actos y trámites necesarios para que una entidad emita un acto administrativo eficaz; es decir, produzca efectos jurídicos sobre los administrados. (Instituto de ciencias Hegel ley 27444) | 1. Característica funcional | - Actividad Administrativa - Pública y Privada | 1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| | | 2. Característica no jurisdiccional | - Administrativo - Emite Resoluciones | 2 = EN DESACUERDO |
| | | 3. Característica preliminar | - Cumplimiento de plazos y normas - Fiscaliza la documentación | 3 = DE ACUERDO |
| | | 4. Característica de legalidad y eficiencia | - Principio de Legalidad - Eficiencia | 4 = TOTALMENTE DE ACUERDO |
| | | 5. Característica de publicidad y notificación | - Acceso transparente - Publicidad | |

| | | | | |
|-------------------|--|-------------------|--|---|
| Y: TALENTO HUMANO | La gestión del talento humano hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores. (Universidad Unir de Ecuador) | Reclutamiento | - Condición laboral - Beneficios | 1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| | | Selección | - Evaluación - Técnicas | 2 = EN DESACUERDO 3 = DE ACUERDO |
| | | Capacitación | - Perfeccionamiento - Conocimientos | 4 = TOTALMENTE DE ACUERDO |
| | | Desarrollo Humano | - Participación - Rendimiento | |

3.2. Población y muestra

Según Carrasco (2009), la población se define como el conjunto total de casos o piezas que comparten características similares.

En este estudio se ha abordado una población censal, que se refiere a la totalidad de individuos, elementos o unidades que forman parte de un grupo específico y están sujetos a estudio en un censo. En otras palabras, es la totalidad de personas, objetos o entidades que se desean analizar o estudiar en una investigación, sin excepciones ni exclusiones. En este caso particular, nuestra población censal está compuesta por un total de 35 colaboradores del OAPGRDEGRC, a quienes se procedió a tomar las encuestas respectivamente.

Muestra

Según Hernández et al. (2014), la descripción de muestra representa una porción específica seleccionada de una población, de acuerdo con criterios particulares.

En la actual investigación se aplicó el tipo de muestreo censal, porque se recopiló información de toda la población en lugar de seleccionar una muestra representativa aleatoria, con un total de 35 colaboradores de la OAPGRDEGRC

Unidad de Análisis

La unidad de análisis es un trabajador para la OAPGRDEGRC

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador del Área de la OAP-GRDE-GRC
- Pertenecer a la nómina de personal del de la OAP-GRDE-GRC
- Acceder voluntariamente sobre la encuesta.

Criterios de exclusión:

- Trabajador de otras Áreas del Gobierno Regional del Callao
- No desear ser encuestado.

Tabla 2*Muestra según sexo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 16 | 45,71 |
| Femenino | 19 | 54,29 |
| Total | 35 | 100,0 |

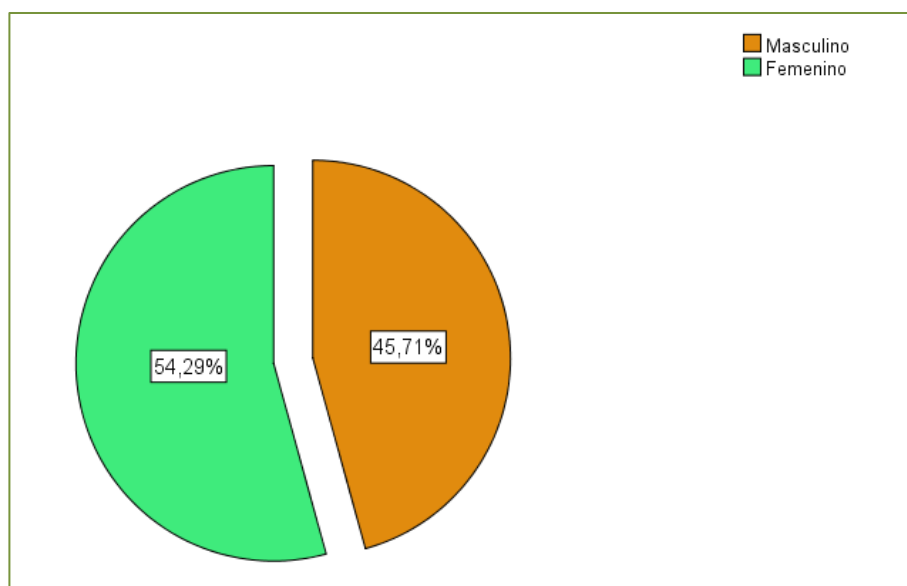
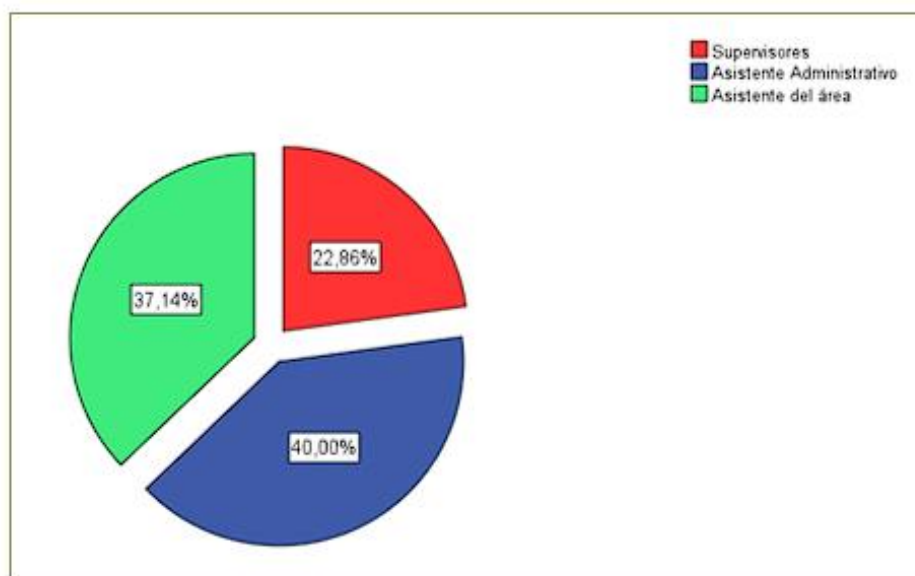
Nota. Elaboración propia**Figura 6***Muestra según sexo.**Nota.* Elaboración propia

Tabla 3*Muestra según cargo*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Supervisores | 8 | 22,86 |
| Asistente Administrativo | 14 | 40,00 |
| Asistente del área | 13 | 37,14 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Elaboración propia

Figura 7*Muestra según cargo.*

Nota. Elaboración propia

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Se desarrolló la fórmula de la encuesta. Es una técnica aplicada en la investigación, cuyo objetivo fundamental es recabar información y que nos permita conocer el estado actual de las variables que se estudian (Carrasco, 2009); razón por la cual se aplicó la presente técnica para ambas variables.

3.3.2. Instrumentos

Aquellos instrumentos que se aplicaron son los formularios de encuesta, vemos a continuación.

Tabla 4

Ficha técnica de la encuesta para medir los Procedimientos Administrativos

Nombre: Encuesta para medir los procedimientos administrativos

Autor: Poma (2020) y adaptado por los investigadores

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 20 minutos

Datos de la encuesta: Está compuesta por cinco dimensiones y 20 ítems, y con respuestas tipo Likert

1. Funcional
2. No jurisdiccional
3. Preliminar
4. Legalidad y eficiencia
5. Publicidad y notificación

Validez y Confiabilidad del instrumento: Muestra una validez de Juicio de Experto en la que señala ser aplicable y una confiabilidad de un Alfa de Conbrach =,875

Nota. Elaboración propia.

Tabla 5

Ficha técnica de la encuesta para medir el Talento Humano

Nombre: Encuesta para medir el talento humano

Autor: Lazo y Puñido, 2019 y modificado por los investigadores

Tiempo de aplicación: aproximadamente 20 minutos

Datos de la encuesta: está compuesta por cuatro dimensiones y 20 ítems, y con respuestas tipo Likert

1. Reclutamiento
2. Selección
3. Capacitación
4. Desarrollo Humano

Validez y Confiabilidad del instrumento: Muestra una validez de Juicio de Experto en la que señala ser aplicable y una confiabilidad de un Alfa de Cronbach =,919

Nota. Elaboración propia.

En relación a la verificación y credibilidad de los instrumentos, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que la verificación hace referencia al punto en que el instrumento mide a la variable. Mientras que la confiabilidad, mide el grado de relación con que se realiza una medición.

Tabla 6*Validez de las encuestas*

| Experto | Resultado de Juicio de Expertos | Encuestas | |
|---------|---------------------------------|------------|------------|
| | | Variable X | Variable Y |
| 1 | Válido aplicar | X | X |
| 2 | Válido aplicar | X | X |
| 3 | Válido aplicar | X | X |

Nota. Se observa que los tres expertos evaluaron a ambas encuestas, siendo el resultado de 19- 20 puntos que significa: Válido aplicar.

Validación del instrumento

En este estudio, los instrumentos que se utilizaron se sometieron a una validación rigurosa de expertos en el campo. Estos expertos revisaron minuciosamente los instrumentos y evaluaron si están correctamente desarrollados de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores que se busca medir. Durante este proceso de validación, se tomó en cuenta aspectos como la correlación entre las preguntas y la claridad de estas. El objetivo de esta validación aseguro que los instrumentos estén adecuados para medir de manera precisa y confiable lo que se pretende medir en el estudio.

Tabla 7*Confiabilidad de las encuestas*

| Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos | | |
|---|-------------------------|----------------------------|
| VARIABLES | Alfa de Cronbach | Número de elementos |
| Procedimientos administrativos | ,875 | 20 |
| Talento humano | ,919 | 20 |

Nota. De acuerdo a la tabla, observamos que el Alfa de Cronbach de la Variable de Procedimientos administrativos = ,875 y de la variable de Talento humano = ,919

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad es definida como el peldaño que un instrumento produce frutos veraces y demostrativas (Hernández, et al, 2014); en tal sentido, para la confiabilidad de la presente investigación se realizó una prueba piloto de una población de 10 colaboradores del área de la OAPGRDEGRC.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el desarrollo de la base de datos, se aplicó el Software de estadística SPSS, el cual comprendió los siguientes pasos:

- Se exportó los datos de Google forms, en Excel, el cual fue cargado al SPSS versión 25.
- Se pasó el control de calidad (consistencia, depuración y recategorización), de los datos.

- Se procedió a realizar el análisis descriptivo e inferencial.

3.5. Aspectos éticos

La investigación cumplió con los lineamientos de la Escuela de PostGrado de la UPSJB, dentro de los que se considera aplicar las Normas de Redacción APA, y la revisión del software anti plagio, así como ser redactada de acuerdo al esquema establecido por la universidad.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Procedimientos Administrativos

Con el objetivo de describir mejor, presentaremos los frutos resultadistas y de cada dimensión.

4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Procedimientos Administrativos

Tabla 8

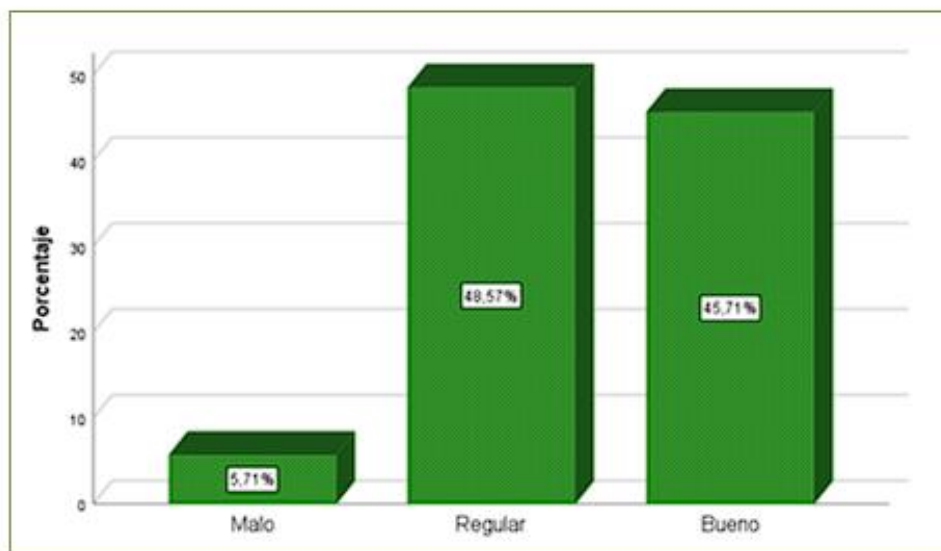
Procedimientos Administrativos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 2 | 5,71 |
| Regular | 17 | 48,57 |
| Bueno | 16 | 45,71 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 48,57% consideran que los procedimientos administrativos son regulares, el 45,71% consideran que son buenos y el 5,71% consideran que son malos.

Figura 8

Procedimientos Administrativos.



Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.1.1.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable

(X): Procedimientos Administrativos

La variable tiene 05 dimensiones:

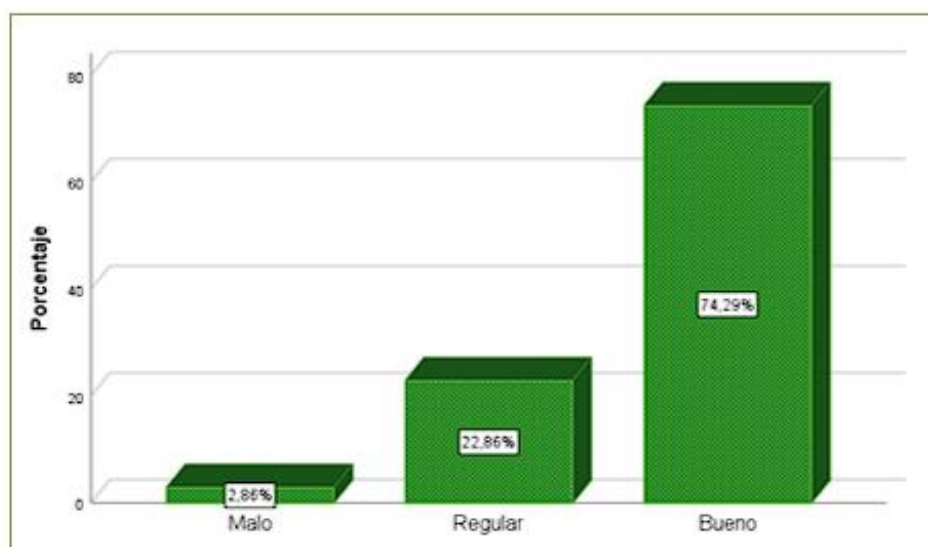
1. Característica funcional
2. Característica no jurisdiccional
3. Característica preliminar
4. Característica de legalidad y eficiencia
5. Característica de publicidad y notificación

A continuación, los resultados:

Tabla 9*Característica funcional*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Mala | 1 | 2,86 |
| Regular | 8 | 22,86 |
| Buena | 26 | 74,29 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 74,29% consideran que la característica funcional es buena, el 22,86% consideran que es regular y el 2,86% consideran que es mala.

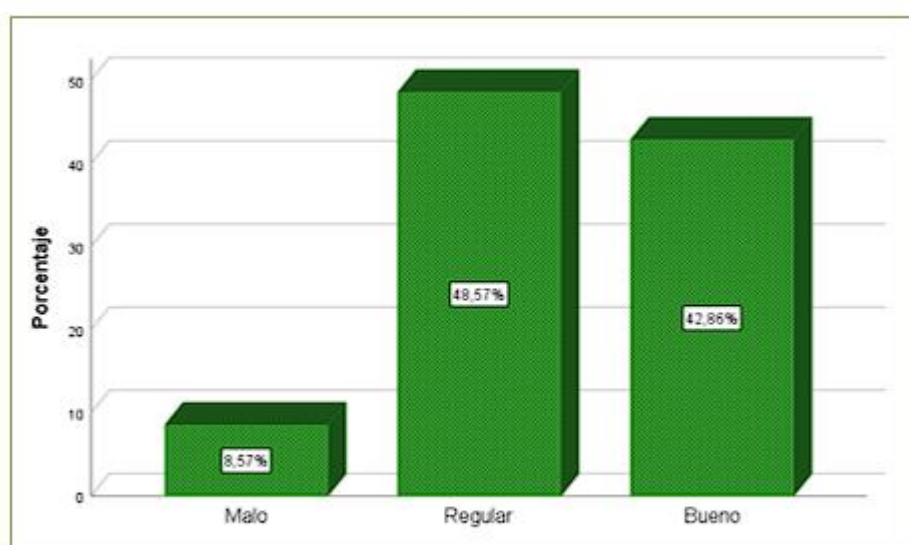
Figura 9*Característica funcional.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 10*Característica no jurisdiccional*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Mala | 3 | 8,57 |
| Regular | 17 | 48,57 |
| Buena | 15 | 42,86 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 48,57% consideran que la característica no jurisdiccional es regular, el 42,86% consideran que es buena y el 8,57% consideran que es mala.

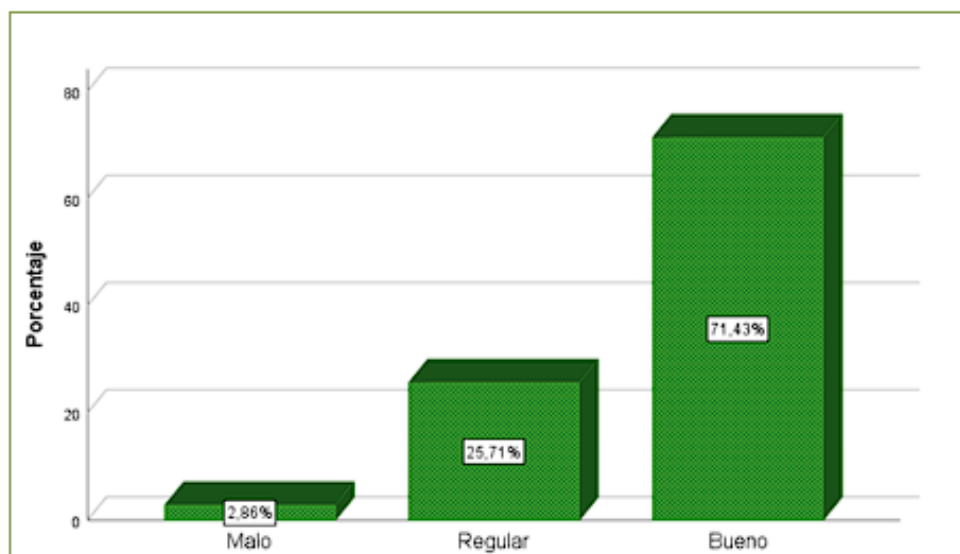
Figura 10*Característica no jurisdiccional.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 11*Característica preliminar*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Mala | 1 | 2,86 |
| Regular | 9 | 25,71 |
| Buena | 25 | 71,43 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 71,43% consideran que la característica preliminar es buena, el 25,71% consideran que es regular y el 2,86% consideran que es mala.

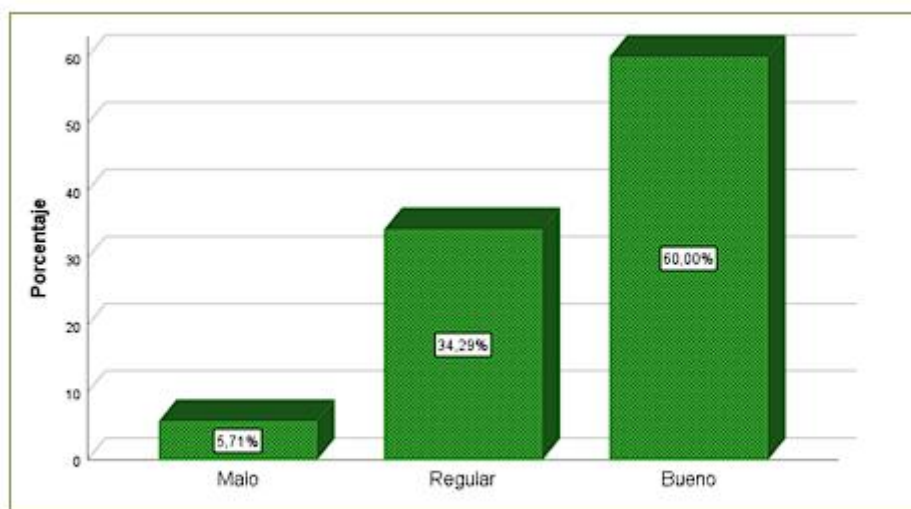
Figura 11*Característica preliminar.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 12*Característica de legalidad y eficiencia*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Mala | 2 | 5,71 |
| Regular | 12 | 34,29 |
| Buena | 21 | 60,00 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 60,00% consideran que la característica de legalidad y eficiencia es buena, el 34,29% consideran que es regular y el 5,71% consideran que es mala.

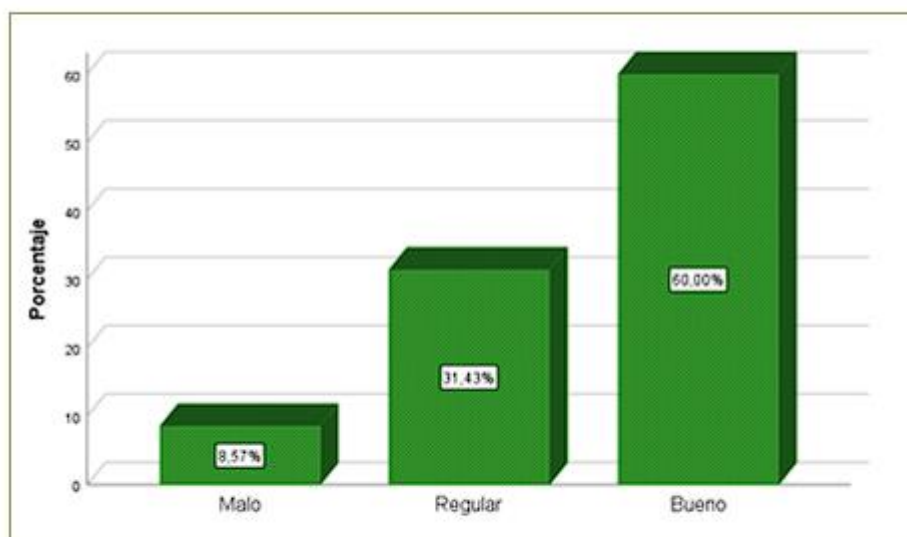
Figura 12*Característica de legalidad y eficiencia.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 13*Característica de publicidad y notificación*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Mala | 3 | 8,57 |
| Regular | 11 | 31,43 |
| Buena | 21 | 60,00 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 60,00% consideran que la característica de publicidad y notificación es buena, el 31,43% consideran que es regular y el 8,57% consideran que es mala.

Figura 13*Característica de publicidad y notificación.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y), que refiere al Talento Humano

Para lograr una comprensión más completa, presentaremos los resultados tanto en su totalidad como desglosados por cada una de sus dimensiones.

4.1.2.1. Resultado en su totalidad de la variable (Y): Talento Humano

Tabla 14

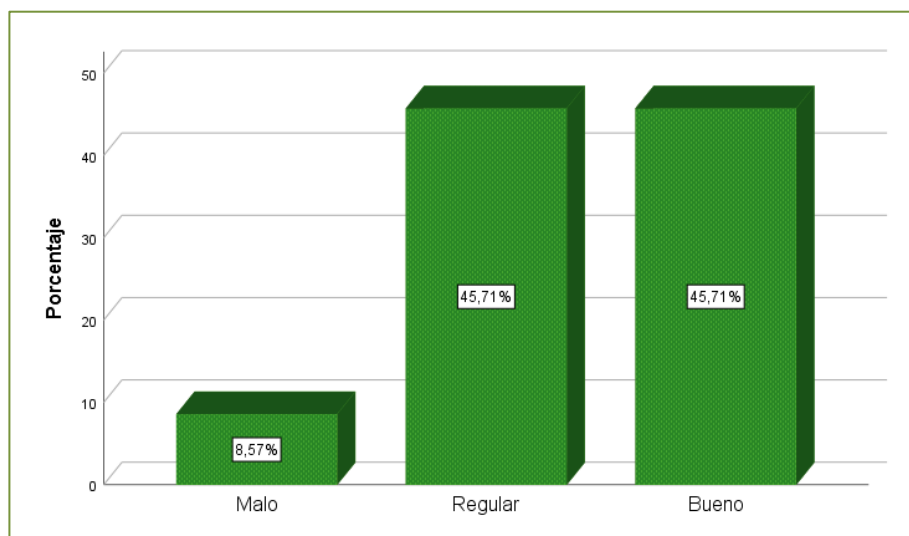
Talento Humano

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 3 | 8,57 |
| Regular | 16 | 45,71 |
| Bueno | 16 | 45,71 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 45,71% consideran que el talento humano es bueno, el 45,71% consideran que es regular y el 8,57% consideran que es malo.

Figura 14

Talento Humano.



Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.1.2.2. Meta obtenida por cada una de las dimensiones de la variable (Y): Talento Humano

La variable tiene 04 dimensiones:

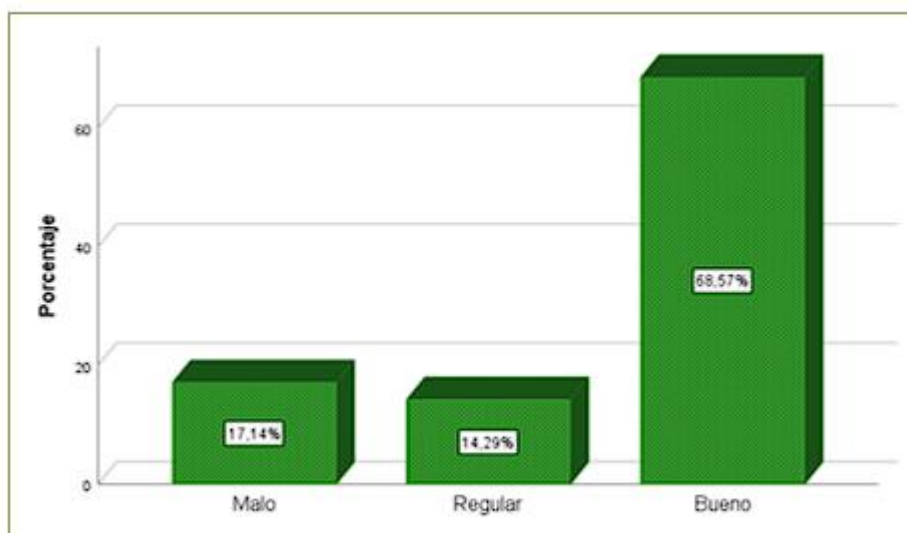
1. Reclutamiento
2. Selección
3. Capacitación
4. Desarrollo Humano

A continuación, los resultados.

Tabla 15*Reclutamiento*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 6 | 17,14 |
| Regular | 5 | 14,29 |
| Bueno | 24 | 68,57 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 68,57% consideran que el reclutamiento es bueno, el 17,14% consideran que es malo y el 14,29% consideran que es regular.

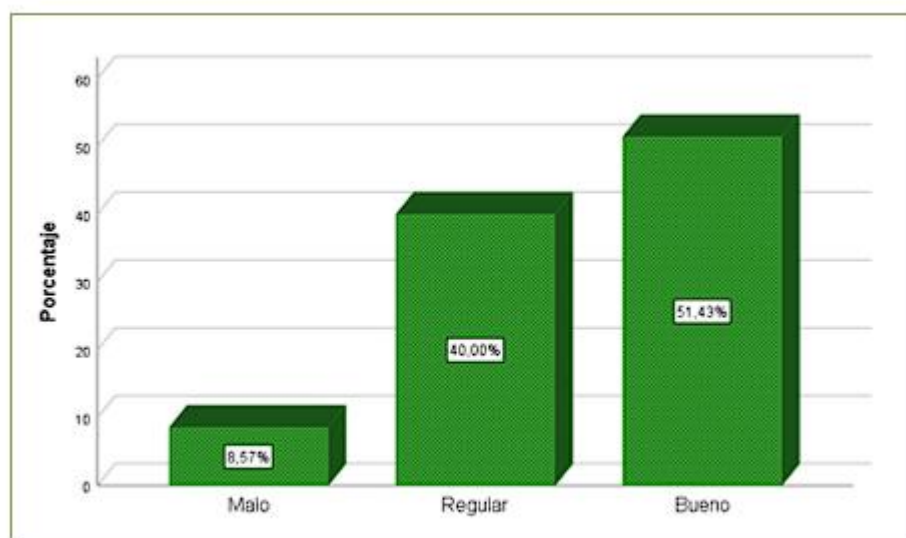
Figura 15*Reclutamiento.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 16*Selección*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Mala | 3 | 8,57 |
| Regular | 14 | 40,00 |
| Buena | 18 | 51,43 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 51,43% consideran que la selección es buena, el 40,00% consideran que es regular y el 8,57% consideran que es mala.

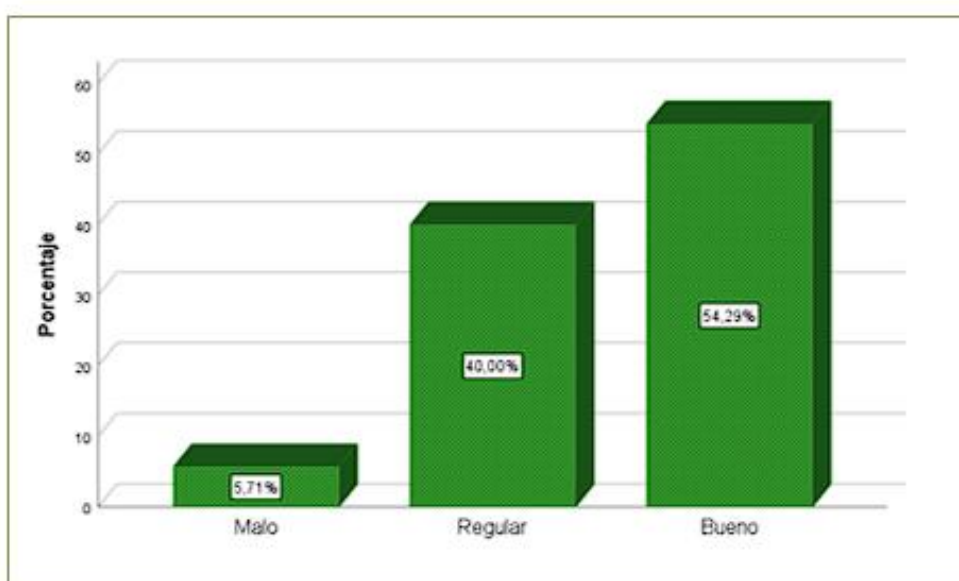
Figura 16*Selección.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 17*Capacitación*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Mala | 2 | 5,71 |
| Regular | 14 | 40,00 |
| Buena | 19 | 54,29 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 54,29% consideran que la capacitación es buena, el 40,00% consideran que es regular y el 5,71% consideran que es mala.

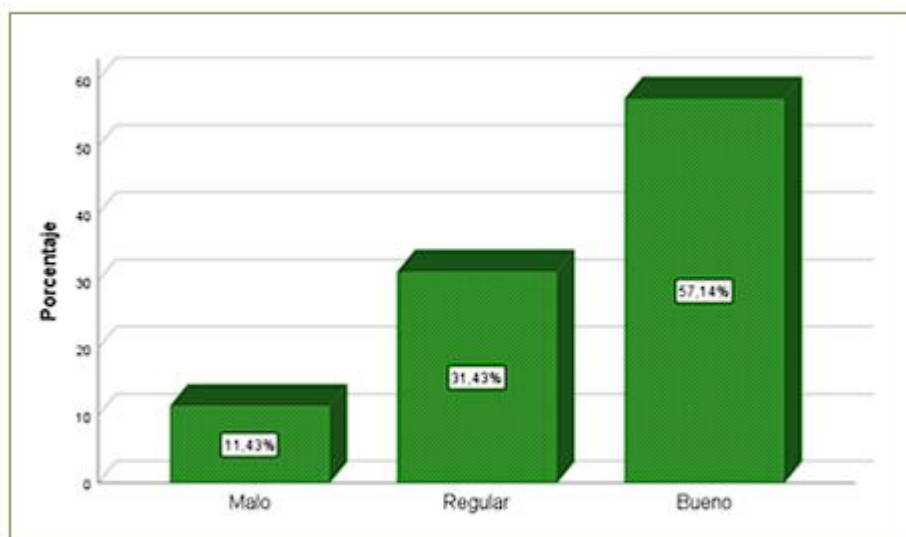
Figura 17*Capacitación.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 18*Desarrollo Humano*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 4 | 11,43 |
| Regular | 11 | 31,43 |
| Bueno | 20 | 57,14 |
| Total | 35 | 100,0 |

Nota. Se observa que el 57,14% consideran que el desarrollo humano es bueno, el 31,43% consideran que es regular y el 11,43% consideran que es malo.

Figura 18*Desarrollo Humano.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 19

Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Procedimientos Administrativos

| | Estadístico | gl | Sig. |
|--------------------------------|-------------|----|------|
| Procedimientos Administrativos | ,953 | 35 | ,142 |
| Funcional | ,911 | 35 | ,008 |
| No Jurisdiccional | ,980 | 35 | ,775 |
| Preliminar | ,921 | 35 | ,015 |
| Legalidad y Eficiencia | ,922 | 35 | ,016 |
| Publicidad y Notificación | ,948 | 35 | ,098 |

Nota. Elaborado en sustento a los objetivos de resultado en la encuesta.

Tabla 20

Prueba de Shapiro Wilk para la variable: Talento Humano

| | Estadístico | gl | Sig. |
|-------------------|-------------|----|------|
| Talento Humano | ,964 | 35 | ,297 |
| Reclutamiento | ,890 | 35 | ,002 |
| Selección | ,929 | 35 | ,027 |
| Capacitación | ,933 | 35 | ,033 |
| Desarrollo Humano | ,919 | 35 | ,013 |

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

En las tablas 19 y 20 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Shapiro Wilk, lo cual aplico debido a que la base de datos está denominada por menos de 50 datos. Demostrando valores de P menores de 0.05; Siendo así que al demostrar que los datos no continúan una distribución regular, para contrastar las hipótesis, se tendrá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Ho: Entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao – 2022, no existe concordancia significativa.

Ha: Entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao – 2022, existe concordancia significativa.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 21

Correlación rho de Spearman de los procedimientos administrativos y el talento humano

| | | Talento Humano |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------|
| | Coeficiente de correlación | ,783** |
| Rho de Spearman | Procedimientos Administrativos | Sig. (bilateral) ,000 |
| | N | 35 |

Nota. Entre los procedimientos administrativos y el talento humano existe una correlación positiva considerable, $r = 0,783$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se declina la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna.**

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: Entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao – 2022, no existe concordancia significativa.

Ha: Entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao – 2022, existe concordancia significativa.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el cuadro estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 22

Correlación rho de Spearman de las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano

| | | Talento Humano |
|--------------------|-----------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Funcional | |
| | Coefficiente de correlación | ,671** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | | 35 |

Nota. Entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media $r = 0,671$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 2:

Ho: Entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, no existe concordancia significativa.

Ha: Entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe concordancia significativa.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 23

Correlación rho de Spearman de las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el talento humano

| | | Talento Humano | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------|
| | | Coefficiente de correlación | ,749** |
| Rho de Spearman | No Jurisdiccional | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 35 |

Nota. Entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media, $r = 0,749$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 3:

Ho: Entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, no existe concordancia significativa

Ha: Entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe concordancia significativa.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 24

Correlación rho de Spearman de la característica preliminar del procedimiento administrativo y el talento humano

| | | Talento Humano | |
|-----------------|------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Preliminar | Coeficiente de correlación | ,671** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 35 |

Nota. Entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media, $r = 0,671$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 4:

Ho: Entre la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, no existe concordancia significativa.

Ha: Entre la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe concordancia significativa.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 25

Correlación rho de Spearman de la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el talento humano

| | | Talento Humano | |
|----------|-------------|------------------|--------|
| Rho de | Legalidad y | Coefficiente de | ,610** |
| Spearman | Eficiencia | correlación | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 35 |

Nota. Entre la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media $r = 0,610$ y un valor de significancia de $p=0,005$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 5:

Ho: Entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, no existe concordancia significativa.

Ha: Entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022, existe concordancia significativa.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 26

Correlación rho de Spearman de la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el talento humano

| | | | Talento Humano |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|----------------|
| | | Coeficiente de correlación | ,658** |
| Rho de Spearman | Publicidad y Notificación | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 35 |

Nota. Entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media, $r = 0,658$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Los datos estadísticos indican que hay una correlación positiva notable, con un fuerte valor de $r=0,783$ para la relación y un nivel de significancia de $p=0,000$. En resumen, se confirma una conexión significativa entre las prácticas administrativas y el talento humano de los trabajadores en el Puerto Artesanal del Callao - 2022. Lo que explica que la aplicación de los procedimientos administrativos, responden a las pautas establecidas en la institución y corre traslado a que continúe esta figura de progresividad institucional. Se sugiere capacitar al personal en la aplicación correcta de la Ley No 27444. Asimismo, es importante sugerir considerando que estamos regresando de una pandemia mundial, donde el trabajo fue remoto a la presencialidad, lo que origina que toda institución debe tener consideraciones y programas para motivar el desarrollo del talento humano como elemento fundamental de toda institución.

A nivel nacional la investigación de Sierra (2019), señala que Ley No 27444, no da prioridad para que el administrado pueda ejercer su defensa en los temas en discusión, porque las notificaciones son amplias y no personalísimas que coincide con nuestra investigación. Tal es así que consideramos en las recomendaciones para una mejora continua. Flores (2019), señala que se encuentra por falta de eficacia y un adecuado diseño de las normas del D.A, por lo que plantea alternativas de solución como contratar personal idóneo y capacitado. Según Rosas (2022), es recomendable que el manual de funciones incluya elementos que ayuden a mejorar el rendimiento y la administración del personal, así como a la contratación de individuos adecuados para los roles específicos. Por otro lado, Medina (2021) indica que una gestión eficaz del potencial humano resulta en una mejora en la consideración del servicio ofrecido a los administrados.

López (2018), sugiere tener más cuidado en la gestión del talento humano, ya que es fundamental para la labor y cumplimiento de los procedimientos administrativos.

A nivel internacional la investigación de Abad (2018), que la aplicación del derecho burocrático, tiene desventajas ya que se pierde mucho tiempo por mala praxis en no destituir a malos funcionarios que están en el poder. Matute (2021), señala la importancia de los principios rectores que se deben tener en cuenta en el régimen disciplinario. Según Yépez (2016), las sanciones disciplinarias están relacionadas con las obligaciones administrativas de los empleados públicos, lo que requiere la consideración de la normativa de Servicio Público. Taipe (2021) indica que una persona que recibe una notificación incorrecta debe presentar pruebas para emprender acciones legales en defensa de sus derechos constitucionales vulnerados. Por otro lado, Marín (2018) observa que hay una falta de actualización en el desarrollo de los sistemas por debajo que forman parte de la administración del T.H, lo que provoca un bajo rendimiento.

5.2. Conclusiones

Primera: Los resultados estadísticos dan muestra que entre los procedimientos administrativos y el talento humano crea una correlación positiva considerable ($r = 0,783$). Siendo así que la aplicación de procedimientos administrativos es adecuada y que permiten una buena ejecución por parte del personal.

Segunda: Las cifras estadísticas indican que hay una correlación moderadamente positiva ($r = 0,671$) entre las capacidades operativas del proceso administrativo y el recurso humano. Esto sugiere que se necesita un mayor entendimiento y dominio de la Ley de

procedimientos para mejorar los beneficios y servicios brindados a los administrados.

Tercera: Los resultados estadísticos dan muestra que entre las características no jurisdiccionales del proceso administrativo y el talento Humano existe una correlación positiva media ($r = 0,749$). Es decir; que, por ser un tema netamente administrativo, no debe llegar a entablarse un proceso judicial, por lo tanto, se trata de resolver en la misma institución.

Cuarta: Los resultados estadísticos dan muestra que entre la característica preliminar del proceso administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media ($r = 0,671$). Es decir; que la labor es buena. Sin embargo, se debe mejorar la notificación entre la institución y el administrado.

Quinta: Los resultados estadísticos dan muestra que entre la característica de legalidad y eficiencia del proceso administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media ($r = 0,610$). Es decir; la aplicación de la legalidad está de acuerdo a las normas y leyes vigentes en el puerto artesanal del Callao.

Sexta: Los resultados estadísticos dan muestra que entre la característica de publicidad y notificación del proceso administrativo y el talento humano existe una correlación positiva media ($r = 0,658$). Es decir; que la publicidad dirigida al sector pesquero es adecuada.

5.3. Recomendaciones

Primera: Al jefe del Área de la OAPGRDEGRC, se recomienda llevar a cabo capacitaciones para el personal en la aplicación de la Ley No

27444, asimismo talleres de motivación para desarrollar el talento humano.

- Segunda: Al jefe del Área de la Oficina de Agricultura y Producción de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional del Callao, se recomienda llevar a cabo conversatorios acerca de los beneficios para los pescadores, siendo así que esta comunicación será desarrollada en afiche de proceso el cual adjuntamos al presente trabajo de investigación.
- Tercera: Al jefe del Área de la OAPGRDEGRC, se recomienda que se debe resolver asuntos pendientes de reclamos en la misma institución para no generar denuncias en sede judicial, posteriormente al no encontrar solución en sede administrativa.
- Cuarta: Al jefe del Área de la OAPGRDEGRC, se recomienda que se debe facilitar la notificación a través de correos electrónicos, aplicaciones designadas como mensaje de texto o WhatsApp consignados.
- Quinta: Al jefe del Área de la OAPGRDEGRC, se recomienda que el personal este actualizado a fin de seguir aplicando las leyes y normas establecidas.
- Sexta: Al jefe del Área OAPGRDEGRC, se recomienda que se debe de llevar a cabo la publicidad, a través de correos electrónicos y redes sociales, así como por la plataforma del Gobierno Regional del Callao, por ello realizamos fichas digitales para su proliferación entre los administrados.

PROPUESTA:

Nombre: Cartillas con los pasos de los procesos administrativos a seguir.

Fundamento: Con la finalidad de orientar mejor el proceso que se debe seguir se presenta una cartilla con los procedimientos que deben de seguir los administrados de la pesca artesanal.

**GOREC - GOBIERNO REGIONAL DEL
CALLAO**

PROCESO QUE DEBE SEGUIR PARA TRAMITE

IMPORTANTE

No tener miedo o rechazo frente a los tramites que se van a realizar frente a las disposiciones emitidas por la administracion publica, todas deben ser escuchados y podran acceder a la peticion con respuestas emitidas por la entidad

TRAMITE VIRTUAL

El Gobierno Regional del Callao, facilita a sus administrados el siguiente link (<http://gorec.tramites.pesqueria>) en el cual se visualiza todos los formularios para poder ser llenados y enviar a los correos asignados a la institucion.

NORMATIVIDAD

La Ley general de pesca en el peru, se rige por el decreto ley 25977, en el cual podemos obtenerlo mediante el siguiente enlace (<http://extwprlegis.fao.org/docs/pdf/per1377.pdf>) siendo asi que los mas de 80 articulos, ayudaran a salvaguardar sus intereses personales.

conocimiento de la entidad

Tratamos de llegar mediante publicidad que se imparte en el lugar de trabajo para los pescadores que invitamos a que sepan, quienes somos y para que trabajamos mediante el siguiente link (<http://gorec.agric.pesq.org>) denotando asi el historico de avances que se a logrado con la comunidad de trabajo

AYUDA Y SOPORTE

Estamos atentos ante cualquier comunicacion, por ende ofrecemos los siguientes medios de comunicacion (facebook, gmail, whatsapp, telegram) para tener una mayor facilidad en el mecanismo de sus consultas y dudas que gustosamente resolveremos.



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

De conformidad a lo establecido en el Texto Único de Procedimientos Administrativo – TUPA del Gobierno Regional del Callao, tenemos el Procedimiento Administrativo referido al Área de Pesquería, lo cual detallamos a continuación



Muy importante que el administrado debe contar con RUC activo.

El inicio del procedimiento es mediante la presentación del F.U.T. a través de la Mesa de Partes de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo, quién deriva la solicitud con la documentación anexada a esta solicitud a la autoridad competente que revisará y resolverá esta solicitud, la Gerencia Regional de Desarrollo Económico, que, a su vez derivará a su área encargada que es la Oficina de Agricultura y Producción.

Para los trámites solicitados por los administrados, el plazo para resolver este trámite es de veinte (20) días hábiles.



Requisitos para la tramitación del certificado son los siguientes

Personas Naturales

1. Presentar Formulario Único de Trámite (en adelante F.U.T.) dirigido al Gobierno Regional del Callao.
2. Personas Jurídicas: Copia simple de la Escritura de Constitución Social inscrita en el registro correspondiente.
3. De ser el caso, para acreditar la representación del solicitante, copia de Carta Poder (persona natural) o Partida Registral de Poder vigente (persona jurídica)
4. Declaración Jurídica de residir en la jurisdicción de la Provincial Constitucional del Callao.

Pescador Artesanal No Embarcado

Copia de la Resolución Autoritativa de Permiso de Pesca vigente, otorgada por las Dirección o Gerencia Regional de la Producción o Dirección General de Pesca Artesanal.

Pescador Artesanal Embarcado

Copia simple del Carné de Marinero de Pesca Artesanal vigente o de Buzo Artesanal vigente o Constancia Provisional vigente, adjuntando con este último, constancia vigente otorgada por la Autoridad Marítima donde se consigna que efectivamente se dedica a la pesca artesanal y alternadamente a la pesca industrial.



FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas

- Abad, S. (2018). *Problemas jurídicos en torno a la gestión del talento humano en el sector público* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/6354>
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano, basado en competencias*. Granica.
- Alles, M. (2009). *Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias*.
- Ansorena, A. (2005). *15 Pasos para la selección de personal*. Editorial Paidós.
- Becerra, J. (1995). *El derecho de petición en Colombia. Normas, jurisprudencia, doctrina y modelos prácticos*. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.
- Berlín, F. (1997). *Diccionario universal de términos parlamentarios*. Congreso de la Unión.
- Borsic, Z. (2017). *La Gestión del Talento Humano y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Autónoma de México]
- Bouzas, J. y Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano*. UNM
- Cabrera, V. (2013). *Teoría General del Procedimiento Administrativo*. Ediciones Legales E.I.R.L.
- Calderón, H. (2004). *Derecho administrativo guatemalteco*, UNAM-Porrúa.
- Cano, A. (2017). *La Administración Y El Proceso Administrativo*. <https://bit.ly/3Khwgua>
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Cenzo, D, & Robbins, S (1996). *Human Resource Management*.
- Chennet, M. (2015). *Manual de Gestión Personal en el Sector Público*. Gaceta Jurídica.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw - Hill.
- Corominas, J. (1998). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Editorial Gredos
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ediciones ECOE.
- Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Prentice-Hall.
- Escobar, L. (2016). *EL ROL GERENCIAL Y LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES HUANCVELICA – AÑO 2015* [Tesis de pregrado, Universidad de Huancavelica]. <https://bit.ly/3AnR1Qm>
- Flores, M. (2019). *El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de Puno* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://bit.ly/3RaoBAj>
- Gallopin, G. (2003). *Sostenibilidad y desarrollo sostenible: un enfoque sistemático*.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (1998). *Administración*. International Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill Education.
- Herrero, A., Perello, M., & Herrero, A. (2018). *Dirección de Recursos Humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson educación.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*.
- Islas, R. (2009). *Sobre el principio de legalidad*. Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano.
- Instituto de ciencias Hegel ley 27444

- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento Humano*. Prentice Hall, Pearson educación
- Lazo, M. (2019). *Gestión Del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa De Climatización Waira System, Santiago de Surco – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://bit.ly/3cp09w5>
- López, D. (2013). *Análisis del proceso administrativo y su incidencia en la operatividad de la Empresa Mercredi S.A, ubicada en el Canton del Triunfo, Provincia del Guayas* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro]. <https://bit.ly/3pK3DfY>
- López, K. (2018). *Gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería en la Municipalidad Distrital de El Porvenir – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3AH2k7l>
- Marín, A. (2018). *Sistemas de administración del talento humano. Caso: Fundación para el desarrollo productivo y financiero – PROFIN* [Tesis de Pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18522>
- Matute, K. (2021). *El Derecho Administrativo Sancionador y la Aplicación de Responsabilidad Disciplinaria del Servidor Público* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16482>
- Medina, R. (2021). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en el gobierno regional de Ayacucho - 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3521>
- Méndez, A. (2019). *Importancia de implementar un proceso administrativo único para la Administración Pública* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/6995>
- (Mendoza, 2012)

- Morisaki J. (2021). *Estrategia de desarrollo del talento humano administrativo para mejorar las competencias laborales en la Empresa Agroindustrial Tuman S.A.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8596>
- Morón, U. (2007). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.*
- Munch, L. (2010). Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. <https://bit.ly/3TdEo31>
- Prieto, L. (1996). El doble papel de la administración pública en la empresa mixta local. *Revista de estudios de la administración local y autonómica*, 1(1), 271-272
- Quintero, M., Almanza, K., y Pimienta, S. (2021). Estrategias para potenciar la competitividad internacional de Puertos Marítimos en contextos globalizados. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 250-271
- Reglamento de la Ley General de Pesca (2001). *Decreto Supremo N° 012-2001-PE.*
- (Rojas, 2018)
- Rosas, I. (2022). *La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020* [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. <https://hdl.handle.net/20.500.13097/217>
- Ribes, G. (2018). *Dirección de Recursos Humanos, Gestión de Personas.*
- Sierra, T. (2019). *Modificación del procedimiento administrativo ley 27444 y eficiencia de la notificación personal en la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2013 – 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2748>
- Taipe, R. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/8184>
- Tito, S. (2019). *Modificación Del Procedimiento Administrativo Ley 27444 y Eficiencia de la Notificación Personal En La Municipalidad de San Juan*

De Lurigancho 2013 – 2016 [Tesis de postgrado, Universidad Federico Villareal]. <https://bit.ly/3Akxgt1>

(Torres, 2011)

Ulrich, D. (1997). *Recursos Humanos Champions*. Ediciones Granica.

Universidad Unir de Ecuador

Vallejos, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Instituto de Investigaciones <https://bit.ly/3QGLT0J>

Yépez, W. (2016). *Procedimiento administrativo básico y su influencia en la orientación del talento humano que labora en la secretaria de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2294>

ANEXOS**ANEXO N° 1 Matriz de Consistencia****ANEXO N° 2 Consentimiento informado****ANEXO N° 3 Ficha de recolección de datos / cuestionario****ANEXO N° 4 Ficha de Juicio de Expertos**

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

Procedimientos Administrativos y talento humano del puerto artesanal del Callao – 2022

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Metodología |
|---|--|---|--|---|
| <p>Problema general ¿Qué relación existe entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao - 2022?</p> <p>Problema Específico</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao - 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> | <p>Hipótesis general Existe relación significativa entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao - 2022.</p> <p>Hipótesis Específica 1. Existe relación significativa entre</p> | <p>Variable (X): Procedimientos administrativos</p> <p>Dimensiones D1. Característica Funcional D2. Característica no Jurisdiccional</p> | <p>Tipo de Investigación investigación de tipo básica</p> <p>Nivel de Investigación: Explicativo Diseño: Descriptivo Correlacional</p> |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| <p>1. ¿Qué relación existe entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao - 2022?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del</p> | <p>1. Identificar la relación que existe entre las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao - 2022</p> <p>2. Caracterizar la relación que existe entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el Talento Humano de</p> | <p>las características funcionales del procedimiento administrativo y el talento humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao - 2022</p> <p>2. Existe relación significativa entre las características no jurisdiccionales del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores</p> | <p>D3. Característica Preliminar</p> <p>D4. Característica de Legalidad y Eficiencia</p> <p>D5. Característica de Publicidad y Notificación</p> <p>Variable (Y): Talento Humano</p> <p>Dimensiones D1. Reclutamiento</p> | <p>Población: La población Censal, conformada por 35 colaboradores del Área de la OAPGRDEGRC</p> <p>Muestra: La Muestra Censal conformada por 35 colaboradores del Área de la OAPGRDEGRC.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección de datos</p> |
|---|---|---|--|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <p>Puerto artesanal del Callao-2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la característica de legalidad y eficiencia del procedimiento administrativo y el</p> | <p>los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022</p> <p>3. Describir la relación que existe entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la característica de legalidad y eficiencia</p> | <p>del Puerto artesanal del Callao-2022</p> <p>3. Existe relación significativa entre la característica preliminar del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022</p> <p>4. Existe relación significativa entre la característica de legalidad y eficiencia del</p> | <p>D2. Selección</p> <p>D3. Capacitación</p> <p>D4. Desarrollo Humano</p> | <p>Cuestionario</p> <p>Análisis de procesamiento de datos</p> <p>El análisis y procesamiento de datos se realizará a través del programa estadístico SPSS, 25.</p> |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022?</p> | <p>del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022</p> <p>5. Caracterizar la relación que existe entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022.</p> | <p>procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022</p> <p>5. Existe relación significativa entre la característica de publicidad y notificación del procedimiento administrativo y el Talento Humano de los colaboradores del Puerto artesanal del Callao-2022.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

ANEXO N° 2: Consentimiento informado

Consentimiento Informado para participantes de Investigación

La determinación de la ficha de consentimiento es proporcionar a los concurrentes, en la presente investigación, con una adecuada descripción, así como el rol que van a cumplir como asistentes a la presente mención.

El presente trabajo de Investigación es dirigido por los Bachilleres: Italo Renzo José Espinoza Quenta y Sandra Esmeralda Centurión Espinoza, estudiantes de la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada San Juan Bautista. El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre los procedimientos administrativos y el talento humano de los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao – 2022.

La participación en este desarrollo es severamente voluntaria. La recopilación de datos que se recopile será secreta y no se usará para ningún otro fin que fuera externo de los temas de esta investigación.

Muchas gracias por su participación.

Acepto participar voluntariamente en este desarrollo de investigación para fines académicos. He sido informado (a), acerca del objetivo de investigación.

Nombre del Participante - Firma del Participante – Fecha

ANEXO N° 3: Instrumentos de recolección de datos.

1 Encuesta dirigida a los colaboradores del Puerto Artesanal del Callao para medir el procedimiento administrativo

Estimado colaborador (a), por favor leer y completar la encuesta que es motivo de investigación.
Muchas gracias por su colaboración.

I. Datos Informativos

Sexo

1 () femenino

2 () masculino

Labor que realiza

1 () Supervisores

2 () Asistente Administrativo

3 () Asistente de área

II. Encuesta

Lee con atención y marca con X en el recuadro que elijas de acuerdo a la siguiente escala:

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|---------------|--------------------------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |

| N° | ITEMS | ESCALA | | | |
|-------------------------------|--|--------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Dimensión 1: Funcional | | | | | |
| 1 | El procedimiento administrativo es propio de la función administrativa. | | | | |
| 2 | La actividad administrativa se considera dentro del procedimiento administrativo | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 3 | El procedimiento administrativo se realiza en cualquier área del Puerto Artesanal del Callao | | | | |
| 4 | El procedimiento administrativo se lleva a cabo en entidades estatales y públicas. | | | | |
| Dimensión 2: No Jurisdiccional | | | | | |
| 5 | El procedimiento administrativo en el puerto artesanal del callao es netamente de carácter administrativo | | | | |
| 6 | El procedimiento administrativo que se ejerce en el puerto artesanal del callao es de naturaleza administrativa mas no se aplica normas y leyes jurídicas | | | | |
| 7 | La administración pública en el puerto artesanal del callao no actúa de manera judicial | | | | |
| 8 | La resolución puede ser en favor o en contra del administrado, de acuerdo a los estatutos | | | | |
| Dimensión 3: Preliminar | | | | | |
| 9 | El área de la Oficina de Agricultura y Producción de administración del puerto artesanal del callao revisa si están completos los documentos para iniciar el procedimiento administrativo. | | | | |
| 10 | La administración pública es fiscalizadora de la documentación que otorga al área usuaria. | | | | |
| 11 | La administración pública actúa de manera procesal en el cumplimiento de plazos y normas en el Puerto Artesanal del Callao. | | | | |
| 12 | La aplicación de las funciones del procedimiento administrativo se ve reflejado en el área Agricultura y Producción del Puerto Artesanal del Callao | | | | |
| Dimensión 4: Legalidad y Eficiencia | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| 13 | La administración pública del puerto artesanal del callao aplica el principio de legalidad. | | | | |
| 14 | Los procedimientos administrativos ejecutan adecuadamente las normas y leyes vigentes en el puerto artesanal del callao. | | | | |
| 15 | La eficiencia se ve reflejada en el área Agricultura y producción en el puerto artesanal del callao | | | | |
| 16 | La administración pública del puerto artesanal del callao busca permanentemente la eficiencia y la calidad en la atención a los usuarios. | | | | |
| Dimensión 5: Publicidad y Notificación | | | | | |
| 17 | En la administración pública del puerto artesanal del callao, es transparente el acceso a la información | | | | |
| 18 | Las notificaciones emitidas por la administración pública, son dirigidas correctamente | | | | |
| 19 | Los administrados argumentan sus pretensiones ante la administración pública y obtienen respuesta | | | | |
| 20 | La publicidad de la administración pública del puerto artesanal del callao, es visible ante los ciudadanos | | | | |

**Encuesta dirigida a los colaboradores del puerto artesanal del Callao
para medir el talento humano.**

Estimado colaborador (a), por favor leer y completar la encuesta que es motivo de investigación.
Muchas gracias por su colaboración.

I. Datos Informativos

Sexo

1 () femenino

2 () masculino

Labor que realiza

1 () Supervisores

2 () Asistente Administrativo

3 () Asistente de área

I. Encuesta

Lee con atención y marca con X en el recuadro que elijas de acuerdo a la siguiente escala:

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|---------------|--------------------------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |

| N° | ÍTEMS | ESCALA | | | |
|-----------------------------------|---|--------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Dimensión 1: Reclutamiento | | | | | |
| 1 | La experiencia obtenida lo ayuda con su trabajo en el Gobierno Regional del Callao. | | | | |
| 2 | En el Gobierno Regional del Callao se potencia sus habilidades | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3 | El Gobierno Regional del Callao ofrece un seguro de acuerdo a su trabajo | | | | |
| 4 | Los materiales que utilizas son adecuados para la actividad que realizas | | | | |
| 5 | En el Gobierno Regional del Callao respetan sus derechos como colaborador | | | | |
| Dimensión 2: Selección | | | | | |
| 6 | La evaluación es realizada por un personal de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Callao | | | | |
| 7 | Los exámenes médicos aportan a prevenir el cuidado de su salud para que lleve a cabo su labor diaria | | | | |
| 8 | Sabes si la evaluación de selección del nuevo personal se realiza de acuerdo a las normas establecidas | | | | |
| 9 | El trabajo que realizan va de acuerdo a sus conocimientos | | | | |
| 10 | Tienes experiencia para las actividades que te asignan | | | | |
| Dimensión 3: Capacitación | | | | | |
| 11 | Las capacitaciones están orientadas al desarrollo de tus funciones | | | | |
| 12 | El desarrollo de tus habilidades es evaluado en forma permanente | | | | |
| 13 | Mejoras las actividades después de la capacitación | | | | |
| 14 | Se evalúa lo aprendido después de una capacitación | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|--|--|
| 15 | Las capacitaciones te ayudan al desarrollo de tu labor | | | | |
| Dimensión 4: Desarrollo Humano | | | | | |
| 16 | El ambiente de trabajo se encuentra organizado | | | | |
| 17 | Existe un ambiente adecuado en el Gobierno Regional del Callao | | | | |
| 18 | Se impulsa los valores del Gobierno Regional del Callao entre los colaboradores | | | | |
| 19 | Participas en las reuniones de confraternidad que realiza el Gobierno Regional del Callao | | | | |
| 20 | El Gobierno Regional del Callao les hace participar en cursos de actualización | | | | |

ANEXO N° 4: Ficha de Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Daga Saravia, Rudy Alder
- 1.2. Grado académico: Maestro en Derecho Administrativo y Gestión Pública
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario UNDC
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta para medir los Procedimientos Administrativos
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Italo Renzo José Espinoza Quenta – Sandra Esmeralda Centurión Espinoza
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Bueno (13-15) | Muy Bueno (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores. | | | | | X |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis. | | | | | X |

| | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|--|---|
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | X |
|-----------------|--|--|--|--|--|---|

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Dar prioridad a los vacíos de ley que se encuentra en el rubro para los pescadores artesanales.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: los fundamentos técnicos deben ser avalados por un sistema de evaluación continuo y la formulación debe tener un lenguaje más intuitivo para que el ciudadano y trabajadores del sector tengan entereza de que documentos se van a firmar.

Lima, 01 de agosto de 2022

DNI N°: 70481483

Tel.: 953740424

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



Nombre: Daga Saravia Rudy Alder
DNI: 70481483

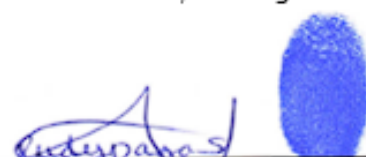
| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Puntos referentes a cada variable, en el cual demuestre una sincronía de organización lógica aplicable.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: En base a los encuestados, tener mayor arraigo en cuanto al tema de las estrategias que se van aplicar para que la hipótesis tenga un buen fundamento practico y este sea determinante en temas adyacentes de la investigación.

Lima, 01 de agosto de 2022



Nombre: Daga Saravia Rudy Alder
DNI: 70481483

DNI N°: 70481483

Tel.: 953740424

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castro Verona Freddy
- 1.2. Grado académico: Doctor en Derecho
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Contraloría General de la República
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta para medir los Procedimientos Administrativos
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Italo Renzo José Espinoza Quenta – Sandra Esmeralda Centurión Espinoza
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Bueno (13-15) | Muy Bueno (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|--|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACION | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores. | | | | | X |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis. | | | | | X |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | X |

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lima, 3 de agosto de 2022

DNI N°: 43376730

Tel.: 995560729

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid black horizontal line.


UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
**FICH FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castro Verona Freddy
- 1.2. Grado académico: Doctor en Derecho
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Contraloría General de la República
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta para medir el Talento Humano
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Italo Renzo José Espinoza Quenta – Sandra Esmeralda Centurión Espinoza
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| a. De 01 a 09: (No válido, reformular) | d. De 16 a 18: (Válido, precisar) |
| b. De 10 a 12: (No válido, modificar) | e. De 19 a 20: (Válido aplicar) |
| c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) | |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Bueno (13-15) | Muy Bueno (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|--|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores. | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis. | | | | | X |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | X |

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lima, 3 de agosto de 2022.

DNI N°: 43376730

Tel.: 995560729

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



ANEXO N° 4: Ficha de Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **CARRETERO GAVANCHO JOSE OSWALDO**
- 1.1 Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: **FISCAL SUPERIOR LIMA SUR – MINISTERIO PÚBLICO**
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Encuesta para medir los Procedimientos Administrativos**
- 1.1. Autor(A) de Instrumento: **Italo Renzo José Espinoza Quenta – Sandra Esmeralda Centurión Espinoza**
- 1.4 Criterios de aplicabilidad:
- | | |
|--|-----------------------------------|
| a. De 01 a 09: (No válido, reformular) | d. De 16 a 18: (Válido, precisar) |
| b. De 10 a 12: (No válido, modificar) | e. De 19 a 20: (Válido aplicar) |
| c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) | |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Bueno (13-15) | Muy Bueno (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores. | | | | | X |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis. | | | | | X |

| | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|--|---|
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | X |
|-----------------|--|--|--|--|--|---|


VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Dar prioridad a los vacíos de ley que se encuentra en el rubro para los pescadores artesanales.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: los fundamentos técnicos deben ser avalados por un sistema de evaluación continuo y la formulación debe tener un lenguaje más intuitivo para que el ciudadano y trabajadores del sector tengan entereza de que documentos se van a firmar.

Lima, 01 de agosto de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



Firma del Experto Informante.
JOSE CAMETELO GAVARRÓ
DOCTOR EN DERECHO



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I.DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: **CARRETERO GAVANCHO JOSE OSWALDO**
 1.2 Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
 1.3 Cargo e institución donde labora: **FISCAL SUPERIOR LIMA SUR – MINISTERIO PÚBLICO**
 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Encuesta para medir el Talento Humano**
 1.5 Autor(A) de Instrumento: **Italo Renzo José Espinoza Quenta – Sandra Esmeralda Centurión Espinoza**
 1.6 Criterios de aplicabilidad:
- | | |
|--|-----------------------------------|
| a. De 01 a 09: (No válido, reformular) | d. De 16 a 18: (Válido, precisar) |
| b. De 10 a 12: (No válido, modificar) | e. De 19 a 20: (Válido aplicar) |
| c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) | |

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Bueno (13-15) | Muy Bueno (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|--|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores. | | | | | X |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis. | | | | | X |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | X |

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X|0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Dar prioridad a los vacíos de ley que se encuentra en el rubro para los pescadores artesanales.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: los fundamentos técnicos deben ser avalados por un sistema de evaluación continuo y la formulación debe tener un lenguaje más intuitivo para que el ciudadano y trabajadores del sector tengan entereza de que documentos se van a firmar.

Lima, 01 de agosto de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



Firma del Experto Informante.
JOSE CAMETELO GUZMAN
DOCTOR EN DERECHO