



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Ética profesional en la gestión del talento humano en una institución
edil en la Provincia de Grau- Apurímac 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Barazorda Borda, Ruben (orcid.org/0000-0002-0499-6728)

ASESORA:

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

CO-ASESORA:

Dra. Castañeda Nuñez, Eliana Soledad (orcid.org/0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este esfuerzo a mi esposa y
compañera de vida Miriam, por su apoyo
incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía espiritual, a mi madre Agustina por darme la vida, por sus buenos consejos y su aliento constante en esta lucha por mi sueño.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo, diseño y nivel de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencias de la variable ética Profesional y sus dimensiones	27
Tabla 5 Resultados descriptivos de GTH y sus dimensiones	28
Tabla 3 Correlación entre la variable ética profesional y gestión del talento humano	30
Tabla 4 Correlación entre la dimensión justicia y GTH	31
Tabla 5 Correlación entre la dimensión filantropía y GTH	31
Tabla 6 Correlación entre la dimensión solidaridad y GTH	32

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de la ética profesional y la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022. Metodológicamente se ha seguido el procedimiento que establece el enfoque cuantitativo, como un tipo de investigación básica, con diseño no experimental de corte transversal, con alcance correlacional; los datos se recogieron con un cuestionario de 48 ítems, a través de una encuesta virtual a 45 trabajadores de la municipalidad, cuyos resultados fueron procesados a través de tablas y figuras, además de la prueba Rho de Spearman para los resultados inferenciales. Los resultados descriptivos dan cuenta de que la ética profesional alcanza un nivel medio en un 48,9%, mientras que la gestión del talento humano logra un nivel medio en un 42,2%; a nivel inferencial se ha encontrado que ambas variables se encuentran correlacionadas en un 0,813, con nivel de significancia $p=0,000$. Concluyéndose que la ética profesional se relaciona de manera positiva y en un alto grado con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

Palabras clave: Ética profesional, talento humano, gestión, municipalidad.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between professional ethics and the management of human talent in the provincial municipality of Grau, Apurímac, 2022. Methodologically, the procedure established by the quantitative approach has been followed, as a type of basic research, with non-experimental cross-sectional design, with a correlational scope; the data was collected with a 48-item questionnaire, through a virtual survey of 45 municipal workers, whose results were processed through tables and figures, in addition to Spearman's Rho test for inferential results. The descriptive results show that professional ethics reaches a medium level in 48.9%, while human talent management achieves a medium level in 42.2%; At an inferential level, it has been found that both variables are correlated by 0.813, with a significance level of $p=0.000$. Concluding that professional ethics is positively and to a high degree related to the management of human talent in the provincial municipality of Grau, Apurímac, 2022.

Keywords: Professional ethics, human talent, management, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, Belizón & Kieran (2022) sostienen que se valora en gran medida a los trabajadores probos, al momento de incorporarlos en las organizaciones; se busca que cumplan con ciertos perfiles, pero principalmente que sean éticos en el desarrollo de sus labores y de su actuar dentro y fuera de las organizaciones (Macke & Genari, 2019); sin embargo, la ética parte desde la educación en casa y se refuerza en los centros de educación (Daniel & Sapo, 2020). Contar con trabajadores éticos permite a los ciudadanos y trabajadores tener confianza en sus labores que desempeñan, pero principalmente en la prestación de servicios, dentro de las organizaciones públicas (Wangloan et al., 2022). Valorando al personal que cumple con ciertas características o cualidades principalmente las habilidades blandas, puesto que las habilidades técnicas se pueden formar dentro de la organización, pero sobre una base sólida de personalidad con valores éticos (Thompson, 2020). En diversos países como los europeos, dado que los valores éticos varían debido a sus diversas culturas, no existe un código ético integral aceptado (Alsadat & Bafghi, 2021). En países como en China, la ética es un pilar fundamental en todos los campos del saber y en las diferentes profesiones, por tanto, constituye un elemento importante en la formación profesional y en la práctica dentro de las organizaciones (Clancy, 2021).

En el Perú, como en muchos de los países en desarrollo, se arrastran problemas profundos en relación a temas de ética profesional, principalmente cuando analizamos su relación en el manejo de los talentos dentro de las organizaciones (Morales & Rey, 2021). Nos manifiesta Vega (2019) que existe mayor corrupción en los distintos niveles de gobierno estando los trabajadores inmersos en este tipo de prácticas que afectan de manera negativa a la gestión del talento humano. Siendo estos actos antiéticos donde el hábito moral adquirido es negativo y que se repite consecuentemente principalmente en las diferentes esferas del poder público, que buscan como único fin el incremento de los patrimonios personales de unos pocos en perjuicio de las grandes mayorías lo que demuestra una falta de ética profesional de los trabajadores y principalmente de los tomadores de decisiones (Lyrio et al., 2018).

Asimismo, se puede mencionar que a pesar que en el sector público se tiene diversas normas orientadas al manejo del personal o al comportamiento de los

colaboradores, cuando de desarrollar sus tareas se refiere, en muchos casos no se cumplen de forma adecuada, lo que perjudica a los ciudadanos en la obtención de servicios (Yapi et al., 2021).

A nivel local, en la municipalidad provincial de Grau, región Apurímac, se han manifestado carencias de valores en los trabajadores, observándose posibles problemas respecto a la ética profesional, trascendiendo en diferentes aspectos, por ejemplo se ha detectado que los servidores municipales han otorgado la buena pro a empresas de mantenimiento de caminos vecinales por un monto mayor 4 millones de soles como se puede evidenciar en el Informe N°10548-2020-CG/GRAP-SCE de la oficina de control; lo cual refleja falta de ética profesional en los trabajadores. Asimismo, se incorporan trabajadores que no cumplen con los perfiles del puesto solicitado como lo demuestra el informe N°13636-2021-CG/SADEN-SOO, en el que se concluye que los trabajadores en los gobiernos locales no cumplen con los requisitos de los perfiles profesionales solicitados, además se tiene limitada capacitación por parte de la institución, asociado a que no se encuentran profesionales disponibles específicamente en las zonas más alejadas a las grandes ciudades (Urcia, 2022).

En ese sentido se ha planteado como problema general: ¿Cómo se relaciona la ética profesional con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022?; los problemas específicos serán: (a) ¿Cómo se relaciona la justicia con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022?; (b) ¿Cómo se relaciona la filantropía con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022?; y (c) ¿Cómo se relaciona la seguridad con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022?

Esta investigación encuentra su justificación desde una perspectiva teórica ya que se basa en la teoría que sustenta las variables en estudio y las relaciones que existen entre ellas; recurriendo a la teoría de la ética para gestionar de forma técnica y adecuada los recursos humanos en la institución pública; por otro lado, se brindará aportes empíricos importantes, acerca de la asociación de las variables en estudio (Fernández-bedoya, 2020). Metodológicamente la presente investigación, se justifica por que presentará un instrumento que se espera validar por expertos en el tema y que servirá para la realización de otras investigaciones o para seguir ahondando en la explicación de los temas éticos, principalmente en el manejo del

recurso más importante dentro de la organización como son los colaboradores (Fernández-bedoya, 2020). Desde la práctica la investigación se justifica, porque permitirá a los tomadores de decisiones y trabajadores de la municipalidad, contar con información, para implementar políticas y acciones, que permitan mejorar los aspectos éticos en el actuar de los profesionales, así como en el manejo de los trabajadores, a fin de lograr el cumplimiento de la misión institucional (Fernández-bedoya, 2020). La justificación social que encuentra la presente investigación, es que a través del estudio se obtendrán resultados que contribuyan a implementar acciones concretas en beneficio de la sociedad y en particular en el ámbito de la comuna local que se viene estudiando, contribuyendo a mejorar las prácticas éticas y morales por parte de los funcionarios, lo cual se verá reflejado y valorado por la comunidad en general (Hamasaki, 2004).

El objetivo general de la investigación será determinar la relación de la ética profesional con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022; mientras que a nivel específico los objetivos serán: (a) Determinar la relación de la justicia con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022; (b) Determinar la relación de la filantropía con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022; y (c) Determinar la relación de la seguridad con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

Asimismo, se ha planteado como hipótesis general: Existe relación significativa de la ética profesional con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022; mientras que a nivel específico los objetivos serán: (a) Existe relación significativa de la justicia con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022; (b) Existe relación significativa de la filantropía con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022; y (c) Existe relación significativa de la seguridad con la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha revisado los principales estudios que sirven como antecedentes de la presente investigación, resaltando que, en los últimos años, son escasos los estudios que abordan la relación de las variables estudiadas.

Entre los antecedentes internacionales se ha identificado a Al-Tarawneh (2020), quien realizó un estudio que tiene como objetivo medir la asociación de la ética en cuanto su relación con la gestión del talento humano; las variables que considera en la investigación son la ética y la gestión de recursos humanos; la investigación en la parte metodológica, siguió la estructura del enfoque cuantitativo, el diseño seguido fue el no experimental, con corte transeccional, la muestra fue de 230 trabajadores de empresas, aplicando la regresión lineal para determinar los resultados a nivel inferencial; los resultados encontrados fue que existe una influencia de 0,823 de la ética en la gestión de los recursos humanos; los resultados encontrados fueron que existe un alto grado de compromiso entre la ética y las diversas prácticas de gestión de los recursos humanos, el estudio concluye que la ética es fundamental en cada uno de los elementos del proceso de gestión de recursos humanos con valores estadísticos altos; la investigación aporta con dos aspectos importantes, por un lado los resultados de la ética en las organizaciones y por otro lado como esta incide en la gestión de los recursos humanos, que luego servirán para la discusión de los resultados que encuentren en la presente investigación.

Asimismo, se tiene a Ekuma et al. (2017) quienes en su investigación se propusieron como objetivo estudiar la importancia que tiene los aspectos éticos cuando se administran los talentos; las variables de estudio fueron la ética y la gestión de recursos humanos; la metodología del estudio fue de enfoque cualitativo, utilizando como técnica la revisión bibliográfica y como instrumento el fichaje; los resultados encontrados fueron que existe bastante literatura que aborda la relación de la ética en la gestión de recursos humanos, principalmente en profesionales; concluyendo que cada día es más necesario la ética para lograr administrar adecuadamente los recursos humanos, debido a que los trabajadores están sometidos a dilemas en la toma de decisiones, en los que se debe elegir acerca de la confidencialidad, trato justo y honestidad; además de la acción afirmativa, la salud y la seguridad, el acoso, así como cuestiones relacionadas con la funcionalidad,

como despidos, reducciones de personal, salarios y prestaciones y promoción. La investigación brinda un aporte teórico importante, puesto que brinda un marco conceptual importante sobre la relación de la ética y la gestión de recursos humanos.

Similar es el estudio realizado por Mathani (2016) que se propuso como objetivo conocer las prácticas éticas en la gestión de recursos humanos; las variables que se han incluido en el estudio son la ética y la gestión de recursos humanos; la metodología contempla el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, estudiando en trabajadores del sector público; los principales resultados una correlación de 0,77 entre la ética y la gestión de recursos humanos; concluyéndose la importancia de la ética de trabajo en la gestión de recursos humanos para influir en el nivel de desempeño. Esta investigación aporta resultados empíricos a nivel de la relación de las variables que servirán para comparar en la etapa de discusión.

Del mismo modo se tiene a Swailes (2016) quienes se propusieron como objetivo de investigación identificar las cuestiones éticas en los programas de gestión del talento humano; las variables que se abordan son la ética y la gestión del talento humano; el enfoque seguido es cualitativo, utiliza la técnica de revisión bibliográfica; sus principales resultados es la construcción de una estructura teórica que permitirá a las organizaciones plantear programas éticos para la gestión del talento humano; se concluye que existen diversas dimensiones de la ética en su relación con la gestión del talento humano, pero que sin embargo se puede diferenciar en el sector privado y el sector público. El principal aporte de la investigación es teórico, debido a que identifica las dimensiones de la ética en la gestión del talento humano, lo cual da mayores luces acerca de las variables en estudio.

Se tiene también a Pimenta (2015) quien en su investigación se planteó como objetivo conocer cuáles son los desafíos éticos que impactan en la gestión de recursos humanos; las variables que se estudian son tanto la ética como la gestión de recursos humanos; la metodología seguida fue de enfoque cuantitativo, en su diseño no contempla experimentación y sus datos se recogieron en un solo momento, con 164 trabajadores de muestra, en organizaciones de Portugal, a los que se aplicó un cuestionario a través de la encuesta; los resultados más importantes son que la ética se relaciona con la gestión de recursos humanos en

un 0,35; concluyéndose que en los últimos años se viene dando más importancia en la ética para la gestión de recursos humanos, no obstante esto depende en gran medida de cada organización, moldeado por diferentes factores como el poder. La investigación aporta resultados empíricos relevantes, que servirán para comparar en la discusión de los resultados que se encuentren.

A nivel nacional se ha encontrado diversos estudios que permiten establecer como antecedentes. En primer lugar, se considera a Pérez (2022) que llevo adelante una investigación que tuvo como objetivo determinar la incidencia de la ética profesional en la gestión del talento humano en una institución de justicia de Lima. Las variables incluidas en la investigación son la ética profesional y la gestión del talento humano; la metodología utilizada fue de nivel básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con corte transversal, tomando como muestra a trabajadores de la institución, a los que se les aplicó un cuestionario a través de la encuesta; el resultado más importante es que la ética profesional incide en un 10% en la gestión del talento humano, medido utilizando la prueba de Nagelkerke; la investigación concluye que la ética profesional incide en un nivel bajo en la gestión del talento humano. La investigación da su aporte al presentar relaciones entre las variables de estudio, con datos empíricos, los que serán útiles al momento de realizar la discusión.

Seguidamente Flores & Quispe (2020) en su investigación se propusieron como objetivo determinar la incidencia de la ética profesional en la gestión del talento humano en una unidad de una universidad peruana; las variables que se incluyen en la investigación son la ética profesional y la gestión del talento humano; en la metodología se ha considerado al enfoque cuantitativo, como diseño no experimental, con tipo de diseño transversal, además de un nivel descriptivo, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento una cedula de 27 ítems, la muestra censal lo constituye 105 trabajadores; los principales resultados fueron que un 40% de los encuestados consideran que la ética profesional es mala; la investigación concluye que la ética profesional es mala por lo que incide en la gestión de los recursos humanos de manera negativa. El aporte que brinda esta investigación es principalmente empírico, debido a que brinda resultados cuantitativos, que permitirán comparar con los resultados que se logre obtener.

Asimismo, Avalos (2019) en su tesis se plateo como objetivo medir la relación de la ética en la gestión de recursos humanos; las variables que aborda son la ética

y la gestión de recursos humanos. Los aspectos metodológicos incluyen a un enfoque cualitativo, el diseño fue no experimental de corte transversal, utilizando como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, las población estuvo constituida por jefes de recursos humanos de empresas del Perú; los resultados encontrados indican que la ética es fundamental en la gestión de los recursos humanos, puesto que está relacionado directamente con los valores de los trabajadores y que practican dentro de la organización; la investigación concluye que en las organizaciones es fundamental la implementación de la práctica de la ética al momento de gestionar los recursos humanos y está se deriva de la práctica de los valores éticos que tienen los jefes. La investigación contribuye con evidencia empírica, que permitirá contrastar con los resultados que se obtengan, en la fase de discusión.

Por otro lado, Bravo (2018) en su tesis se propuso como objetivo medir la correlación que hay entre ética laboral y gestión de recursos humanos en un gobierno regional; las variables que se estudiaron fueron la ética laboral y la gestión de recursos humanos; la metodología seguida fue de enfoque cuantitativo, el alcance que tuvo fue el correlacional, el diseño metodológico fue el no experimental, los datos fueron obtenidos en un solo momento, es decir transversal, la muestra lo compuso 71 trabajadores a los que se aplicó un cuestionario utilizando la encuesta; el resultado más importante de la investigación fue que la ética laboral se relaciona de manera significativa en un $-0,23$, con nivel de significancia de $p=0,062$; concluyendo que no se tiene evidencia significativa para afirmar una relación entre la ética laboral y la gestión de recursos humanos: la contribución de la investigación es que se tiene datos empíricos que servirán para comparar con los resultados a obtener en la presente investigación.

Por otro lado, se tiene a Velarde (2017) que desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación de la ética profesional y la gestión de recursos humanos en un hospital en Lima; las variables que se estudiaron fueron la ética profesional y la gestión de recursos humanos; el alcance fue el correlacional, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional, 135 trabajadores fueron considerados como muestra, a los que se aplicó un cuestionario a través de la encuesta; el principal resultado fue de una correlación de $0,795$ con nivel de significancia $p=0,000$, obtenido utilizando la correlación Rho de Spearman; la investigación concluye que la ética profesional se relaciona directamente con la

gestión de los recursos humanos. Esta investigación contribuye con información empírica para comparar los resultados que se obtengan de la investigación específicamente en lo que corresponde a discusión.

Teóricamente esta investigación tiene sustento, en teorías de la ética; que se define como una disciplina que estudia las leyes en las que se encamina el comportamiento humano, para que sea considerado como tal (Benlahcene et al., 2018). Se tiene diferentes definiciones Steiner (2021) define la ética como el estudio de lo que es bueno y lo que se considera malo, además de lo que es correcto y lo que se considera incorrecto, la práctica de la justicia y lo que no corresponde a ello. Estudiar la ética es ocuparse de las relaciones humanas fundamentales, está dado por un conjunto de roles que califican la conducta como correcta o incorrecta (Nwadiogwa, 2010). Asimismo, de George (1999), lo define como el esfuerzo que se realiza de manera eficiente que permite comprender las experiencias sociales y morales a nivel individual, como estándares que guían la conducta del ser humano, los valores que vale la pena buscar y el atributo de carácter que se necesita para avanzar en la vida. También se afirma que los valores éticos son conceptos o creencias individuales que funcionan para guiar la selección o evaluación del comportamiento (Hobkirk & Deuchar, 2011). Además, Tarik Ramadan (2010), argumenta que la ética se concibe de muchas maneras; emerge de diversos universos y ubica su válida realización en su independencia tanto del objeto al que se destina como del sujeto que lo elabora (Benlahcene et al., 2018).

La ética es considerada como una ciencia dedicada al estudio de la moral (Ferrell et al., 2019); desde la perspectiva de la ética profesional siendo un marco de trabajo que sirve en la dirección de las principales funciones de un especialista, planteando políticas e implementando estrategias en la prestación de bienes y servicios (Chervenak & McCullough, 2022); Coasaca et al. (2016) considera que la ética profesional domina el mundo, la formación integral del ser humano en competencias, capacidades, habilidades y destrezas que permitan ejercer eficazmente el desempeño profesional y ciudadano. Del mismo modo Pflanzner et al. (2022) afirma que las consideraciones éticas son el tejido de la sociedad y fomentan la cooperación, la ayuda y el sacrificio por el bien común, principalmente en las circunstancias actuales, donde se va dando paso a la tecnología para el desarrollo de las tareas, las cuales vienen desplazando a los seres humanos. Mientras que Zvavahera et al. (2021) consideran que los directivos de las

organizaciones deben practicar una ética laboral positiva que permita mejores prácticas en los recursos humanos para mejorar las relaciones laborales y la productividad en las organizaciones.

La ética profesional se define como la aplicación de esa ética a una profesión especializada; por lo que está asociada a una educación especial, en la que se proporciona orientación sobre los códigos y estándares éticos en la práctica profesional (Decker et al., 2022). También se define como la conducta ética del profesional que es guiada por valores como la autonomía competencia y responsabilidad social (Izaguirre et al., 2020). Otra definición es que es una parte de la cultura profesional que contiene un conjunto de creencias, valores, saberes y esquemas, que encaminan las actividades en el campo del profesional (Subiaga, 2022).

La ética profesional se demuestra por la existencia de conciencia individual de las normas y valores que se han aplicado y acordado; la disposición de los individuos a entablar un diálogo con entidades organizativas; y la ética se utiliza como guía para evaluar cómo interactúan los diferentes integrantes de una organización (Greenstone, 2017). Por tanto, la ética profesional se basa en una serie de preceptos establecidos en códigos de ética que cada profesión tiene para el ejercicio propio de la profesión, así se habla por ejemplo del código de ética del médico, del abogado, del profesor, entre otros, los cuales deben conocerse y practicarse para ser profesionales éticos (Cortes, 2020).

Existen múltiples enfoques que tratan de explicar la ética profesional. El más predominante es el de la enseñanza de la ética profesional, este enfoque a menudo se preocupa por enseñar estándares éticos profesionales y cómo contextualizar y cumplir con estos estándares en las prácticas profesionales, por tanto, deben estar insertos en las mallas curriculares o extracurriculares temas que les permitan conocer acerca de la ética de su profesión (Snieder & Zhu, 2020). Otro enfoque es filosófico, que enseña a los profesionales los puntos de vista históricos, sociales o filosóficos de la ética, denominado también la ética del recuerdo, en el que los profesionales obtienen un entendimiento más amplio y profundo de las cuestiones éticas y de las formas de pensar y están impulsados por valores sociales, histórico-religiosos, la ética del deber, ética del ciudadano, que a la larga no se centra en hechos concretos, sino en aspiraciones filosóficas (Snieder & Zhu, 2020).

Del mismo modo Zamorano (2017) plantea que la ética profesional está

compuesta por una serie de principios y normas que conducen a los profesionales en el ejercicio de su labor, dentro de estos principios se tiene a la justicia, la filantropía y la solidaridad; en ese sentido estos principios se constituyen en las dimensiones que permiten medir la ética profesional.

Primera dimensión justicia sostiene que a cada quien le corresponde lo suyo, es decir desde la perspectiva positiva; mientras que no se debe dañar a nadie en el uso u obtención de sus derechos. Los indicadores que sustentan esta dimensión están constituidos por el prestigio de cada individuo, la filosofía individual, la moral de cada individuo en la que cada uno se merece lo que sus derechos les asisten y aplicación del código de ética. es por ello que se busca no hacer daño ni afectar a nadie (Zamorano, 2017). Del mismo modo se afirma que en la práctica se fomenta la justicia, en las diversas actividades del trabajador, de manera individual como en relación a sus compañeros de trabajo, así como del usuario del servicio (Rodríguez, 2006). La justicia, por tanto, hace referencia al sentido de igualdad, de hacer lo justo por cada trabajador en cada escenario que le toque desenvolverse (Mamo & Fishman, 2013).

La segunda dimensión se refiere a la filantropía está referida a como una persona se solidariza o apoya a otra persona, priorizando el amor por el prójimo, es decir el apoyo desinteresado por los demás, lo que constituye el amor solidario haciendo que el actuar de cada persona por los demás sea humano (Harvey et al., 2021). Estas acciones crean ambientes favorables tanto a nivel de equipos de trabajo como a nivel organizacional, permitiendo mayores desempeños y un mejor regocijo del quehacer de cada profesional (White, 2018). Los indicadores que permiten medir la filantropía son la voluntad que debe nacer de quien lo practica, el clima de confianza que se genera no esperando ningún beneficio a cambio y la empatía. Lo que demuestra la calidad profesional frente a una determinada acción, problema o fenómeno que se debe enfrentar (Zamorano, 2017).

La tercera dimensión es la solidaridad; principio que expresa la responsabilidad que cada profesional debe asumir como ser humano frente a sus semejantes, permite adaptarse a cada escenario en el que se encuentra y desenvuelve (Li, 2021). La solidaridad es el principio que refleja lo humano ante diversas situaciones, principalmente si son adversas para el menos favorecido (Moody & Achenbaum, 2014). Los indicadores que permiten medir la solidaridad, tenemos a la responsabilidad del profesional, permite al profesional relacionarse

con su entorno o comunidad con el afán de concretar los objetivos que se propone el comportamiento social al ponerse en contacto con los diferentes problemas que se presentan y la acción solidaria como esto se abordan para el beneficio común (Zamorano, 2017).

Asimismo, Rodríguez (2006) considera que la ética tiene diversas dimensiones, entre ellas considera a la honestidad; en la que se incluye a las actitudes hacia la honradez, además de integridad en el cumplimiento de las funciones, sin aprovecharse del puesto que esta el trabajador desempeñándose, es por ello que se resalta el ser ecuánime, sin intentar timar a los demás. La segunda dimensión que propone es la justicia; centrándose en ser justo no solo con los compañeros sino también con los usuarios externos de la organización; y la tercera dimensión que considera es la equidad, en ese sentido la equidad es brindar a cada quien lo que le corresponde sin tratar de alterar o inclinar a uno u otro lado los privilegios principalmente.

Otro autor que sustenta teóricamente la ética profesional es (Gallegos, 2016) considera que la ética profesional tiene como dimensiones a la conducta, el código de ética, los principios y los deberes a cumplir. La conducta está referida a la forma de actuar del trabajador frente a las obligaciones que se le asigna; el código de ética tiene que ver con los principios y reglas esenciales que se debe cumplir, enmarcado en valores; y, la dimensión principios y deberes, está referido a las reglas que dan una dirección al trabajador para conducirse por el camino correcto, las cuales están establecidas en los documentos internos de la organización.

La segunda variable, está relacionada a la gestión, que hace referencia a la acción de hacer las cosas (Luciano et al., 2021); para el caso puntual está referida a realizar acciones concretas en relación al talento humano, se define como una forma de desarrollar la capacidad humana; también se define como competencias, conocimientos y valores fundamentales para abordar los complejos desafíos contemporáneos y cumplir los objetivos estratégicos del sector público para el bien común (Kravariti & Johnston, 2020). La literatura es muy amplia, se enfoca en el concepto del talento humano, analiza cómo se gestiona, investiga los factores que impactan en la implementación de la gestión del talento humano, vincula con problemas diversos problemas organizacionales, y como incrementar el rendimiento (Mcdonnell et al., 2017). Los profesionales de políticas y recursos humanos han sido informados por la hegemonía de los modelos, estrategias y

prácticas de gestión de recursos humanos desarrollados en el sector privado, que a menudo ha influenciado en la Nueva Gestión Pública con efectos negativos (Brunetto et al., 2018).

Dentro de la parte pública gestionar al talento humano, depende del contexto en el que se desarrolle; existe cuatro escuelas de pensamiento, cada una de las cuales define la gestión del talento humano en el sector público como: los procesos adoptados para reclutar, desarrollar, desplegar, retener y comprometer sistemáticamente el talento del sector público tanto a corto como a largo plazo (Thunnissen & Buttiens, 2017); se define también como una estrategia que facilite al sector para enfrentar los desafíos contemporáneos, incluido el desarrollo del liderazgo y la mejora del servicio (Rana et al., 2013); una estrategia que asegure que los empleados del sector público no solo posean conocimientos y capacidades, sino que también posean valores fundamentales que se ajusten al contexto y que puedan abordar problemas de mala gobernanza como la corrupción y el nepotismo (Reilly, 2008); un proceso para lograr un ajuste adecuado para respaldar la implementación de los objetivos estratégicos dentro de la filosofía, la cultura y la estructura de la institución (Thunnissen & Buttiens, 2017).

Las dimensiones de la gestión del talento humano se consideran a (Chiavenato, 2020), considera seis dimensiones;

la primera dimensión es el proceso de integración de personas, a través del cual se incorpora a un nuevo trabajador, según el perfil profesional que se requiere para atender un puesto laboral y las funciones que se necesite que debe cumplir (Chiavenato, 2020). Este proceso permite decidir cuáles de las personas son las más aptas o las que cuentan con el perfil para ser incorporadas (Salgado & Moscoso, 2008). Es una etapa crucial, debido a que se decide por el futuro cuerpo de trabajadores de la organización, valorando principalmente las habilidades blandas (Gómez-Gamero, 2019).

La segunda dimensión se denomina organización de las personas, para lo cual la organización debe organizarse estructuralmente, de tal manera que le lleve a lograr sus objetivos y realizar el balance adecuado de los trabajadores y de la carga laboral, al mismo tiempo es necesario diseñar los procedimientos adecuados a fin de realizar a futuro la evaluación de cada trabajador (Scully-Russ & Torracó, 2020). En esta parte es muy importante las tareas asignadas a los puestos, de tal manera que, se puedan asignar las funciones a las personas adecuadas para lograr

la productividad adecuada (Cequea & Rodriguez, 2012). Para ello será clave poner a las personas idóneas en los puestos que mejor se pueden desempeñar (Saldarriaga, 2008)

La tercera dimensión se denomina procesos de recompensa de los trabajadores, esta se relaciona con la contraprestación por las labores desarrolladas, además de otros incentivos que son significativos para mantener motivados a los trabajadores, en los primeros se considera al sueldo, aguinaldos, premios participaciones, mientras que en el segundo grupo se puede considerar a las felicitaciones, capacitaciones, pasantías, viajes, entre otros (Syron et al., 2019). En esta parte se considera cada forma de recompensar a los trabajadores por las labores que realiza (Chiavenato, 2020). Para ello se debe instaurar un sistema de recompensas que vaya en similar sentido al esfuerzo desplegado por cada trabajador (Jara & Tumino, 2013).

La cuarta dimensión es la de desarrollar a los trabajadores (Chiavenato, 2020), la cual permite de manera permanente mantener actualizados en sus competencias a los colaboradores de la organización, al mismo tiempo se debe procurar dar las oportunidades para seguir escalando dentro de la organización, así mismo, se procura que el trabajador alcance sus metas personales de autorrealización (Figurska & Sokół, 2020). El desarrollo es fundamental porque permite a los trabajadores ir adaptándose a los cambios que se van dando en el entorno, para ello se debe propiciar programas de desarrollo laboral acorde al contexto (Migliore et al., 2012).

La quinta dimensión se denomina retención de personas (Chiavenato, 2020), en la cual las organizaciones deben crear las condiciones adecuadas que hagan atractiva la institución de tal manera que permita a los trabajadores seguir desenvolviéndose y sobre todo seguir desarrollándose, es decir la organización debe complementarse con lo que aspira el trabajador (Gonzales, 2009); de tal manera que sea un complemento de su diario vivir, para ello será necesario crear una cultura y clima adecuadas, metas de desempeño claras, al mismo tiempo cultivar acciones de lealtad hacia la organización (Kennedy & Bowblis, 2022).

La última dimensión es la que se denomina procesos de auditoría de personas, que es la que permite medir el efecto de prácticas y políticas a llevarse a cabo de parte de los encargados de administrar la parte de personal, que permita identificar fallas, pero más importante impulsar el mejoramiento continuo de los

trabajadores, con el único fin de lograr mejoras en la eficiencia y eficacia organizacional (Chiavenato, 2020). El control del personal es importante porque sirve para identificar las buenas prácticas que se deben replicar e identificar las malas prácticas para no volver a repetir, es decir aprender de las acciones (Samani et al., 2015). A través de este proceso se compara lo planificado con lo ejecutado, identificando los logros y fallas con el fin de realizar la retroalimentación en lo que respecta a trabajadores (Kubicek et al., 2014).

Del mismo modo se tiene a (Perez, 2022), que considera que la gestión del talento humano tiene tres dimensiones a saber el conocimiento, las habilidades y las actitudes. El conocimiento está referido al conjunto de experiencias, saberes, datos percepciones entre otros, que el trabajador conoce o maneja al momento de realizar su labor y es importante en el momento de la gestión; las habilidades se refieren a los talentos que cada persona cuenta y que son fundamentales para poder desarrollar con éxito su trabajo; y, las actitudes que son juicios de tipo evaluativo, que permiten tomar una postura respecto a las personas, las cosas o acciones a realizar.

Así también se tiene a Restrepo & Arias (2015) consideran que la gestión del talento humano, está dado por diversas decisiones en que tienen que ver el contrato de tipo laboral de los colaboradores; plantea que tiene cinco dimensiones, la primera la admisión que es la integración de trabajadores a la organización; la segunda la compensación que tiene que ver con los incentivos o retribuciones por su trabajo; la tercera es el desarrollo que tiene que ver con potenciar de manera permanente al colaborador; la cuarta dimensión es el mantenimiento, que tiene que ver con identificar los riesgos asociados a las labores y como mitigarlos; y, la quinta dimensión es la evaluación, que se realiza de manera integral de tal manera que permita medir su desempeño, a través del cual se realizará la retroalimentación y el aprendizaje continuo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, diseño y nivel de investigación

Tipo

Esta investigación corresponde a un tipo, básico, debido a que se propone realizar aportes al campo del conocimiento, para ello se acumula evidencias en relación a las relaciones de las variables en estudio, en definitiva, no es su propósito resolver ningún problema de forma directa, sino ampliar el conocimiento de la gestión pública, específicamente en el campo de la ética y la gestión de recursos humanos (McHugh et al., 2019).

Diseño

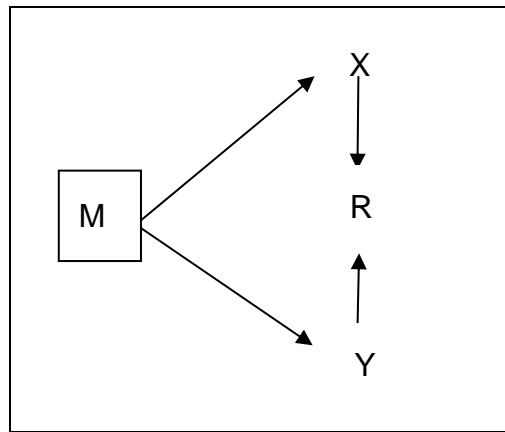
La investigación está encaminada en un diseño no experimental, porque solo se mide las variables, tal cual se encuentran en su estado natural, más no se manipula de forma deliberada (Hernández & Mendoza, 2018); complementario se recogió los datos de una sola vez, por lo que su corte fue transversal (Hernández et al., 2013).

Enfoque

Esta investigación siguió el procedimiento del enfoque cuantitativo, es decir cumple con pasos estructurados, que, a partir de una base teórica dada, se derivó hipótesis de investigación, las cuales se prueba a través de la estadística, que finalmente lleva a plantear conclusiones de los resultados obtenidos (Hernández et al., 2014). aplicando el método deductivo, que parte de la teoría general, para ser aplicado en un contexto en particular o a un problema en particular (Abreu, 2014). Para lo cual se partió de las teorías de la ética profesional y de la gestión de talento humano, para ser estudiado en un contexto de gobierno local.

Nivel

Esta investigación se proyectó a alcanzar el nivel correlacional, relación entre la ética profesional y la gestión del talento humano y describe cada una de las variables del estudio, es decir busca identificar la asociación entre las variables en estudio (Hernández & Mendoza, 2018).



Dónde:

M = Trabajadores municipales

X = Ética profesional

r = Relación entre X y Y

Y = Gestión del talento humano

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Ética profesional

Definición conceptual. Considera que la ética profesional, se refiere a normas, principios o valores tomando en cuenta el comportamiento y actuar de los profesionales, inspirándose en principios como la justicia, solidaridad, filantropía y autoridad. Zamorano (2017)

Definición operacional. La ética profesional se mide a partir de tres dimensiones, como son la justicia, filantropía y solidaridad; nueve indicadores y un cuestionario de 24 ítems. Siendo sus dimensiones a) Justicia; b) Filantropía; y, c) Solidaridad

Variable dependiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual. Es la manera en la que, los que dirigen las organizaciones promueven y desarrollan los potenciales de cada integrante de la organización y que cumplan con cada uno de los puestos que se les asigna con el único afán de cumplir los objetivos de la organización Chiavenato (2009)

Definición operacional. Esta variable se suele medir con dimensiones tales como integrar a las personas, organizarlas, brindarles recompensas, desarrollar a las personas, retenerlos y controlarlas; teniendo la misma cantidad de ítems la variable independiente siendo sus dimensiones a) Integración de las personas; b)

Organización De persona; c) Recompensación de personas; d) Desarrollo de personas; e) Retención de personas; y, f) Control de personas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población lo constituyen, los colaboradores que realizan labor administrativa en el gobierno local de Grau, que según la oficina de Recursos Humanos ascienden a 50 trabajadores. De este modo se puede afirmar que la población son el conjunto de individuos que cumplen con ciertas características del estudio (Robles, 2019). para este estudio, se ha optado por la muestra censal, es decir se ha trabajado con toda la población, sin embargo, en la encuesta participaron de manera voluntaria 45 trabajadores

Criterios de inclusión

Siendo un estudio descriptivo que se han considerado son: a) que sea trabajador de labores administrativas, b) que tenga vínculo laboral vigente, y c) ser mayor de edad;

Criterios de exclusión

Estando considerados a) que sean trabajadores de obras o servicios, b) que no tengan vínculo laboral con la municipalidad, y c) que sean menores de edad.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis son los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se recurrió a la técnica de la encuesta, debido a que es la más apropiada para recoger datos ordinales, además permite llegar de manera muy eficiente a una mayor cantidad de personas, en ese sentido, esta se realizó de manera virtual, recurriendo a los formatos de Google (Prasad & Narayan, 2019).

Instrumentos

Para el recojo de datos se ha utilizado un cuestionario de preguntas, puesto que es el más adecuado para recoger percepciones a individuos (Arribas, 2004); se ha elaborado uno para cada variable, con escala tipo Likert y con cinco alternativas que van desde 1= nunca, hasta 5= siempre; en el caso de la variable ética profesional

se midió con 24 ítems, mientras que para medir gestión del talento humano se utilizó 24 ítems. Mayor detalle se presenta en el anexo 3.

Validación. Para obtener una adecuada validación de los instrumentos, se hizo uso del juicio de tres especialistas en temas públicos, quienes dieron su veredicto respecto a los ítems planteados, para medir los constructos planteados. La validación a través de juicio de expertos es la forma más adecuada para identificar los ítems que permiten medir tanto los indicadores, dimensiones y variables (Robles Garrote & Rojas, 2015). Los resultados de juicio de expertos se presentan a continuación anexo 4.

Confiabilidad La confiabilidad del instrumento, es un paso importante, debido a que permite estar seguros de que podrán medir lo que se está buscando medir, para ello se ha recurrido a aplicar una encuesta piloto, para luego con los datos obtenidos determinar el valor Alfa de Cronbach, que permitió medir la confiabilidad, utilizando el programa estadístico SPSS (Taber, 2018). Los resultados se evidencian anexo 5.

3.5. Procedimientos

El procedimiento seguido para la obtención de datos, pasó por la solicitud de autorización para recojo de datos, que se presentó a la institución, luego de la aprobación se aplicó la encuesta de forma virtual utilizando formatos de Google, seguidamente una vez completado el número de encuestas se descargó los datos obtenidos y se revisó para ver si cumplen con los requisitos de calidad y que se encuentren debidamente llenados, para luego procesarlos utilizando el programa Excel y SPSS (Vega, 2019).

3.6. Método de análisis de datos

Después de la obtención de los datos, vía encuesta, se procedió a construir una base de datos en formato Excel, seguidamente se exportó al programa estadístico SPSS, en el cual se realizó el análisis de confiabilidad, análisis descriptivo de los resultados, prueba de normalidad (anexo 6), análisis de tablas cruzadas (anexo 7) y correlación Rho de Spearman (Heredia Rico et al., 2012).

3.7. Aspectos éticos

Es muy importante considerar los aspectos de ética en la investigación, para ello se respeta escrupulosamente lo que plantea los protocolos de investigación y de ética de la universidad, así como de la práctica científica; se aplica los principios de no maleficencia, es decir no se espera ni busca hacer daño a nadie, el de justicia, dando la oportunidad de participación voluntaria a todos los que así lo deseen, sin ningún tipo de marginación; además se respeta la autoría de quienes aportan con

información para la construcción de la presente investigación utilizando las citas correspondientes (Alvarez, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

En la parte descriptivos se ha considerado los resultados de las variables y dimensiones de la primera variable, en tablas y figuras que permiten entender que percepción tienen los encuestados, trabajadores de un gobierno local.

Tabla 1

Frecuencias de la variable ética Profesional y sus dimensiones

Variable/dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Ética profesional	Bajo	2	4,4%
	Medio	22	48,9%
	Alto	21	46,7%
Justicia	Medio	9	20,0%
	Alto	36	80,0%
Filantropía	Medio	21	46,7%
	Alto	24	53,3%
Solidaridad	Medio	19	42,2%
	Alto	26	57,8%

En la tabla 1, relacionado a la variable ética profesional, se ha determinado que un 48,9% consideran que la ética profesional es media, seguido de los que califican como alta en un 46,7% y un 4,4% consideran que es de nivel baja. En consecuencia, se puede afirmar que, en el gobierno local estudiado, los trabajadores consideran mayoritariamente que la ética profesional tiene alcanza el nivel medio. También se dan a conocer los resultados de la primera dimensión de la ética profesional, justicia; acerca de la cual los encuestados manifiesta que tiene un nivel alto en un 80% y el 20% considera que tiene un nivel medio; sobre esta dimensión las opiniones se centran que existe justicia en el gobierno local en estudio.

En la tabla 1, también se cundiera la dimensión filantropía, sobre la cual, los encuestados, trabajadores de la municipalidad, consideran que es de nivel alto un 53,3% y de nivel medio el 46,7%. Por lo tanto, se puede afirmar que el municipio, los trabajadores en una parte importante tienen una buena práctica de la filantropía. Se dan a conocer acerca de la dimensión solidaridad, sobre la cual, los encuestados consideran que es de nivel alto en un 57,8%, mientras que el 42,2% consideran que

es de nivel medio. Sobre los resultados se puede deducir que, en relación a la solidaridad, existe una de solidaridad en la institución.

Tabla 2

Resultados descriptivos de GTH y sus dimensiones

Variable/dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Gestión de talento humano	Bajo	10	22,2%
	Medio	19	42,2%
	Alto	16	35,6%
Integración de personas	Bajo	10	22,2%
	Medio	15	33,3%
	Alto	20	44,4%
Organización de personas	Bajo	3	6,7%
	Medio	23	51,1%
	Alto	19	42,2%
Recompensación de personas	Bajo	26	57,8%
	Medio	12	26,7%
	Alto	7	15,6%
Desarrollo de personas	Bajo	3	6,7%
	Medio	29	64,4%
	Alto	13	28,9%
Retención de personas	Medio	28	62,2%
	Alto	17	37,8%
Control de personas	Bajo	9	20,0%
	Medio	27	60,0%
	Alto	9	20,0%

Como se evidencia en la tabla anterior, 2, los resultados acerca de la gestión del talento humano, en la que los encuestados consideran que es de nivel medio en un 42,2%, seguido de un nivel alto en un 35,6% y nivel bajo en un 22,2%. Sobre estos resultados que lograron encontrar, se puede deducir que, al realizar gestión del talento humano, no es del todo adecuada, por tanto, se debería mejorar. La primera dimensión ha encontrado un nivel alto de 44,4% como la más importante; la segunda dimensión su valor más importante es del 51,1% como valor más alto; en la tercera dimensión su valor más importante es de nivel bajo en un 57,8%; la cuarta dimensión

ha encontrado como valor más importante un nivel medio al 64,4%; en la quinta dimensión el valor más alto es el nivel medio en un valor de 62,2%; y la sexta dimensión ha determinado como valor más alto el nivel medio en un 60%.

4.2 Resultados inferenciales

En lo que respecta a los resultados de inferencia, se ha seguido un procedimiento, para lo cual se inicia con la del planteamiento de las hipótesis estadísticas a nivel general, de la siguiente manera:

Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa de la ética profesional con la GTH en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

H_a: Existe relación significativa de la ética profesional con la GTH en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

Tabla 3

Correlación entre la variable ética profesional y gestión del talento humano

			Ética Profesional
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	,813**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

** . Significancia en 0,01 (bilateral).

Tomando en cuenta los datos presentados en la tabla 3, donde se determina un valor correlacional medido en la ética profesional y la gestión de talentos humanos; se ha determinado una correlación de 0,813; además, se ha encontrado niveles de significancia $p=0,000$, valor que está por debajo de $p<0,05$; aceptando entonces la hipótesis alternativa y dando rechazo a la nula. Afirmando la existencia de relación positiva de nivel alto entre la ética profesional y la gestión del talento humano. Por tanto, se comprueba que las cuestiones éticas en la profesional son fundamentales para gestionar adecuadamente el talento dentro de la organización como es el gobierno local.

Hipótesis Específica

Asimismo, se pone a prueba el análisis inferencial a la hipótesis específica 1, sobre la cual se plantean las hipótesis de investigación, de la siguiente manera:

H₀: No existe relación significativa de la justicia con la GTH en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

H_a: Existe relación significativa de la justicia con la GTH en la municipalidad

provincial de Grau, Apurímac, 2022.

Tabla 4
Correlación entre la dimensión justicia y GTH

			GTH
Rho de Spearman	Justicia	Coefficiente de correlación	0,523**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

** . Significancia en un valor 0,01 (bilateral).

Tal cual se muestran los datos de la tabla 4, en los que se ha determinado la correlación que se da entre justicia y gestionar los talentos humanos, se ha determinado un valor de 0,523 que es de nivel moderado, con niveles de significancia $p=0,000$, menores que $p<0,05$; logrando rechazar nula y logrando aceptar la hipótesis alterna. Afirmando que la justicia guarda relación positiva cuando se gestiona los talentos humanos en el gobierno local. Encontrando de este modo a la justicia como parte muy importante en los procesos para gestionar adecuadamente los talentos humanos de la organización.

De otro lado se ha realizado el análisis inferencial a la hipótesis específica 2, que ha sido planteadas las hipótesis de investigación de la siguiente manera:

H_0 : No existe relación significativa de la filantropía con la GTH en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

H_a : Existe relación significativa de la filantropía con la GTH en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

Tabla 4
Correlación entre la dimensión filantropía y GTH

			GTH
Rho de Spearman	Filantropía	Coefficiente de correlación	0,765**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

** . Significancia a un nivel de 0,01 (bilateral).

Según los datos mostrados en la tabla anterior, 5, en los que se muestra la correlación entre filantropía y gestionar los talentos humanos, se ha encontrado un valor de 0,765, que se considera de nivel alto, mientras que su significancia alcanza

$p=0,000$, por debajo de $p<0,05$; de este modo se debe rechazar la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alternativa. Afirmando que justa se relaciona de manera positiva en nivel alto con una gestión adecuada de los talentos humanos. Comprobando que la filantropía es un aspecto a considerar cuando se maneja los talentos de los gobiernos locales.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 3 se han planteado la hipótesis de investigación de la siguiente manera:

H_0 : No existe relación significativa de la seguridad con la GTH en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

H_a : Existe relación significativa de la seguridad con la GTH en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión solidaridad y GTH

			GTH
Rho de Spearman	Solidaridad	Coeficiente de correlación	0,697**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

** . Correlaciones significativas al 0,01 (bilateral).

En lo que respecta a la tabla 6, en la cual se ha correlacionado la solidaridad y cómo se gestiona los talentos humanos, se ha encontrado un valor de 0,697, considerado de nivel moderado, además de significancia $p=0,000$, muy por debajo de $p=0,05$, llevando hacia un rechazo de hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna; de este modo se puede afirmar que la solidaridad guarda una relación positiva de nivel moderado con el proceso de gestionar los talentos humanos en los gobierno locales. Demostrando de este modo que la solidaridad se convierte en un factor preponderante cuando se habla de gestionar los talentos dentro de las organizaciones.

V. DISCUSIÓN

La discusión que a continuación se realiza, se sostiene principalmente en los objetivos propuestos y resultados encontrados luego de recoger y analizar los datos; en el caso del objetivo general que se propuso, la presente investigación, ha sido determinar un nivel de relación que se da entre la ética profesional y una gestión de los talentos humanos en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac; sobre el particular se ha encontrado un valor de 0,813, obteniendo también una significancia de $p=0,000$, que se encuentra por debajo de $p<0,05$; dicho resultado indica que entre las variables estudiadas, existe una relación positiva de nivel alto y al mismo tiempo significativa. En ese sentido, se hace necesario promover acciones de ética profesional en todos los colaboradores de la municipalidad, es decir incentivar a que los profesionales del gobierno local, deban poner en práctica los códigos de ética de sus respectivas profesiones, puesto que de esta manera, aplicando adecuadamente los instrumentos éticos, se logrará un mejor manejo de los talentos humanos en las diferentes etapas que van desde el reclutamiento, selección, incorporación, capacitación, promoción, desarrollo, incentivos y culminación de los trabajadores dentro de la municipalidad.

En cuanto a ética profesional, los encuestados consideran que esta se ha logrado en un nivel medio, en un 48,89%, es decir que los profesionales que participaron en el estudio, consideran que la práctica de la ética profesional aún se encuentra en desarrollo, lo que lleva a interpretar que aún existe una brecha muy importante por mejorar, lo cual se logrará impulsando permanentemente la práctica ética de los profesionales en las organizaciones como son los gobiernos locales, también se refleja este valor debido a que no se tienen una práctica permanente de implementación de acciones dentro de las organizaciones y además no se ha consolidado adecuadamente dentro de los colegios profesionales, capacitaciones y menos controles del conocimiento y manejo de los códigos de ética profesional, lo cual conlleva a que los profesionales en muchos de los casos desconozcan o no pongan en práctica lo que establecen dichos mandatos profesionales. Mientras que en relación a una idónea de la gestión de talentos humanos, los encuestados, colaboradores del gobierno local de Grau, califican que se encuentra en nivel medio por el 42,2% de ellos; los resultados permiten afirmar que la gestión no muy es adecuada, es decir se puede seguir mejorando, ello quiere decir que en cada paso del proceso se debe no solo planificar adecuadamente, sino que además es necesario

organizar los recursos humanos, realizar una adecuada dirección, donde incluya prácticas adecuadas de motivación, comunicación asertiva, liderazgos efectivos y toma de decisiones adecuadas y oportunas; por tanto, se debe implementar políticas, estrategias y acciones que permitan lograr mejores resultados en lo que respecta a gestionar el activo principal de las organizaciones, como es el talento humano, ello traerá muchos beneficios no solo a la organización, sino que se traduce en un beneficio final a la comunidad.

Los resultados son concordantes con los que encontró en su estudio Al-Tarawneh (2020), quien determinó una relación de 0,823, entre las principales variables que se vienen estudiando, dentro del contexto de organizaciones empresariales que se encuentran cotizando en la bolsa de valores en Amman, considerando que la ética profesional es un problema bastante álgido en las empresas industriales, por lo que sugiere que no solo se debe implementar, la ética cuando de gestionar recursos humanos se trata, sino que también debe aplicarse en las demás actividades como son el marketing, producción, finanzas, servicios, entre otros; demostrando de esta manera que la ética tiene un rol preponderante al interior de las organizaciones, principalmente cuando se habla de gestionar recursos humanos. Sin embargo, se ha logrado tener resultados más altos a los que encontró Pimenta (2015), quien en su estudio logró determinar una correlación de 0,35 entre las cuestiones éticas y la gestión de talento humano, demostrando de este modo, que es muy importante plantear estructuras éticas dentro de las organizaciones, debido a que permitirá encausar el actuar de los colaboradores, garantizando de esta manera mejores prácticas de recursos humanos, lo que será de mucho beneficio para la organización que aplica esta política, ya que genera mayor confianza en cada trabajador respecto de sus compañeros y además genera confianza por parte de los clientes hacia los productos, servicios y procesos que desarrolla la empresa.

Asimismo, es más concordante con los resultados que encontró Mathani (2016), quien en su estudio determinó una relación de 0,77 entre la ética y cuando se persigue gestionar los talentos humanos, estudio que fue realizado en instituciones públicas, en las cuales se determinó que es un potenciador importante cuando se manejan talentos humanos y que además propicia que estos tengan mejores desempeños, que van en beneficio de la población en general, a la cual las instituciones prestan servicios.

A nivel local se puede comparar con lo encontrado por Perez (2022), quien

realizó su estudio en trabajadores del sector justicia en la provincia de Lima; cuyos resultados obtenidos fueron mucho más bajos, es decir encontró que la ética profesional incide en un 10%, en lo que corresponde a un manejo adecuado de talentos de tipo humano, por lo que considera que la ética profesional es una variable muy importante que tiene incidencia dentro del manejo del capital humano que cuentan las organizaciones.

También es bastante consistente con los resultados que logró obtener Velarde (2017), quien determinó que las variables que se vienen estudiando guardan una relación positiva de nivel alto con un valor de 0,795; dicho estudio fue realizado en un contexto de trabajadores dedicados a la gestión de seguros en un centro de salud de la ciudad de Lima; de este modo se demuestra que en una institución pública dentro del sector salud, la ética profesional se convierte en una variable muy importante que propicia gestionar de manera idónea talentos de las organizaciones; por tanto se sugiere que se debe promover de manera permanente e implementar acciones concretas que permitan una mayor práctica.

Sin embargo, los resultados son contrarios a los que había obtenido Bravo (2018) quien obtuvo un nivel de -0,23 de relación entre las variables abordadas, en un sector de un gobierno regional en el centro de país, en el los resultados dan una relación negativa, lo que indicaría que la ética no tiene una asociación adecuada con procesos de manejo de talentos humanos, por tanto, en este tipo de organización quizá no sea tan importante la práctica de la ética profesional, con la finalidad de gestionar los recursos humanos.

A nivel de resultados descriptivos, se han determinado valores menos satisfactorios que los que obtuvo Velarde (2017), quien para la variable ética profesional determinó un nivel alto de 58,5% de los casos, por tanto, en las organizaciones de salud, específicamente en el área de seguros se tiene una ética profesional de un nivel muchas más alto que en los gobiernos locales, que se ha determinado mayoritariamente en nivel medio. Además, es mucho más bajo que lo que se encontró en el sector justicia realizado por Perez (2022) en el cual ha determinado que los valores éticos tienen un nivel alto en un 89,5% de los casos, por tanto, en este sector se puede afirmar que se tiene políticas de ética profesional más implementadas que en gobiernos locales, lo cual conllevaría a mejores resultados en su gestión. Asimismo, también es menor con los resultados que encontró Bravo (2018) quien determinó un nivel alto de 57,75% de los casos, afirmando que en la

institución del gobierno regional se tiene un alto valor a la ética profesional, medido a partir de la percepción de los trabajadores.

Del mismo modo a nivel descriptivo, tomando en cuenta la segunda variable, es decir gestionar talentos, se ha determinado que los resultados son más bajos que los que encontró Perez (2022) quien determinó en un 50,53% es buena en el sector justicia, lo que demostraría que a nivel de gobierno nacional se tiene mejores indicadores en cuanto a esta variable se refiere. Así también se tiene que los valores encontrados por Velarde (2017) son más altos, puesto que ha determinado un nivel alto de 60% para la gestión, por tanto, se tiene mejores indicadores en lo que respecta a los recursos humanos. Mientras que es más consistente con lo que ha determinado Bravo (2018), quien determinó que tiene un nivel medio en un 56,34% de los casos estudiados.

Asimismo, se debe precisar que los resultados concuerdan con Steiner (2021) que afirma que la ética contempla estudiar por un lado lo bueno y por otro lado lo malo, específicamente en contextos de gobiernos locales, específicamente en la institución en estudio, los resultados dan un nivel de importancia a la ética profesional, pero que se debe seguir mejorando para obtener mejores logros. De otra manera también es consistente con lo que plantea Nwadiogwa (2010), quien establece que la ética estudia la conducta y las relaciones con entre las personas, específicamente las relaciones que se dan entre trabajadores y de estos con los usuarios dentro de las organizaciones, los cuales deben ser los más adecuados, a fin de garantizar atenciones y servicios de calidad.

Es muy importante también considerar a la ética desde la perspectiva de los profesionales, quienes parten de un código que se da dentro de su profesión, es decir que fueron formados para seguir ciertos procedimientos que deben llevarlos a conducirse con valores y estándares que les permita prestar sus servicios profesionales de la forma más correcta posible, sin menoscabar los derechos de los usuarios a quienes deben servir (Decker et al., 2022). Es por eso que la ética profesional debe enseñarse y ser parte fundamental del actuar del profesional, quien ha tenido la oportunidad de hacerse profesional y, por tanto, debe volcar ese conocimiento al servicio de sus semejantes, sin aprovecharse de lo que sabe en contra de los que no tuvieron la oportunidad de formarse en esa área específica (Snieder & Zhu, 2020). Es concordante con lo que plantean Kravariti & Johnston (2020), sobre que gestionar el talento humano es realizarlo poniendo en práctica

valores fundamentales que permitan sacar lo mejor de cada colaborador y lograr los diversos objetivos de la organización, a fin de cumplir la misión que debe lograr cada organización.

A nivel de objetivo específico, que se ha planteado medir si hay relación entre justicia y manejo de talentos humanos, se ha determinado que se tiene una relación de 0,523, con nivel de significancia $p=0,000$, por tanto, la justicia se ha determinado que juega un papel muy importante en lograr gestionar eficientemente recursos tan valiosos como los humanos de la organización; demostrando de este modo que se debe practicar la justicia de manera permanente, cuando de recursos humanos se trata, ya que ello propiciará que los trabajadores generen climas más favorables dentro de sus ambientes laborales y al mismo tiempo mayor confianza por parte de los usuarios que asisten al gobierno local en busca de servicios o para realizar algún trámite o consulta.

En lo que respecta a los resultados descriptivos, se ha encontrado que la justicia es considerada como alta por el 80% de los casos, este valor indica que, en el gobierno local estudiado, se tiene un alto valor en la práctica de la justicia, sin embargo, aún hay un porcentaje importante que no valora adecuadamente esta dimensión, lo que debe llevar a una reflexión de mejora permanente en este aspecto, es decir implementar procesos de mejora de prácticas de justicia en la organización.

Los resultados son mayores a lo que ha encontrado Velarde (2017), quien obtuvo un 45,2% para el nivel alto en la justicia, es decir que, en la institución estudiada por el autor, aún queda más por trabajar el tema, a fin de garantizar mejores indicadores para los trabajadores y hacia el público de la institución. Del mismo modo es mayor a lo que encontró Cornejo (2019) quien encontró para la misma dimensión un valor de 55,4% que considera que es deficiente la justicia en la institución estudiada.

Del mismo modo se ha determinado que la filantropía se relaciona de manera positiva en un nivel alto de 0,765 con procesos de manejo de talentos humanos, en la municipalidad provincial de Grau, además, se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0,000$, menor a $p<0,05$, por tanto el resultado obtenido es significativo; por lo que se afirma que existe una asociación bastante importante entre la práctica de la filantropía y un manejo propicio de talentos en la organización, especialmente en gobiernos locales; en ese sentido se debe implementar acciones concretas que permitan generar competencias de filantropía en los servidores municipales, ya que

permitirá efectos de desprendimiento, compañerismo y pertenencia en los trabajadores y de los beneficiarios de los servicios.

Mientras que a nivel descriptivo el resultado de la dimensión filantropía arrojó un valor de 53,3% de nivel alto, por tanto se deduce que se tiene una buena práctica de filantropía dentro de la organización, que aún se puede mejorar al implementar políticas y prácticas que ayuden a este propósito; los resultados son concordantes con los que ha encontrado Cornejo (2019), quien determinó que la filantropía tiene un valor alto de 51,8%; mostrando la importancia de esa dimensión para la ética profesional.

Por otro lado en lo que respecta a la asociación de la solidaridad y manejo eficiente de talentos de la organización, se ha determinado que tienen una relación de 0,697, con baja significancia $p=0,000$; afirmando con cierta categoría que la solidaridad es un elemento fundamental para lograr mejores resultados en cuanto a personal se refiere, dentro de las organizaciones públicas; es por ello que se debe impulsar e implementar prácticas de solidaridad en los trabajadores, debido a que reflejará en el desempeño y clima de los trabajadores, al mismo tiempo se verá reflejado en los servicios que se preste a la comunidad por parte de la organización.

Los resultados descriptivos que se han obtenido indican que la solidaridad tiene un nivel alto en un 57,8% de los casos, lo que da entender que se tienen buenas prácticas de solidaridad entre los trabajadores, además que esto es beneficioso para los usuarios de diversos servicios en la comuna. Los resultados son más altos que los encontrados por Cornejo (2019), quien encontró que la solidaridad tiene un nivel bajo en un 50% de los casos, lo cual no es bueno para las instituciones.

VI. CONCLUSIONES

La investigación permite plantear las siguientes conclusiones:

Primera. Se logró determinar que la ética profesional se relaciona de manera positiva y en nivel alto con el manejo de talentos humanos en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, obteniendo un valor de 0,813; demostrándose de este modo la gran importancia de la ética profesional para lograr mejores estándares de manejo de personal, además de lograr una mejor gestión municipal.

Segunda. Se ha obtenido que la justicia se relaciona de manera positiva y en nivel moderado con el manejo de talentos humanos en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, se ha obtenido un valor de 0,523; por lo que se debe considerar como un aspecto importante al momento de gestionar los recursos humanos, puesto que mejorará el rendimiento de los servidores municipales a favor de la ciudadanía en general.

Tercera. Se logró obtener que la filantropía se relaciona de manera positiva y en un nivel alto con el manejo de talentos humanos, en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, obteniendo un valor de 0,765; demostrándose de este modo la gran importancia de la filantropía, al momento de gestionar el activo más importante dentro de la organización.

Cuarta. Se logró obtener que la solidaridad, se relaciona de manera positiva y en un nivel moderado con un manejo adecuado del proceso de gestionar los talentos humanos en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, con valor 0,697; demostrándose de este modo que la solidaridad es un pilar fundamental para lograr mejores resultados al momento de gestionar los recursos humanos dentro de las municipalidades.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

Primera. A la alta gerencia de la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, implementar la ética profesional como una práctica cotidiana, en los diversos niveles de la organización, debido a que ello permitirá mejores resultados en la gestión de las personas dentro de la organización y por ende mejores resultados en la gestión organizacional.

Segunda. Al área que se encarga de manejar al personal de la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, propiciar la justicia como una práctica cotidiana en la gestión de recursos humanos, debido a que permitirá crear un clima organizacional adecuado, que llevará al compromiso de los servidores municipales, en beneficio de la ciudadanía en general.

Tercera. A todos los trabajadores que son parte de la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, a poner en práctica la filantropía; puesto que redundará en mejores relaciones con sus compañeros de trabajo, además de lograr mejor reconocimiento de la comunidad en general.

Cuarta. A la alta gerencia de la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, implementar políticas que permitan la práctica de la solidaridad, dentro y fuera de la organización, puesto que generará una cultura de colaboración, lo que permitirá mejores logros de desarrollo a nivel de la provincia.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195–204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alsadat, A., & Bafghi, T. (2021). Professional Ethics and Behavior in Accounting. *Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries* *Professional Ethics and Behavior in Accounting* 545 *InternInternational Journal of Multiculturaland Multireligious Understanding*, 8(1), 545–555. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i1.2552>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Ética e Investigación*, 2.
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matrofas Profesión*, 5(17), 23–29.
- Avalos, J. (2019). *La gestión ética organizacional a través de los recursos humanos y su impacto en la rentabilidad*. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625655/Avalos_AJ.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Belzón, M. J., & Kieran, S. (2022). Human resources analytics: A legitimacy process. *Human Resource Management Journal*, 32(3), 603–630. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12417>
- Benlahcene, A., Nur, R., & Ismail, A. (2018). A Narrative Review Of Ethics Theories: Teleological & Deontological Ethics. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 23(7), 31–38. <https://doi.org/10.9790/0837-2307063138>
- Berger, V., & Zhang, J. (2005). *Simple Random Sampling*. 2208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/0470013192.bsa619>
- Bravo, G. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín-2017*. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/474/T037_70895405_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brunetto, Y., Xerri, M., Trincherro, E., Beattie, R., Shacklock, K., Farr-Wharton, R., & Borgonovi, E. (2018). Comparing the impact of management on public and private sector nurses in the UK, Italy, and Australia. *Public Management Review*, 20(4), 525–544. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1309100>

- Cequea, M., & Rodriguez, C. (2012). Productividad y factores. *Interciencia*, 37(2), 121–127. https://oa.upm.es/107777/1/INVE_MEM_2012_96694.pdf
- Chervenak, F. A., & McCullough, L. B. (2022). Professional ethics and decision making in perinatology. *Seminars in Perinatology*, 46(3). <https://doi.org/10.1016/j.semperi.2021.151520>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta). <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Clancy, R. F. (2021). The Development of a Case-Based Course on Global Engineering Ethics in China. *International Journal of Ethics Education*, 6(1), 51–73. <https://doi.org/10.1007/s40889-020-00103-1>
- Coasaca, N., Argota, G., Celi, L., Campos, R., & Méndez, S. (2016). Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica. *Campus*, V(XXI), 223–224. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rc/article/viewFile/1150/893>
- Cortes, R. Z. (2020). A critical evaluation of Clifford Christians's media ethics theory: a précis. *Church, Communication and Culture*, 5(2), 157–186. <https://doi.org/10.1080/23753234.2020.1765694>
- Daniel, W., & Sapó, S. (2020). Teachers' Perception of Professional Ethics and Its Impact on Their Professionalism. *American Journal of Educational Research*, 8(6), 400–410. <https://doi.org/10.12691/education-8-6-6>
- de George, R. T. (1999). Business Ethics and the Information Age. *Business and Society Review*, 104(3), 261–278. <https://doi.org/10.1111/0045-3609.00054>
- Decker, D. M., Wolfe, J. L., & Belcher, C. K. (2022). A 30-Year Systematic Review of Professional Ethics and Teacher Preparation. *Journal of Special Education*, 55(4), 201–212. <https://doi.org/10.1177/0022466921989303>
- Díaz, K., & Ortiz, E. (2022). Ética y gestión del conocimiento en las organizaciones. Una mirada contemporánea. *SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias Económicas y Sociales*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.47666/summa.4.2.8>
- Ekuma, K., Akobo, L., Ekuma, K. J., & Akobo, L. A. (2017). Human resource management ethics and professionals' dilemma: A review and research agenda. *Human Resource Management Research*, 5(3), 47–57. <https://doi.org/10.5923/j.hrnr.20150503.01>
- Fernández-bedoya, V. H. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*.

- 4(3), 65–76. <https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L., & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research*, 95, 491–501. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039>
- Figurska, I., & Sokół, A. (2020). Potential of Creative Knowledge of Workers and their Development in a Sustainable Organisation. In *European Research Studies Journal: Vol. XXIII* (Issue 1).
- Flores, E., & Quispe, R. (2020). *La ética profesional en la gestión del talento humano en la dirección general de administración de la Universidad Nacional de San Agustín - Arequipa 2020*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11794/RIfIveeg%26qumer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallegos, R. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sed Chiclayo, 2016*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2506/gallegos_llr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio Soft Skills Competencies for the new Millennium. *DIVULGARE*, 11, 1–5. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/issue/archive>
- Gonzales, D. (2009). Estrategias de retención de personal. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45–72. <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16762/11-Texto%20del%20art%C3%ADculo-41-1-10-20110127.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Greenstone, A. F. (2017). Ethics and public integrity in space exploration. *Acta Astronautica*, 143, 322–326. <https://doi.org/10.1016/j.actaastro.2017.10.031>
- Hamasaki, E. T. (2004). Ética médica. In *Medicina Interna de Mexico* (Vol. 20, Issue 4, pp. 306–309). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n4.01>
- Harvey, C., Gordon, J., & Maclean, M. (2021). The Ethics of Entrepreneurial Philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 171(1), 33–49. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04468-7>
- Heredia Rico, J. J., Rodríguez Hernández, A. G., & Vilalta Alonso, J. A. (2012). Empleo de la regresión logística ordinal para la predicción del rendimiento académico. *Investigacion Operacional*, 33(3), 252–267.

- Hernandez, Fernanzadez, & Baptista. (2013). Metodología de investigación. In *Journal of Petrology* (Vol. 369, Issue 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.
- Hobkirk, M., & Deuchar, N. (2011). Values in managerialism and leadership. *International Journal of Leadership in Public Services*, 7(2), 109–118. <https://doi.org/10.1108/17479881111160096>
- Izaguirre, M., Vera, M., Podestá, L., & Córdova, D. (2020). Actitud hacia la ética profesional en estudiantes de postgrado de una facultad de medicina. *Anales de La Facultad de Medicina*, 81(1). <https://doi.org/10.15381/anales.v81i1.16972>
- Jara, H. X., & Tumino, A. (2013). Tax-benefit systems, income distribution and work incentives in the European Union. In *MICROSIMULATION ASSOCIATION INTERNATIONAL JOURNAL OF MICROSIMULATION* (Vol. 6, Issue 1).
- Kennedy, K. A., & Bowblis, J. R. (2022). Does Higher Worker Retention Buffer Against Consumer Complaints? Evidence from Ohio Nursing Homes. *The Gerontologist*. <https://doi.org/10.1093/geront/gnac119>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75–95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Kubicek, B., Korunka, C., & Tement, S. (2014). Too much job control? Two studiesfl on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies*, 51(12), 1644–1653. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.05.005>
- Li, P. (2021). Knowing as being: Psychology, limits to knowledge, and an ethics of solidarity. *Theory and Psychology*, 31(2), 199–219. <https://doi.org/10.1177/0959354320978703>
- Luciano, R., Sotomayor, J., Barrial, D., & Loayza, M. (2021). Gestión administrativa en el proceso presupuestal del sector educación en gobiernos subnacionales del Perú.

- Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11701–11717.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1195
- Lyrio, M. V. L., Lunkes, R. J., & Taliani, E. T. C. (2018). Thirty Years of Studies on Transparency, Accountability, and Corruption in the Public Sector: The State of the Art and Opportunities for Future Research. *Public Integrity*, 20(5), 512–533.
<https://doi.org/10.1080/10999922.2017.1416537>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Mamo, L., & Fishman, J. R. (2013). Why Justice?: Introduction to the Special Issue on Entanglements of Science, Ethics, and Justice. *Science Technology and Human Values*, 38(2), 159–175. <https://doi.org/10.1177/0162243912473162>
- Mathani, B. A. (2016). The Significance Of Work Ethics In Human Resource Management For Upgrading The Performance Of Employees: An Applied Study. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(4), 231.
<https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n4p231>
- Mcdonnell, A., Collings, D. G., Business, W., & Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European J. International Management*, 11(1), 86–128. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2017.081253>
- McHugh, M., Baumann, M., Hayes, S., Reen, J., Ryan, L., Tiana, D., & Whelan, J. (2019). What is it good for? Basic versus applied research. *Acta Tropica*, 194, 93–99.
<https://doi.org/10.1016/j.actatropica.2019.03.027>
- Migliore, A., Butterworth, J., Nord, D., Cox, M., & Gelb, A. (2012). Implementation of job development practices. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 50(3), 207–218.
<https://doi.org/10.1352/1934-9556-50.3.207>
- Moody, H. R., & Achenbaum, W. A. (2014). Solidarity, sustainability, stewardship: Ethics across generations. *Interpretation (United Kingdom)*, 68(2), 150–158.
<https://doi.org/10.1177/0020964313517656>
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de La Ciencia*, 11(20), 87–94.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Nwadiogwa, E. (2010). Defining and enforcing ethical leadership in Nigeria. *African*

- Journal of Economic and Management Studies*, 1(1), 25–41.
<https://doi.org/10.1108/20400701011028149>
- Perez, K. (2022). *Ética profesional en la gestión del talento humano en los servidores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91357/Perez_MKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pflanzer, M., Traylor, Z., Lyons, J. B., Dubljević, V., & Nam, C. S. (2022). Ethics in human–AI teaming: principles and perspectives. *AI and Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/s43681-022-00214-z>
- Pimenta, M. (2015). *Ethics in human resource management*. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/11294>
- Prasad, S., & Narayan, K. (2019). Strengths and weaknesses of online surveys. *IOSR Journal of Humanities and Social Sciences (IOSR-JHSS)*, 24(5), 31–38.
<https://doi.org/10.9790/0837-2405053138>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rana, G., Goel, A. K., & Rastogi, R. (2013). Talent management: a paradigm shift in Indian public sector. *Strategic HR Review*, 12(4), 197–202.
<https://doi.org/10.1108/shr-02-2013-0012>
- Reilly, P. (2008). Identifying the right course for talent management. *Public Personnel Management*, 37(4), 381–388. <https://doi.org/10.1177/009102600803700401>
- Restrepo Escobar, F., & Javier Arias Vargas, F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 4(2), 20–32.
https://www.researchgate.net/publication/294729767_Las_practicas_de_gestion_d_el_talento_humano_en_empresas_agropecuarias_del_sector_bananero_en_Colombia
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–246.
<https://doi.org/http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121> ISSN
- Robles Garrote, P., & Rojas, M. del C. (2015). *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada Validation by expert*

judgements: two cases of qualitative research in Applied Linguistics.

- Rodriguez, M. (2006). Etica gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia. *Universidad EAFIT*, 42(143), 41–54. <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16687/document%20-%202020-08-07T151632.261.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Saldarriaga, J. (2008). Gestión Humana: tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137–159. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21210706.pdf>
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 16–24. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829103.pdf>
- Samani, S. A., Rasid, S. Z. A., & Sofian, S. bt. (2015). Perceived Level of Personal Control Over the Work Environment and Employee Satisfaction and Work Performance. *Performance Improvement*, 54(9), 28–35. <https://doi.org/10.1002/pfi.21499>
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. In *Human Resource Development Review* (Vol. 19, Issue 1, pp. 66–93). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>
- Snieder, R., & Zhu, Q. (2020). Connecting to the Heart: Teaching Value-Based Professional Ethics. *Science and Engineering Ethics*, 26(4), 2235–2254. <https://doi.org/10.1007/s11948-020-00216-2>
- Steiner, O. (2021). Social Work in the Digital Era: Theoretical, Ethical and Practical Considerations. *The British Journal of Social Work*, 51(8), 3358–3374. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa160>
- Subiaga, R. (2022). Professional ethics in modernity: considerations from the literature. *International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3, 269–274. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.470>
- Swales, S. (2016). The ethics of talent management. *Business Ethics*, 22(1), 32–46. <https://doi.org/10.1111/beer.12007>
- Syron, L. N., Lucas, D. L., Bovbjerg, V. E., & Kincl, L. D. (2019). Injury and illness among onshore workers in Alaska's seafood processing industry: Analysis of workers' compensation claims, 2014-2015. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(3), 253–264. <https://doi.org/10.1002/ajim.22953>

- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Thompson, D. F. (2020). The professional ethics of witnessing professionals. *Daedalus*, 149(4), 67–78. https://doi.org/10.1162/DAED_a_01817
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(4), 391–418. <https://doi.org/10.1177/0091026017721570>
- Urcia, Ma. (2022). *ética profesional y concepción consecuente para la elaboración de la información financiera de las municipalidades*. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4914/1/TIB_UrciaCustodioMaria.pdf
- Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017*. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velarde, M. (2017). *Ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del hospital San Juan de Lurigancho, 2017*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14642/Velarde_LMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wangloan, E., Moeins, A., Marhalinda, M., & Endri, E. (2022). The influence of transformational leadership, professional ethics, and work competence on organizational commitment and its implications for the performance of ship safety. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 25(1), 1–8. <https://www.abacademies.org/articles/the-influence-of-transformational-leadership-professional-ethics-and-work-competence-on-organizational-commitment-and-its-implicat-13886.html>
- White, G. (2018). The Ethics of Philanthropy. *European Legacy*, 23(1–2), 111–126. <https://doi.org/10.1080/10848770.2017.1400258>
- Yapi, R. B., Hougbedji, C. A., N'guessan, D. K. G., Dindé, A. O., Sanhoun, A. R., Amin, A., Gboko, K. D. T., Heitz-Tokpa, K., Fokou, G., & Bonfoh, B. (2021). Knowledge, attitudes, and practices (Kap) regarding the covid-19 outbreak in côte d'ivoire:

Understanding the non-compliance of populations with non-pharmaceutical interventions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094757>

Zamorano, E. (2017). *Desarrollo ético de los profesionales de la contaduría y la administración* (Vol. 1). https://books.google.com.pe/books/about/Desarrollo_%C3%A9tico_de_los_profesionales_d.html?id=2NMkDwAAQBAJ&redir_esc=y

Zvavahera, P., Chigora, F., & Kembo, S. (2021). Work ethics and industrial relations in higher education institutions. In *Journal of Applied Management and Investments* (Vol. 10, Issue 2).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Ética profesional en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente: X				
¿Cómo influye la ética profesional en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022?	Determinar la influencia de la ética profesional en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022	La ética profesional influye en alto grado en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Niveles o rangos Muy deficiente (11-19) Deficiente (20-28) Aceptable (29-37) Bueno (38-46) Excelente (47-55)
			Justicia	Prestigio	1		
				Códigos de ética	2		
				Moral	3		
			Filantropía	Empatía	4-5		
				Voluntad	6-7		
				Clima de confianza	8		
			Solidaridad	Comportamiento social	9		
				Acción solidaria	10		
				Compañerismo	11		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente: Y				
¿Cuál es la influencia de la justicia en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022?	Determinar la influencia de la justicia en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.	La justicia influye en alto grado en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Niveles o rangos Muy deficiente (24-42) Deficiente (43-61) Aceptable (62-80) Bueno (81-100) Excelente (101-120)
			Integración de las personas	Reclutamiento	12-13		
				Selección	14-15		
			Organización De persona	Diseño de puestos	16-17		
				Evaluación de desempeño	18-19		
			Recompensación de personas	Remuneración	20-21		
				Prestaciones	22-23		
				Incentivos	24		
			Desarrollo de personas	Formación	25		
				Desarrollo	26		
Aprendizaje	27-28						
Administración de conocimiento	29-30						
Retención de personas	Calidad de vida	31-32					
	Relaciones con los empleados	33					
Control de personas	Banco de datos	34					

gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022?	humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.	humano en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac, 2022.		Sistema de información	35		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético-deductivo. Diseño: No experimental Alcance: Correlacional		Población:50 trabajadores Muestra: 45 trabajadores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencias Inferencial: Rho de Spearman		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: ética profesional.	Zamorano (2017) define a la ética profesional como los principios, normas y valores de acuerdo al comportamiento de cada profesional. Se inspira en los principios sociales de justicia, filantropía, solidaridad y autoridad.	La ética profesional se mide a partir de tres dimensiones, nueve indicadores y 11 ítems.	Justicia	Prestigio	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Códigos de ética	
				Moral	
			Filantropía	Empatía	
				Voluntad	
				Clima de confianza	
			Solidaridad	Comportamiento social	
				Acción solidaria	
				Compañerismo	
Variable dependiente: Gestión del talento humano.	Chiavenato (2009) es el accionar o la forma como los gestores utilizan la estrategia para asistir a las organizaciones en la conducción del talento, desarrollando y protegiendo su persona y profesionalización para crear talentos ya que estos son fundamentales y son necesarios para obtener sus objetivos organizacionales (p. 47)	La gestión del talento humano se mide a partir de seis dimensiones como son la integración de personas, organización de personas, recompensación de personas, desarrollo de personas, retención de personas y control de personas; además de 24 ítems.	Integración de las personas	Reclutamiento	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Selección	
			Organización De persona	Diseño de puestos	
				Evaluación de desempeño	
			Recompensación de personas	Remuneración	
				Prestaciones	
			Desarrollo de personas	Incentivos	
				Formación	
				Desarrollo	
				Aprendizaje	
			Retención de personas	Administración de conocimiento	
				Calidad de vida	
			Control de personas	Relaciones con los empleados	
				Banco de datos	
				Sistema de información	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario

Estimado señor (a);

La presente encuesta tiene por finalidad obtener información para desarrollar el proyecto de investigación titulado “Ética profesional en la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Grau, 2022”, por lo que se agradece su colaboración para lograr los objetivos planteados. La información es confidencial y será utilizada solo con fines de investigación académica. Precizando que al responder el presente cuestionario su participación es totalmente voluntaria.

- 1. Edad:
- 2. Sexo M () F ()

Marcar con una X según estime conveniente.

N°	ITEMS	N u n c a	Ca s i n u n c a	A v e c e s	Cas i s ie m p r e	Si e m p r e
VARIABLE INDEPENDIENTE: Ética profesional						
Dimensión 1: Justicia		1	2	3	4	5
1.	En la municipalidad los trabajadores gozan de prestigio por las labores que desarrollan.					
2.	Se cumple con el código de ética en la municipalidad, al momento que los trabajadores realizan sus labores, evitando de este modo malas prácticas de gestión como la corrupción.					
3.	Considera usted que, los colaboradores actúan de manera adecuada cuando se solicita información.					
4.	Existe un trato igualitario hacia los usuarios de servicios, por parte del personal de la municipalidad.					
5.	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen las normas y costumbres en la municipalidad.					
6.	Es usted responsable de cumplir las funciones encomendadas en los tiempos establecidos.					
7.	Usted asiste puntualmente a su centro de laboral.					
8.	Los colabores responden de manera justa a las demandas realizadas por parte de la comunidad.					
Dimensión 2: Filantropía		1	2	3	4	5
9.	Los colaboradores muestran empatía hacia los usuarios frente a los problemas que se les presenta durante su atención.					
10.	Los colaboradores de la municipalidad brindan su tiempo de manera adecuada para atender a los ciudadanos.					
11.	En la municipalidad los trabajadores destinan tiempo para realizar acciones de voluntariado.					
12.	En la municipalidad todos los trabajadores muestran voluntad para participar en comités o comisiones a favor de los usuarios.					
13.	Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas se muestra solidaridad entre los compañeros.					
14.	En la municipalidad se realiza donativos para apoyar a quienes tienen necesidades urgentes.					
15.	Existe el trato cordial y amable de los colaboradores frente a las necesidades de los usuarios.					
16.	En la institución se tiene un trato amable entre los trabajadores.					
Dimensión 3: Seguridad		1	2	3	4	5
17.	Considera usted que, existe un clima laboral de confianza agradable por parte de los colaboradores de la municipalidad.					
18.	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.					
19.	A los trabajadores de la municipalidad, les agrada prestar sus cosas de trabajo a sus compañeros.					
20.	Considera usted que, los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.					

21.	Los colaboradores se muestran solícitos con los usuarios que solicitan apoyo.					
22.	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en la municipalidad.					
23.	Los trabajadores de la organización están comprometidos con los objetivos de la organización.					
24.	Los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con las necesidades de los usuarios.					
VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión del talento humano						
Dimensión 1: Integración de personas		1	2	3	4	5
25.	En la institución, el reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización					
26.	El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada					
27.	La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos					
28.	La selección de personal se hace en base a la meritocracia					
Dimensión 2: Organización de personas		1	2	3	4	5
29.	En la institución se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar					
30.	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución					
31.	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución					
32.	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos					
Dimensión 3: Recompensación de personas		1	2	3	4	5
33.	En la institución los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores					
34.	En la institución existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores					
35.	La institución otorga beneficios complementarios por productividad					
36.	La institución otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores					
37.	La institución otorga vales de refrigerios para sus trabajadores					
Dimensión 4: Desarrollo de personas		1	2	3	4	5
38.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza					
39.	En la institución los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales Cree usted que alcanza a realizar sus logros profesionales en su labor					
40.	En la institución los trabajadores después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas					
41.	En la institución los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros					
42.	En la institución existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización					
43.	En la institución los trabajadores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor					
Dimensión 5: Retención de personas		1	2	3	4	5
44.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan					
45.	La institución brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores					
46.	En la institución los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo					
47.	En la institución existe información de los procesos de trabajo que realizan los trabajadores					
48.	En la institución existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad					

Muchas gracias.

Anexo 4: Validación de juicio de expertos

Tabla

Validación de instrumentos por juicio de expertos

N°	Apellidos y nombres	Grado	Especialidad	Veredicto
1	Ruiz Villavicencio, Giovana Edith	Magister	Docente metodólogo	Aplicable
2	Luciano Alipio, Rober Anibal	Doctor	Gestión Pública	Aplicable
3	Orco Díaz, Alipio	Maestro	Gerencia Social	Aplicable

Certificado de validez de contenido del instrumento mide Ética Profesional

Nº	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: Justicia								
1.	En la municipalidad los trabajadores gozan de prestigio por las labores que desarrollan.	✓		✓		✓		
2.	Se cumple con el código de ética en la municipalidad, al momento que los trabajadores realizan sus labores, evitando de este modo malas prácticas de gestión como la corrupción.	✓		✓		✓		
3.	Considera usted que, los colaboradores actúan de manera adecuada cuando se solicita información.	✓		✓		✓		
4.	Existe un trato igualitario hacia los usuarios de servicios, por parte del personal de la municipalidad.	✓		✓		✓		
5.	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen las normas y costumbres en la municipalidad.	✓		✓		✓		
6.	Es usted responsable de cumplir las funciones encomendadas en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
7.	Usted asiste puntualmente a su centro de laboral.	✓		✓		✓		
8.	Los colaboradores responden de manera justa a las demandas realizadas por parte de la comunidad.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Filantropía								
9.	Los colaboradores muestran empatía hacia los usuarios frente a los problemas que se les presenta durante su atención.	✓		✓		✓		
10.	Los colaboradores de la municipalidad brindan su tiempo de manera adecuada para atender a los ciudadanos.	✓		✓		✓		
11.	En la municipalidad los trabajadores destinan tiempo para realizar acciones de voluntariado.	✓		✓		✓		
12.	En la municipalidad todos los trabajadores muestran voluntad para participar en comités o comisiones a favor de los usuarios.	✓		✓		✓		
13.	Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas se muestra solidaridad entre los compañeros.	✓		✓		✓		
14.	En la municipalidad se realiza donativos para apoyar a quienes tienen necesidades urgentes.	✓		✓		✓		
15.	Existe el trato cordial y amable de los colaboradores frente a las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		
16.	En la institución se tiene un trato amable entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Solidaridad								
17.	Considera usted que, existe un clima laboral de confianza agradable por parte de los colaboradores de la municipalidad.	✓		✓		✓		
18.	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
19.	A los trabajadores de la municipalidad, les agrada prestar sus cosas de trabajo a sus compañeros.	✓		✓		✓		
20.	Considera usted que, los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.	✓		✓		✓		
21.	Los colaboradores se muestran solícitos con los usuarios que solicitan apoyo.	✓		✓		✓		
22.	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en la municipalidad.	✓		✓		✓		
23.	Los trabajadores de la organización están comprometidos con los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
24.	Los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Giovana Ruiz Villavicencio DNI:.....09809746.....

Especialidad del validador:.....Docente Metodologo

Lima 5 de Noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Integración de personas								
1.	En la institución, el reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización.	✓		✓		✓		
2.	El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada.	✓		✓		✓		
3.	La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos.	✓		✓		✓		
4.	La selección de personal se hace en base a la meritocracia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización de personas								
5.	En la institución se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar.	✓		✓		✓		
6.	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución.	✓		✓		✓		
7.	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución.	✓		✓		✓		
8.	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Recompensación de personas								
9.	En la institución los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓		
10.	En la institución existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores.	✓		✓		✓		
11.	La institución otorga beneficios complementarios por productividad.	✓		✓		✓		
12.	La institución otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores.	✓		✓		✓		
13.	La institución otorga vales de refrigerio para sus trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas								
14.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza.	✓		✓		✓		
15.	En la institución los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales. Cree usted que alcanza a realizar sus logros profesionales en su labor.	✓		✓		✓		
16.	En la institución los trabajadores después de sus capacitaciones, aplican en el trabajo las lecciones aprendidas.	✓		✓		✓		
17.	En la institución los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros.	✓		✓		✓		
18.	En la institución existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización.	✓		✓		✓		
19.	En la institución los trabajadores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Retención de personas								
20.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan.	✓		✓		✓		
21.	La institución brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores.	✓		✓		✓		
22.	Los trabajadores practican sus habilidades interpersonales, en desarrollo de su labor dentro de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: Control de personas								
23.	En la institución se cuenta con información acerca de las labores que realiza cada trabajador.	✓		✓		✓		
24.	En la institución existe coordinación entre las áreas administrativas para la constatación del cumplimiento de las metas de la unidad.	✓		✓		✓		



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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Giovana Ruiz Villavicencio DNI:.....09809746.....

Especialidad del validador:.....Docente Metodologo

Lima 5 de Noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Certificado de validez de contenido del instrumento mide Ética Profesional

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: Justicia								
1.	En la municipalidad los trabajadores gozan de prestigio por las labores que desarrollan.	X		X		X		
2.	Se cumple con el código de ética en la municipalidad, al momento que los trabajadores realizan sus labores, evitando de este modo malas prácticas de gestión como la corrupción.	X		X		X		
3.	Considera usted que, los colaboradores actúan de manera adecuada cuando se solicita información.	X		X		X		
4.	Existe un trato igualitario hacia los usuarios de servicios, por parte del personal de la municipalidad.	X		X		X		
5.	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen las normas y costumbres en la municipalidad.	X		X		X		
6.	Es usted responsable de cumplir las funciones encomendadas en los tiempos establecidos.	X		X		X		
7.	Usted asiste puntualmente a su centro de laboral.	X		X		X		
8.	Los colaboradores responden de manera justa a las demandas realizadas por parte de la comunidad.	X		X		X		
DIMENSION 2: Filantropía								
9.	Los colaboradores muestran empatía hacia los usuarios frente a los problemas que se les presenta durante su atención.	X		X		X		
10.	Los colaboradores de la municipalidad brindan su tiempo de manera adecuada para atender a los ciudadanos.	X		X		X		
11.	En la municipalidad los trabajadores destinan tiempo para realizar acciones de voluntariado.	X		X		X		
12.	En la municipalidad todos los trabajadores muestran voluntad para participar en comités o comisiones a favor de los usuarios.	X		X		X		
13.	Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas se muestra solidaridad entre los compañeros.	X		X		X		
14.	En la municipalidad se realiza donativos para apoyar a quienes tienen necesidades urgentes.	X		X		X		
15.	Existe el trato cordial y amable de los colaboradores frente a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
16.	En la institución se tiene un trato amable entre los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSION 3: Solidaridad								
17.	Considera usted que, existe un clima laboral de confianza agradable por parte de los colaboradores de la municipalidad.	X		X		X		
18.	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.	X		X		X		
19.	A los trabajadores de la municipalidad, les agrada prestar sus cosas de trabajo a sus compañeros.	X		X		X		
20.	Considera usted que, los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.	X		X		X		
21.	Los colaboradores se muestran solícitos con los usuarios que solicitan apoyo.	X		X		X		
22.	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en la municipalidad.	X		X		X		
23.	Los trabajadores de la organización están comprometidos con los objetivos de la organización.	X		X		X		
24.	Los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con las necesidades de los usuarios.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_El instrumento tiene suficiencia para medir el constructo_____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rober Anibal Luciano Alipio DNI: 19692169.....

Especialidad del validador: Gestión Pública.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CAJAMARCA
 Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
 Docente Principal



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Integración de personas								
1.	En la institución, el reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización.	X		X		X		
2.	El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada.	X		X		X		
3.	La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos.	X		X		X		
4.	La selección de personal se hace en base a la meritocracia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización de personas								
5.	En la institución se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar.	X		X		X		
6.	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución.	X		X		X		
7.	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución.	X		X		X		
8.	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Recompensación de personas								
9.	En la institución los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores.	X		X		X		
10.	En la institución existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
11.	La institución otorga beneficios complementarios por productividad.	X		X		X		
12.	La institución otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores.	X		X		X		
13.	La institución otorga vales de refrigerio para sus trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas								
14.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
15.	En la institución los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales. Cree usted que alcanza a realizar sus logros profesionales en su labor.	X		X		X		
16.	En la institución los trabajadores después de sus capacitaciones, aplican en el trabajo las lecciones aprendidas.	X		X		X		
17.	En la institución los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros.	X		X		X		
18.	En la institución existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización.	X		X		X		
19.	En la institución los trabajadores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Retención de personas								
20.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan.	X		X		X		
21.	La institución brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores.	X		X		X		
22.	Los trabajadores practican sus habilidades interpersonales, en desarrollo de su labor dentro de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Control de personas								
23.	En la institución se cuenta con información acerca de las labores que realiza cada trabajador.	X		X		X		
24.	En la institución existe coordinación entre las áreas administrativas para la constatación del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para medir el constructo _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rober Anibal Luciano Alipio DNI: 19692169.....

Especialidad del validador: Gestión Pública.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA ALFARANDIA DEL TUMBO
Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
Docente Principal

Certificado de validez de contenido del instrumento mide Ética Profesional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: Justicia								
1.	En la municipalidad los trabajadores gozan de prestigio por las labores que desarrollan.	X		X		X		
2.	Se cumple con el código de ética en la municipalidad, al momento que los trabajadores realizan sus labores, evitando de este modo malas prácticas de gestión como la corrupción.	X		X		X		
3.	Considera usted que, los colaboradores actúan de manera adecuada cuando se solicita información.	X		X		X		
4.	Existe un trato igualitario hacia los usuarios de servicios, por parte del personal de la municipalidad.	X		X		X		
5.	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen las normas y costumbres en la municipalidad.	X		X		X		
6.	Es usted responsable de cumplir las funciones encomendadas en los tiempos establecidos.	X		X		X		
7.	Usted asiste puntualmente a su centro de laboral.	X		X		X		
8.	Los colaboradores responden de manera justa a las demandas realizadas por parte de la comunidad.	X		X		X		
DIMENSION 2: Filantropía								
9.	Los colaboradores muestran empatía hacia los usuarios frente a los problemas que se les presenta durante su atención.	X		X		X		
10.	Los colaboradores de la municipalidad brindan su tiempo de manera adecuada para atender a los ciudadanos.	X		X		X		
11.	En la municipalidad los trabajadores destinan tiempo para realizar acciones de voluntariado.	X		X		X		
12.	En la municipalidad todos los trabajadores muestran voluntad para participar en comités o comisiones a favor de los usuarios.	X		X		X		
13.	Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas se muestra solidaridad entre los compañeros.	X		X		X		
14.	En la municipalidad se realiza donativos para apoyar a quienes tienen necesidades urgentes.	X		X		X		
15.	Existe el trato cordial y amable de los colaboradores frente a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
16.	En la institución se tiene un trato amable entre los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSION 3: Solidaridad								
17.	Considera usted que, existe un clima laboral de confianza agradable por parte de los colaboradores de la municipalidad.	X		X		X		
18.	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.	X		X		X		
19.	A los trabajadores de la municipalidad, les agrada prestar sus cosas de trabajo a sus compañeros.	X		X		X		
20.	Considera usted que, los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.	X		X		X		
21.	Los colaboradores se muestran solidos con los usuarios que solicitan apoyo.	X		X		X		
22.	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en la municipalidad.	X		X		X		
23.	Los trabajadores de la organización están comprometidos con los objetivos de la organización.	X		X		X		
24.	Los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con las necesidades de los usuarios.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Mg. Alipio Orco Diaz DNI: 09262306

Especialidad del validador: Economista

11 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Integración de personas								
1.	En la institución, el reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización.	X		X		X		
2.	El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada.	X		X		X		
3.	La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos.	X		X		X		
4.	La selección de personal se hace en base a la meritocracia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización de personas								
5.	En la institución se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar.	X		X		X		
6.	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución.	X		X		X		
7.	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución.	X		X		X		
8.	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Recompensación de personas								
9.	En la institución los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores.	X		X		X		
10.	En la institución existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
11.	La institución otorga beneficios complementarios por productividad.	X		X		X		
12.	La institución otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores.	X		X		X		
13.	La institución otorga vales de refrigerio para sus trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas								
14.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
15.	En la institución los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales. Cree salud que alcance a realizar sus logros profesionales en su labor.	X		X		X		
16.	En la institución los trabajadores después de sus capacitaciones, aplican en el trabajo las lecciones aprendidas.	X		X		X		
17.	En la institución los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros.	X		X		X		
18.	En la institución existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización.	X		X		X		
19.	En la institución los trabajadores proponer, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Retención de personas								
20.	En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan.	X		X		X		
21.	La institución brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores.	X		X		X		
22.	Los trabajadores practican sus habilidades interpersonales, en desarrollo de su labor dentro de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Control de personas								
23.	En la institución se cuenta con información acerca de las labores que realiza cada trabajador.	X		X		X		
24.	En la institución existe coordinación entre las áreas administrativas para la constatación del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		



Observaciones (preclarar si hay suficiencia): El Instrumento muestra suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alpio Orco Diaz DNI: 09262306

Especialidad del validador: Economista

11 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

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

ALPIO ORCO DIAZ
ECONOMISTA

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Tabla

Analisis de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Ética profesional	0,941	24
Gestión del talento humano	0,931	24

Anexo 6: Prueba de normalidad

Tabla

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Ética Profesional	0,306	45	0,000
Gestión del Talento Humano	0,229	45	0,000

Anexo 7: Tablas cruzadas de variables

Tabla

*Tabla cruzada de las variables Ética Profesional *GTH*

		Gestión del Talento Humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Ética Profesional	Bajo	4.4%	0.0%	0.0%	4.4%
	Medio	17.8%	31.1%	0.0%	48.9%
	Alto	0.0%	11.1%	35.6%	46.7%
Total		22.2%	42.2%	35.6%	100.0%

En la anterior tabla, se han considerado las variables éticas profesional y gestión del talento humano; se ha determinado que el 35,6% consideran que estas son de nivel alto; otro resultado también importante es que tienen un nivel medio de 31,11%; y se considera de nivel bajo al 4,44% entre ambas variables.

Tabla

*Tabla cruzada de la dimensión Justicia *GTH*

		Gestión del Talento Humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Justicia	Medio	13.3%	6.7%	0.0%	20.0%
	Alto	8.9%	35.6%	35.6%	80.0%
Total		22.2%	42.2%	35.6%	100.0%

Al observar la tabla anterior, se indican resultados de la tabla cruzada de justicia y gestión del talento humano; sobre la cual se considera como resultado mayor un 35,6% que considera a la justicia en un nivel alto y en ese mismo porcentaje y nivel a la variable dependiente; seguido de un 13,33% de nivel medio entre las variables analizadas.

Tabla*Tabla cruzada de la dimensión Filantropía*GTH*

		Gestión del Talento Humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Filantropía		10	11	0	21
	Medio	22.2%	24.4%	0.0%	46.7%
	Alto	0.0%	17.8%	35.6%	53.3%
Total		22.2%	42.2%	35.6%	100.0%

En la tabla anterior, se ha determinado que, al cruzar filantropía y gestión del talento humano, existe un nivel alto del 35,6% tanto para filantropía y la variable efecto; y calificado como de nivel medio al 24,44% entre filantropía y la variable relacionada al talento de los trabajadores.

Tabla*Tabla cruzada de la dimensión Solidaridad *GTH*

		Gestión del Talento Humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Solidaridad	Medio	20.0%	22.2%	0.0%	42.2%
	Alto	2.2%	20.0%	35.6%	57.8%
Total		22.2%	42.2%	35.6%	100.0%

En la tabla anterior, se ha determinado una relación entre dimensión y variable, sobre la cual se ha encontrado que la dimensión y la variable coinciden en un nivel alto en un 35,6%; mientras que se tiene un nivel medio de 22,22% entre solidaridad y gestión del talento humano.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GIOVANA EDITH RUIZ VILLAVICENCIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ética profesional en la gestión del talento humano en una Institución edil en la Provincia de Grau- Apurímac 2022.", cuyo autor es BARAZORDA BORDA RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GIOVANA EDITH RUIZ VILLAVICENCIO DNI: 09809746 ORCID: 0000-0001-9216-4456	Firmado electrónicamente por: GRUIZVI01 el 16-12- 2022 00:33:49

Código documento Trilce: TRI - 0483228