



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Gestión del talento humano en la ética profesional de los
colaboradores en una Municipalidad Distrital, Rioja 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Arista Sánchez, Jaritza (orcid.org/ 0009-0007-5517-2378)

ASESORES:

Mgr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/ 0000-0002-6291-6984)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/ 0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano en la Ética Profesional de los colaboradores en una Municipalidad Distrital, Rioja 2024", cuyo autor es ARISTA SÁNCHEZ JARITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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.

TRUJILLO, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 08-08- 2024 12:40:12

Código documento Trilce: TRI - 0854795



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad de la Autora

Yo, ARISTA SÁNCHEZ JARITZA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano en la Ética Profesional de los colaboradores en una Municipalidad Distrital, Rioja 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JARITZA ARISTA SÁNCHEZ DNI: 71339899 ORCID: 0009-0007-5517-2378	Firmado electrónicamente por: AARISTAAR9 el 08-08- 2024 13:34:10

Código documento Trilce: TRI - 0854820



Dedicatoria

A Dios.

Quien ha guiado mis pasos y ha puesto en mi camino a las personas idóneas que me permitieron hacer realidad este sueño. Agradezco su compañía en cada etapa de mi estudio y su constante apoyo. Que este logro sea un testimonio de su gracia y bondad.

A mis padres.

Su amor incondicional y apoyo constante han sido mi mayor fortaleza. Todo lo que he aprendido y logrado es un reflejo de su amor y sacrificio, siempre estaré agradecida por la sólida base que me han proporcionado para construir mi futuro. Agradezco su confianza en mí y por ser mi fuente de inspiración. Este logro es de ustedes tanto como mío.

Jaritza

Agradecimiento

A mis asesores el Mgtr. Juan José Salgado Portugal y el Dr. Alfredo Nicanor Méndez Gastañadui; por su paciencia, dedicación y predisposición para guiarme en cada etapa del proceso han sido fundamentales. Por su apoyo constante y valioso desde la concepción del estudio hasta su realización. Asimismo, sus conocimientos y experiencia han contribuido significativamente a la calidad de esta investigación.

A la Universidad César Vallejo; por proporcionarme un entorno académico de calidad y los recursos necesarios que han sido esenciales para mi desarrollo profesional.

A la Municipalidad Distrital Rioja; al jefe de Recursos Humanos, por permitirme acceder a datos y recursos necesarios para mi investigación. Su colaboración ha sido fundamental para el éxito de este estudio. Al personal de la municipalidad que participaron voluntariamente en esta investigación.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.METODOLOGÍA.....	12
III.RESULTADOS.....	15
IV.DISCUSIÓN.....	21
V.CONCLUSIONES	26
VI.RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el nivel de gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.....	15
Tabla 2 Relación del nivel de integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad distrital, Rioja 2024.....	16
Tabla 3 Relación del nivel de desarrollo de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.	17
Tabla 4 Relación entre la retención de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.	18
Tabla 5 Confiabilidad de variable	52
Tabla 6 Confiabilidad del número de preguntas	52
Tabla 7 Confiabilidad de variable	53
Tabla 8 Confiabilidad del número de preguntas	53

Índice de figuras

Figura 1 Diseño gráfico	58
-------------------------------	----

Resumen

Cada entidad debe considerar la ética como un componente clave de su cultura, asegurando que se refleje en las acciones y comportamientos de sus colaboradores. Esto ayuda a preservar altos estándares de conducta tanto profesional como personal, promoviendo la discreción y manteniendo la integridad profesional en cualquier situación laboral. El estudio tuvo como objetivo general evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024. El estudio fue tipo básico, descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental; los encuestados fueron 39 colaboradores de una municipalidad distrital, Rioja. La técnica fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios; para el análisis de datos se utilizó la versión 26 del software SPSS. Los resultados indican que, el nivel de gestión del talento humano fue bueno, con 84,6% y el 87,2% de los colaboradores participantes poseen una buena ética profesional. Se concluye que, la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es significativa, con un coeficiente de correlación de 0,333 y un p-valor de 0,039.

Palabras clave: Gestión, talento, ética profesional.

Abstract

Each entity must consider ethics as a key component of its culture, ensuring that it is reflected in the actions and behaviors of its collaborators. This helps preserve high standards of both professional and personal conduct, promoting discretion and maintaining professional integrity in any work situation. The general objective of the study was to evaluate the relationship between human talent management and the professional ethics of collaborators in a district municipality, Rioja 2024. The study was a basic type, descriptive correlational with a quantitative approach, non-experimental design; The respondents were 39 employees from a district municipality, Rioja. The technique was the survey and two questionnaires as an instrument; SPSS software version 26 was used for data analysis. The results indicate that the level of human talent management was good, with 84.6% and 87.2% of the participating collaborators having good professional ethics. It is concluded that the relationship between human talent management and the professional ethics of employees in a district municipality, Rioja 2024, is significant, with a correlation coefficient of 0.333 and a p-value of 0.039.

Keywords: Management, talent, professional ethics.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra sociedad hoy en día, es todo un conjunto de antivalores y malas costumbres que poco a poco se han venido apoderando de cada una de las personas, ya no es como antaño que las personas letradas o profesionales inspiraban confianza por su gran corazón humanista; ahora es todo lo contrario, la gente analfabeta muchas veces tiene mejores intenciones con el prójimo.

Esta realidad es muy preocupante debido a que estos malos hábitos se arrastran desde casa y desde la sociedad hasta el centro laboral y es ahí donde cada individuo demuestra sus buenas o malas costumbres y la manera en que trata a los demás, en especial a sus subordinados. El arte de saber tratar a los colaboradores de una empresa, denominada gestión del talento, ha surgido como un componente vital para las empresas en un mundo cada vez más competitivo y dinámico. Las organizaciones reconocen la importancia estratégica de maximizar el potencial de su capital humano para alcanzar sus objetivos y mantenerse relevantes en el mercado.

El término gestión del talento humano describe un conjunto de prácticas y mecanismos formulados para reclutar, fortalecer, inspirar y conservar a los colaboradores más talentosos y calificados. Es más que simplemente contratar y pagar salarios; abarca crear un ambiente de trabajo propicio para el acrecentamiento y desarrollo personal como profesional de empleados.

El entorno empresarial a su vez se caracteriza por rápidos avances tecnológicos, cambios demográficos; así como demandas cambiantes en los consumidores. Aquellas organizaciones que invierten en el desarrollo y el compromiso de su talento humano no solo se posicionan para prosperar en el presente, sino que también construyen una base sólida para enfrentar los desafíos futuros y mantener su relevancia en un mundo en constante cambio.

Por otro lado, cada profesional tiene un código en el que sus valores han sido formados durante su preparación para ser un profesional y este le sirve para desempeñarse de manera efectiva, evitando cualquier tipo de conflictos; esto se relaciona con la ética profesional, la cual es pilar esencial en cualquier ámbito laboral, porque establece principios y valores que orientan a los profesionales para que actúen de forma moral y responsable en el

desempeño de sus funciones. En un mundo donde la confianza y la integridad son esenciales para el éxito y renombre de una organización, la ética profesional se convierte en un componente esencial para garantizar relaciones laborales saludables, respetuosas y éticas.

En el contexto empresarial, la ética profesional actúa como un faro que guía a los profesionales buscando un equilibrio entre los beneficios comerciales y la preservación del medio ambiente, los derechos humanos y las normas legales y morales. Desde la honestidad y la transparencia en las relaciones con los clientes y colegas hasta la responsabilidad social corporativa y el respeto a la diversidad, la ética profesional no solo fortalece la reputación de las organizaciones, sino que también contribuye al bienestar y la armonía en el lugar de trabajo.

La gestión del talento humano y la ética profesional son dos aspectos interrelacionados que desempeñan roles críticos en el rendimiento y sostenibilidad de cualquier organización. Mientras que la ética profesional define las directrices éticas que dirigen la conducta laboral de los profesionales, la gestión del talento humano se centra en optimizar el potencial de los empleados. En esta introducción, exploramos la relación entre estos dos conceptos e importancia en el aspecto laboral contemporáneo.

Por otro lado, la ética profesional guía las decisiones y acciones de los individuos en el trabajo, asegurando que se conduzcan de manera ética y respetuosa hacia colegas, clientes, proveedores y la sociedad en general. La relación entre gestión en talento humano y la ética profesional es crucial para construir organizaciones éticas y socialmente responsables. Esto no solo fortalece la reputación de la organización, sino que también facilita el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, a quienes los impulsa a mejorar su rendimiento y elevar la productividad. Belizón & Kieran (2022) afirman que, al integrar a colaboradores de buenos valores a una entidad, son muy valorados.

En la municipalidad distrital se observa que los colaboradores demuestran actitudes negativas en cuanto a su trato con sus colegas y muchas veces con los ciudadanos que llegan a pedir información a sus oficinas, parecen demostrar un estrés cargados dentro de su centro laboral y al mismo tiempo solo cuando ven llegar al jefe es que muestran actitudes diferentes,

evidenciando un problema en cuanto a la gestión del talento humano y a la ética profesional de cada uno de ellos.

Es por ello, se determinó el problema general en los siguientes términos ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024? Igualmente, se determinó los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en una municipalidad distrital, Rioja 2024?, ¿Cuál es el nivel en que se desarrolla la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024?, ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la gestión de talento y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024? Consiguientemente, esta indagación se justifica por abordar, a la luz de los hechos, de que los resultados del estudio evidenciarán la realidad en que se desenvuelven los colaboradores de una municipalidad distrital y de esta forma puedan plantearse diversas estrategias de mejora.

La relevancia social radica en que, los colaboradores en la municipalidad distrital, encontrarán la raíz de sus problemas laborales y con ello verán la luz para encontrar soluciones factibles. En lo que se refiere a las implicancias prácticas, se planea realizar un estudio y dejar como base para futuras investigaciones. En cuanto al valor teórico, contribuirá con investigación probada sobre la ejecución del trabajo, se delineará un cuestionario para evaluar la gestión del talento humano. Referente a utilidad metodológica, contribuirá en la normalización de la herramienta para la ejecución del trabajo.

Como objetivo general se expresa: Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024. También, se diseñó los objetivos específicos: a) Evaluar la relación del nivel de integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad distrital, Rioja 2024. b) Evaluar la relación del nivel de desarrollo de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024. c) Evaluar la relación entre el control de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

Investigaciones previas, como la llevada a cabo por Núñez (2023) a nivel internacional, se enfocaron en determinar cómo la gestión del talento humano afecta el clima organizacional en una universidad específica. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y un diseño no experimental de corte transaccional. La muestra consistió en 130 docentes, tanto de nombramiento como contratados ocasionalmente. Sus hallazgos sugieren, con un nivel de confianza del 99%, una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Universidad Estatal de Bolívar - Ecuador.

Además, en Ecuador, se llevó a cabo otra investigación por parte de Mora (2022), cuyo propósito fue examinar el impacto de la ética profesional en el entorno laboral de las secretarías del departamento de talento humano. Según los resultados de las encuestas realizadas, se concluye que las secretarías que trabajan en dicho departamento de recursos humanos en la unidad educativa del Milenio Carlos Alberto Aguirre Avilés mantienen relaciones positivas que indican un ambiente laboral favorable debido a su ética personal. Sin embargo, no todos aplican la ética profesional de manera consistente, ya que algunas secretarías desconocen su significado.

Un estudio del país vecino Ecuador, bajo el título "Gestión estratégica del talento humano y su relación con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador", realizado por Bacilio, et al. (2021), se centra en analizar la interconexión entre estas variables. En este contexto, se sostiene que una gestión eficaz del talento humano redundará en la capacitación de los trabajadores en términos de ética y responsabilidad social, especialmente en entidades públicas, que se canalizan frente a la valoración del requerimiento de la ciudadanía. El enfoque metodológico empleado en este estudio se basa en un enfoque cualitativo de tipo documental. Para recopilar y analizar la información, se siguieron etapas exploratorias, descriptivas y expositivas. Como resultado, se pudo concluir que una gestión estratégica eficaz, orientada a establecer estrategias para el desarrollo del talento humano, contribuye a que los trabajadores comprendan la importancia de un código de ética institucional y una cultura de responsabilidad social.

Un estudio internacional llevado a cabo por Yomayusa (2021) revela que en la actualidad no se está aplicando la ética profesional de manera integral en cada etapa del proceso laboral, como encontrar y contratar a los mejores,

seleccionarlos y evaluarlos; Vega (2019) conlleva a un alto grado de corrupción laboral y falta de honradez. Por lo tanto, es fundamental que todo proceder de captación se ponga en marcha de manera impecable, evitando caer en la subjetividad y favorecer a un grupo selecto de personas. Se debe garantizar una participación justa y transparente a todos los candidatos que cumplan con el perfil requerido para la vacante.

En el ámbito nacional de nuestro país, se llevaron a cabo diversas investigaciones, como la realizada por Barazorda (2023), quien examinó la ética profesional en la gestión del talento humano en una institución municipal en la provincia de Grau, Apurímac. El objetivo principal del estudio era determinar la relación entre la ética profesional y la gestión del talento humano en el municipio provincial de Grau. Desde un criterio metodológico, se procedió al enfoque cuantitativo, siendo una investigación básica con un enfoque correlacional y un diseño transversal no experimental. Los resultados descriptivos muestran que la ética profesional alcanza un nivel medio del 48,9%, mientras que la gestión del talento humano logra un nivel medio del 42,2%. En términos inferenciales, se encontró una correlación significativa de 0,813 entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p=0,000$. Como conclusión, se determina que en la municipalidad provincial de Grau, Apurímac la ética profesional se relaciona de manera positiva y en un alto grado con la gestión del talento humano.

Canaza et al. (2021), estableció el grado en que la calidad del servicio del municipio se ve afectada por la gestión de los recursos humanos. No hay programa de formación, la remuneración es muy baja y no hay ningún proceso de selección de personal. Se ha determinado que una gestión deficiente repercute negativamente en los niveles de servicio al cliente.

En la ciudad de Arequipa, Flores & Quispe (2020) detallan como objetivo determinar cómo afecta la ética profesional a la gestión de los recursos humanos en una unidad universitaria peruana. La ética profesional y la gestión de recursos humanos son las variables de la investigación. Se empleó la encuesta como técnica y un cuestionario de 27 ítems como instrumento; la muestra estaba formada por 105 individuos. Metodología de enfoque cuantitativo como un diseño no experimental, con un tipo de diseño transversal, además de un nivel descriptivo. Concluye que la ética profesional es mala

porque afecta a la gestión de los recursos humanos, como indican las principales conclusiones, que muestran que el 40% de los encuestados opinan que la ética profesional es mala, afectando negativamente a la gestión de los recursos humanos.

González & Chotón (2023) las municipalidades, tienen un ambiente de trabajo cortés y optimista, pero también se enfrentan a dificultades típicas de la gestión pública, como la rotación interna provocada por la falta de profesionales y los cambios en el municipio, que afectan su capacidad para operar con eficacia; las decisiones de la administración en materia de personal dejan una falta de dirección y conocimientos. Esto se debe a que los partidarios reciben favores políticos y, como resultado, no consigue dirigir e informar con precisión a los usuarios Mestas, et al. (2021)

La gestión del talento humano, según la conceptualización de Espinoza y Montalvo (2021), se refiere a la actividad que implica una colaboración efectiva entre los colaboradores, superiores y miembros de una organización. La gestión del talento humano es esencial para la expansión y el avance de una organización. Las personas son el núcleo de una organización, y su especialización y las decisiones diarias contribuyen a crear una ventaja competitiva en el ámbito laboral, según Reyes, et al. (2021)

En vinculación a la relevancia de la gestión del talento humano, Perez (2021) señala que en la estructura empresarial se otorga un mayor valor a las personas. Por consiguiente, la gestión de talento debe centrarse en cada individuo que conforma la empresa, ya que es crucial que comprenda la dirección y los objetivos que la empresa busca alcanzar.

La gestión del talento, considerada como un proceso integral dentro del ámbito de recursos humanos, es esencial para todas las empresas, abarcando desde entidades tradicionales hasta organizaciones de vanguardia en la Industria 4.0, que están implementando tecnologías que van desde el aprendizaje automático hasta la inteligencia artificial. En síntesis, durante las últimas dos décadas, el talento humano ha sido reconocido como un elemento facilitador, impulsor y actualizador que se emplea para detectar y cultivar el potencial futuro con miras al éxito de la organización, según Mahapatra y Dash (2022).

Perez (2021) señala la importancia de gestión del talento humano radica, dentro de la estructura empresarial, se otorga un mayor valor a cada

individuo. Por consiguiente, la gestión del talento debe centrarse en comprender las metas y resultados que la empresa busca alcanzar.

Las estrategias de gestión del talento han progresado en consonancia con las transformaciones en el entorno laboral, enfocándose en aspectos estratégicos vinculados al movimiento de talento dentro de la empresa. Se requiere la formación de equipos más extensos de gerentes calificados y bien preparados que estén dispuestos a adaptarse al aprendizaje, a la movilidad y al cambio. A pesar de recibir una atención considerable, el proceso de atraer, desarrollar y retener talento continúa siendo un desafío crucial para las organizaciones y sus líderes ejecutivos, según Gallardo-Gallardo, et al. (2019). Cada día crece la relevancia de las personas en la administración de las empresas. Individuos de calidad, flexibles ante el cambio, con habilidades para el trabajo en equipo, motivación intrínseca, autocontrol, sólidos principios éticos profesionales y disposición para el crecimiento personal representan el recurso más valioso para cualquier organización, según Lucio & López (2019) y López & Pérez (2022).

Las áreas de la gestión del talento humano son analizadas por Chiavenato (2020), quien identifica algunas dimensiones. La primera dimensión abordada es el proceso de integración de personas, el cual implica la incorporación de un nuevo empleado conforme al perfil profesional necesario para ocupar un puesto de trabajo específico y las responsabilidades asociadas que debe cumplir, según Chiavenato (2020). Este procedimiento facilita la selección de las personas más idóneas o con el perfil adecuado para ser incorporadas. Es una fase fundamental, ya que determina la composición futura del personal de la organización, dando prioridad principalmente a las habilidades interpersonales, según señala Gómez-Gamero (2019). La segunda dimensión, denominada organización de personas, implica que la estructura organizativa debe configurarse para mantener un equilibrio adecuado entre los empleados y la carga de trabajo. Asimismo, es esencial diseñar procedimientos adecuados para llevar a cabo evaluaciones futuras de cada empleado, según Scully-Russ & Torraco (2020). En esta etapa, resulta crucial la asignación de responsabilidades a cada puesto, de modo que se asignen las funciones a los individuos más idóneos para alcanzar una productividad óptima. Será fundamental colocar a las personas adecuadas en los roles donde puedan

rendir mejor. La tercera dimensión, según Chiavenato (2020), se centra en el desarrollo de los empleados, lo cual implica mantener constantemente actualizadas las habilidades de los colaboradores de dicha entidad. Además, es conveniente brindar alternativas para el avance en la empresa y se busca que el empleado logre sus propósitos, como señalan Figurska & Sokół (2020). El progreso es esencial ya que capacita a los empleados para adaptarse a los cambios en su entorno laboral. En consecuencia, se requiere establecer programas de desarrollo profesional que se adecuen a las condiciones actuales del entorno.

Según las teorías y el enfoque clásico refleja la rigidez estructural y la naturaleza normativa de la empresa, al sostener que la teoría clásica fue relevante por su enfoque normativo, el cual establecía las funciones inherentes de la organización. Su aspecto prescriptivo incluía los principios generales que guiaban al administrador en su labor, tal como se describe en Pérez (2022).

La teoría neoclásica resalta la importancia de los aspectos prácticos y fundamentales de la gestión a través de un enfoque realista y la búsqueda de resultados concretos y claros. Su objetivo es desarrollar las ideas fundamentales de forma aplicable y práctica, teniendo en cuenta al mismo tiempo el comportamiento de los directivos.

Según Sánchez (2021), en la sociedad en evolución, se requiere que los líderes y empleados estén bien capacitados y sean perspicaces, capaces de enfrentar interrogantes sobre la legitimidad de la autoridad, la legalidad de las decisiones y la eficacia empresarial, temas abordados por Miró (2019). Estas teorías ayudan a comprender la relevancia del capital humano en los entornos laborales, destacando la importancia de mantener un ambiente de trabajo estable que favorezca el bienestar de los empleados. Esto implica fomentar un sentido de pertenencia y compromiso hacia los objetivos de la organización.

Al definir el concepto de ética, Correa (2020) lo describe como "los principios aceptados sobre lo que es apropiado o inapropiado, que dictan y regulan el comportamiento de una persona dentro de una institución" (p. 384). Según lo expresado por el autor, sugiere que las decisiones no deben tomarse al azar, sino que deben basarse en consideraciones éticas. Esto implica no solo una reflexión personal, sino también el respeto a los principios de la organización, para adherirse fielmente a ellos. Este enfoque ayuda a evitar

conflictos éticos con otros miembros de la empresa.

Además, Pflanzer, et al. (2022) sostienen que las consideraciones éticas son fundamentales en la estructura de la sociedad, promoviendo la colaboración, la asistencia y la disposición para sacrificar por el bien colectivo. Esto es especialmente relevante en el contexto actual, donde la tecnología está progresivamente asumiendo tareas que solían ser realizadas por seres humanos, lo que subraya la importancia de mantener valores éticos ante este cambio; Morales (2019) la ética en el servicio público tiene un gran impacto en los esfuerzos del gobierno por cambiar las prácticas institucionales.

A continuación, se aborda la definición del concepto de ética profesional, el cual se refiere a la aplicación de principios éticos a una profesión específica. Esto implica una formación especializada que brinda orientación sobre los códigos y normas éticas que rigen la práctica profesional, según Decker, et al. (2022); Además, se describe como dicha conducta ética profesional que se sustenta en valores como la autonomía, la competencia y la responsabilidad social, según Izaguirre, et al. (2020); las acciones con la visión, valores y virtudes deontológicas de la entidad motivan a las personas a perseguir la excelencia tanto personal como organizativa a través del desempeño de sus puestos de trabajo. Llevando a cabo las tareas asignadas y asegurándose de que los recursos disponibles se utilizan al máximo, los individuos pueden alcanzar la excelencia tanto organizativa como personal Kalala, et. al (2023)

Otra manera de definirlo es como una faceta de la cultura profesional que engloba un conjunto de creencias, valores, conocimientos y patrones que orientan las acciones en el ámbito del profesionalismo, como indica Subiaga (2022).

La ética profesional se fundamenta en una gama de principios instituido en códigos éticos específicos para cada profesional Velarde (2022); es crucial conocer y aplicar estos códigos para mantener una conducta ética en el ejercicio de la profesión, según lo menciona Cortés (2020); desde el punto de vista la ética profesional sirve de marco que dirige las principales responsabilidades de un especialista, como elaborar políticas y poner en marcha planes para la prestación de bienes y servicios (Chervenak & McCullough, 2022).

Diversos enfoques buscan abordar la comprensión de la ética profesional, siendo preponderante el enfoque centrado en la formación de la ética profesional. Este enfoque se concentra principalmente en impartir los criterios éticos profesionales y cómo situar y aplicar dichos criterios en la práctica profesional. Es por ello, fundamental incluir los planes de estudio, ya sea de forma curricular o extracurricular, temas que permitan a los estudiantes adquirir conocimientos sobre la ética en su profesión, según Snieder & Zhu (2020).

Barazorda (2023), la ética profesional se caracteriza por una gama de compendios y reglas que guían a los profesionales en el desempeño de sus funciones. La primera dimensión, la justicia, postula que cada persona debe recibir lo que le corresponde, es decir, desde una perspectiva afirmativa; al mismo tiempo, se enfatiza en la importancia de no causar daño. Por lo tanto, el objetivo es evitar causar daño o perjuicio a otros, según Gamarra & Miranda (2023) en la práctica se promueve la justicia, tanto en las acciones individuales de los trabajadores como en su relación con sus colegas y con los usuarios del servicio. La justicia, por consiguiente, implica un sentido de equidad, de realizar lo correcto para cada trabajador en cada situación en la que se encuentre. La segunda dimensión, la filantropía, aborda cómo una persona muestra solidaridad o apoyo hacia otros, dando prioridad al amor por el prójimo. Se trata de brindar ayuda desinteresada a los demás, lo que implica un compromiso solidario y humanitario en las acciones de cada individuo hacia los demás, según Harvey, et al. (2021). Estas acciones generan entornos positivos para los equipos de trabajo así como institucional, lo que facilita un mejor rendimiento y una mayor satisfacción en el trabajo de cada profesional. Los criterios que posibilitan evaluar la filantropía incluyen la disposición intrínseca de aquellos que la practican, la atmósfera de confianza que se instaura sin esperar contraprestaciones, y la empatía demostrada. Estos aspectos reflejan la calidad profesional ante cualquier acción, desafío o situación que se deba abordar. La tercera dimensión, la solidaridad, representa el compromiso que cada profesional debe tener como individuo hacia sus compañeros humanos. Este principio facilita la capacidad de adaptarse a diversas situaciones en las que se encuentre y participe, según Li (2021). La solidaridad es el principio que resalta la humanidad en diferentes circunstancias, especialmente cuando estas son difíciles para aquellos que están en una situación desfavorable. Los

criterios para evaluar la solidaridad incluyen la responsabilidad del profesional. Por su parte Díaz (2022), apartarse de la ética no es sólo cuestión de dinero; también es un abuso de autoridad para infringir la ley, como ocurre con frecuencia en la gestión al contratar, ascender y sancionar a colaboradores que no encajan en directivos.

Según las definiciones de ética profesional citado por Pérez (2022), se destaca que la ética profesional se centra en el comportamiento de una persona al relacionarse con otros en su entorno laboral, priorizando el respeto y la honestidad en el desempeño de sus tareas. Se enfatiza que una ética profesional de calidad implica considerar los sentimientos de los demás, donde el profesional no debe actuar de manera egoísta y debe valorar los intereses del grupo; Velasquez (2020) sugiere que es fundamental que todas las personas actúen con honestidad, coherencia en sus acciones y sean empáticas y tolerantes al considerar a los demás. Esta actitud se plantea como un estilo de vida que nos guía y nos impulsa hacia el crecimiento personal y profesional dentro del ámbito organizacional.

Finalmente, la hipótesis general de investigación: La relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es significativa. Por lo tanto, se planteó, las hipótesis específicas: El nivel de integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es regular. El nivel de desarrollo de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es bajo. Existe relación significativa entre la retención de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

II. METODOLOGÍA

Es indagación básica, porque precisa que son saberes orientados a constatar fenómenos centralmente de una población a margen de ello corroborarse con estudios anteriores y ser origen de una nueva percepción. CONCYTEC (2018). El enfoque es cuantitativo ya que las variables del estudio se reportan en términos de frecuencia y/o porcentaje con base en dos instrumentos validados. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2018).

Diseño descriptivo simple, no experimental, y correlacional, tal como Guevara et al. (2020), precisa son estudios en los que se indican los elementos que componen las variables mediante parámetros que se establecen anteriormente, sin interferir en la situación de la realidad objetiva, cuyos datos se contrastan inferencialmente aplicando estadística de correlacional bivariada.

Las variables del estudio tenemos a gestión del talento humano que define Espinoza y Montalvo (2021) se refiere a la actividad que implica una colaboración efectiva entre los colaboradores, superiores y miembros de una organización. Consta de cuatro dimensiones: integración de personas, organización de personas, desarrollo de personas, retención de personas. Asimismo, la ética profesional se entiende como faceta de la cultura profesional que engloba un conjunto de creencias, valores, conocimientos y patrones que orientan las acciones en el ámbito del profesionalismo, como indica Subiaga (2022). Consta de tres dimensiones: justicia, filantropía y solidaridad.

La población estuvo conformada por el total de los colaboradores, comprendidos por 30 participantes nombrados y 9 directivos y/o jefes de área cumpliendo con los criterios de inclusión. Asimismo, se consideraron criterios de exclusión a los colaboradores contratados de diferentes regímenes. Representantes de cargos jerárquicos. No se contó con muestra debido a que se consideró a toda la población de estudio. Se describió muestreo no probabilístico, utilizando el 100% de los individuos.

La técnica e instrumentos, que se aplicó fue la técnica de la encuesta dado a su beneficio, ligereza, simplicidad y moderación de los antecedentes que se llega adquirir. Asimismo, los instrumentos que se utilizaron fue el

cuestionario, ya que Euroinnova (2021) indica es un documento compuesto por un conjunto de preguntas formuladas de manera coherente, ordenada, estructurada y secuencial, con el objetivo de obtener información esencial a partir de las respuestas y así conseguir un resultado inmediato ya que preguntas se les facilitó a los participantes de dicho municipio distrital. Las preguntas se prepararon de acuerdo las variables que se busca indagar; teniendo relación con los indicadores. En esta investigación para la medición de dichas variables se redactaron 2 cuestionarios; una para evaluar la gestión del talento humano, con un total de 15 ítems, los que se disgregaron en 4 ítems para la dimensión integración de personas, 3 ítems para la dimensión organización de personas, 4 ítems para la dimensión desarrollo de personas, 4 ítems para la dimensión retención de personas. Con respecto a la valoración de la ética profesional, se disgregó en 4 ítems para cada una de sus dimensiones que son justicia, filantropía y solidaridad.

Los instrumentos se validaron de una manera adecuada permitiendo avalar la moderación, exactitud, franqueza y legitimidad del cuestionario. Sometiéndose al juicio de varios expertos, teniendo la ardua labor de examinar indicadores y contrastar adaptación, proporcionando eficacia en contenido y criterio. Las fichas de validación se presentan en el anexo. Con respecto a forma, pertinencia de un instrumento de comprobación, admite adquirir resultados, emplear las veces que sea necesario al mismo individuo o conjuntos de participantes en diversas etapas. Avalar la confiabilidad por Alfa de Cronbach, basándose en el cotejo de las contestaciones que facilitaron los participantes.

En los procedimientos se consideraron tres fases, la primera de ellas solicitando los permisos al área respectiva de dicho municipio distrital, contando con su aprobación para realizar la investigación. La segunda de ellas para la aplicación propiamente dicha de cada uno de los cuestionarios con colaboradores nombrados y directivos o jefes de área. Culminando con la fase, digitalizando las contestaciones para el análisis con su respectivo procesamiento.

El método de análisis de datos, con información recolectada de los instrumentos desarrollados se mostraron en tabla de contingencia, procesados, y ordenados para un arduo análisis; manejando estadística

descriptiva con Micro software Excel. Los resultados mostraron tablas de periodicidades y proporciones. De igual manera, sirvió para verificar las tendencias, los valores y patrones de cada variable y poder entender más a profundidad su comportamiento frente a situaciones ya creadas.

Los aspectos éticos, con indagación obtenida se dará cumpliendo con los derechos de autor de fuentes y/o citas. Respetando las Normas APA séptima edición. Igualmente, tomará la beneficencia ya que el modelo formulado favorezca a perfeccionar el beneficio profesional de los trabajadores en dicho municipio distrital. En no maleficencia, la indagación no busca afectar ni ocasionar ningún perjuicio ni avería en la entidad ni a colaboradores. Autonomía, respeta autónomo disposición de los sujetos que participarán. Justicia, con el desarrollo de cuestionarios se ejecutará bajo la antepuesta permisión de los participantes de la población; además, las contestaciones conocidas serán con mesura y modo desconocida. De igual manera, se cumplirán los criterios establecidos por la universidad, garantizando que la similitud no exceda el 20% y ajustándose a las pautas de la guía 081-2024.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el nivel de gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

	Nivel	Frecuencias	Ética profesional			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	Malo	fi	1	-	-	1
		%	2,6	-	-	2,6
	Regular	fi	-	3	2	5
		%	-	7,7	5,1	12,8
	Bueno	fi	-	1	32	33
		%	-	2,6	82,1	84,6
	Total	fi	1	4	34	39
		%	2,6	10,3	87,2	100

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a colaboradores de dicha municipalidad.

La tabla 1 revela que el 84,6% de los colaboradores participantes de la municipalidad de Rioja, percibieron que el nivel de gestión del talento humano fue bueno, el 12,8% regular y el 2,6% malo. También se observa que el 87,2% poseen una buena ética profesional, seguido de una puntuación en nivel regular 10,3% y una mala 2,6%.

La gestión del talento humano y la ética profesional fueron valoradas favorablemente por el 82,1% de los colaboradores.

Tabla 2

Relación del nivel de integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

	Nivel	Frecuencias	Ética profesional			Total
			Mala	Regular	Buena	
Integración de personas	Malo	Fi	1	-	-	1
		%	2,6	-	-	2,6
	Regular	Fi	-	3	4	7
		%	-	7,7	10,3	17,9
	Bueno	Fi	-	1	30	31
		%	-	2,6	76,9	79,5
	Total	Fi	1	4	34	39
		%	2,6	10,3	87,2	100

Análisis de
correlación

$r = 0,386^*$

Sig.

0,015

Contraste

$0,015 < 0,05$

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a colaboradores de dicha municipalidad.

La tabla 2 muestra que el 79,5% de los participantes manifestaron que la municipalidad mantiene una buena integración de personas, asegurando que los colaboradores que ingresan tengan las competencias y valores alineados con los objetivos y la cultura de la municipalidad, el 17,9% la ubicó en un nivel regular y el 2,6% en una mala integración. También se observa que, el 87,2% señalaron que existe una buena ética profesional, la que asegura que los servicios públicos sean proporcionados de manera justa, filantrópica y solidaria. El 10,3% manifestó un nivel regular y el 2,6% una ética mala.

Desde un punto de vista bidimensional, el 76,9% de los encuestados afirma que el municipio integra bien a los colaboradores y la ética profesional, mientras que el 10,3% afirma que la integración es regular y la ética profesional buena.

El análisis de la relación entre la integración de personas y la ética profesional dentro de una municipalidad ha revelado una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,386 y un p-valor de 0,015. Esto indica que hay una relación estadísticamente significativa entre estos dos factores. Probando que la relación entre la integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad, es significativa. Significando que, en general, a medida que mejora la integración de personas en la municipalidad, también tiende a mejorar ligeramente la ética profesional.

Tabla 3

Relación del nivel de desarrollo de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

	Nivel	Frecuencias	Ética profesional			Total
			Mala	Regular	Buena	
Desarrollo de personas	Malo	fi	1	-	-	1
		%	2,6	-	-	2,6
	Regular	fi	-	4	27	31
		%	-	10,3	69,2	79,5
	Bueno	fi	-	-	7	7
		%	-	-	17,9%	17,9
	Total	fi	1	4	34	39
		%	2,6	10,3	87,2	100

Análisis de correlación	Sig.	Contraste
r = 0,295	0,068	0,068 > 0,05

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a colaboradores de dicha municipalidad.

La tabla 3 evidencia que el 79,5% de los participantes manifestaron que la municipalidad tiene un regular desarrollo de personas, es decir, oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo para mejorar habilidades y competencias, el 17,9% la ubicó en una puntuación de nivel buena y el 2,6% en un desarrollo malo. Por otro lado, se observa que, el 87,2% tiene una buena ética profesional, la que asegura que los servicios públicos sean proporcionados de manera justa, filantrópica y solidaria. El 10,3% regular y el 2,6% mala.

En cuanto a la dimensión respectiva, el 69,2% de los individuos afirma que el municipio desarrolla y mantiene regularmente una excelente ética profesional.

El análisis de la relación entre el desarrollo de personas y la ética profesional dentro de una municipalidad ha revelado una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,295 y un p-valor de 0,068. Esto muestra una relación positiva pero débil entre estas dos variables, que es cercana al valor contrastable (5%) de significancia estadística. Verificando que la relación entre el desarrollo de personas y la ética profesional en una municipalidad, no es significativa. Contribuyendo que, las mejoras en estas áreas siguen siendo importantes para el éxito organizacional y bienestar de la comunidad.

Tabla 4

Relación entre la retención de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

	Nivel	Frecuencias	Ética profesional			Total
			Mala	Regular	Buena	
Retención de personas	Malo	fi	1	-	-	1
		%	2,6	-	-	2,6
	Regular	fi	-	3	5	8
		%	-	7,7	12,8	20,5
	Bueno	fi	-	1	29	30
		%	-	2,6	74,4	76,9
	Total	fi	1	4	34	39
		%	2,6	10,3	87,2	100

Análisis de correlación	Sig.	Contraste
$r = 0,225$	0,169	$0,169 > 0,05$

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a colaboradores de dicha municipalidad.

La tabla 4 muestra que el 76,9% de los participantes perciben que la municipalidad tiene una buena retención de personas, es decir, que se centra en mantener a los colaboradores valiosos dentro de la organización, reduciendo la rotación de personal y asegurando el conocimiento y la experiencia, el 20,5% fue regular y el 2,6% malo. También observamos que, el 87,2% tiene una buena ética profesional, la que asegura que los servicios públicos sean proporcionados de manera justa, filantrópica y solidaria. El 10,3% regular y el 2,6% mala.

Un análisis bidimensional reveló que el 74,4% de los encuestados informaron de una fuerte gestión de la retención de empleados y de la ética profesional, mientras que el 12,8% informó de una retención regular y una buena ética profesional.

El análisis de la relación entre la retención de personas y la ética profesional dentro de una municipalidad ha manifestado una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,225 y un p-valor de 0,169. Esto indica una relación positiva pero débil entre estas dos variables, que no es estadísticamente significativa. Verificando que la relación entre la retención de personas y la ética profesional en una municipalidad, no es significativa, es decir, que las mejoras en la retención de personas pueden contribuir a un ambiente de trabajo más estable y ético, beneficiando a la municipalidad en general.

IV. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio es de evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

Se logró tener resultados de la variable gestión del talento humano indican que el 84,6% de los colaboradores participantes de la municipalidad distrital, Rioja, percibieron que el nivel de gestión del talento humano fue bueno, el 12,8% regular y el 2,6% malo, también se observa que el 87,2% poseen una buena ética profesional, seguido una categoría regular (10,3%) y una categoría mala (2,6%), el 82,1% percibió una gestión del talento humano y una ética profesional en la categoría bueno, seguido de una categoría regular. En lo que se refiere a la variable ética profesional, los resultados afirman que el 87,2% señalaron que existe una buena ética profesional, la que asegura que los servicios públicos sean proporcionados de manera justa, filantrópica y solidaria. El 10,3% manifestó una categoría regular y el 2,6% una ética mala.

La relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es significativa y representa una oportunidad para fortalecer tanto la gestión del talento humano como los comportamientos éticos en la municipalidad, beneficiando a la organización en su conjunto. Resultados similares se dieron en la investigación de Núñez (2023) pues sus hallazgos sugieren, con un nivel de confianza del 99%, una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Universidad Estatal de Bolívar – Ecuador. Asimismo, Los hallazgos del estudio de Mora (2022) coinciden ya que afirman que las secretarias que trabajan en dicho departamento de recursos humanos en la unidad educativa del Milenio Carlos Alberto Aguirre Avilés mantienen relaciones positivas que indican un ambiente laboral favorable debido a su ética personal. Sin embargo, no todos aplican la ética profesional de manera consistente, ya que algunas secretarias desconocen su significado. Mientras tanto, los resultados se contradicen con los que obtuvo Yomayusa (2021) pues en el estudio realizado se muestra que hay un buen manejo de la ética profesional en los colaboradores de la municipalidad distrital, Rioja, mientras que en la tesis de este investigador obtuvo como resultado que en la actualidad

no se está aplicando la ética profesional de manera integral en cada etapa del proceso laboral, como encontrar y contratar a los mejores, seleccionarlos y evaluarlos. Esto conlleva a un alto grado de corrupción laboral y falta de honradez.

Por otro lado, la presente investigación afirma que el 84,6% de los colaboradores participantes de la municipalidad distrital, Rioja, percibieron que el nivel de gestión del talento humano fue bueno y el 87,2% señalaron que existe una buena ética profesional, la que asegura que los servicios públicos sean proporcionados de manera justa, filantrópica y solidaria, dando a evidenciar que en esta municipalidad su existe un buen manejo del talento humano. Presenta una gran diferencia ya que en esta investigación realizada en la municipalidad provincial de Grau la gestión del talento humano y la ética profesional no alcanzan ni siquiera a un 50% de aciertos, mientras que en la municipalidad distrital de Rioja poco falta para que la totalidad de los colaboradores afirmen que hay una buena gestión, lo mismo pasa con la variable ética profesional, pues en Grau sus resultados tampoco llegan a la mitad de acierto y en Rioja supera el 80% de colaboradores que afirman tener una buena ética profesional en su desempeño laboral.

Referente al objetivo específico 1, que evalúa la relación del nivel de integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad distrital, Rioja 2024, se muestra que el 79,5% de los participantes manifestaron que la municipalidad mantiene una buena integración de personas, asegurando que los colaboradores que ingresan tengan las competencias y valores alineados con los objetivos y la cultura de la municipalidad, el 17,9% la ubicó en una categoría regular y el 2,6% en una mala integración; evidenciando así que en esta municipalidad si se viene trabajando una buena gestión del talento humano, eso quiere decir que la realidad de los colaboradores sí son acordes con la teoría de Espinoza y Montalvo (2021) quien se refiere a gestión del talento humano como la actividad que implica una colaboración efectiva entre los colaboradores, superiores y miembros de una organización y su objetivo es la identificación absoluta de los colaboradores con la entidad, fomentando relaciones positivas y una comunicación participativa entre ellos.

Del mismo modo, estos resultados concernientes al nivel de integración de las personas dejan en evidencia un claro cumplimiento de lo ideal, como lo

afirma Chiavenato (2020) quien menciona que es el proceso de integración de personas, el cual implica la incorporación de un nuevo empleado conforme al perfil profesional necesario para ocupar un puesto de trabajo específico y las responsabilidades asociadas que debe cumplir y este procedimiento facilita la selección de las personas más idóneas o con el perfil adecuado para ser incorporadas, es una fase fundamental, ya que determina la composición futura del personal de la organización, dando prioridad principalmente a las habilidades interpersonales, según señala Gómez-Gamero (2019).

En cuanto al objetivo específico 2, este se encargó de evaluar la relación del nivel de desarrollo de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, evidenciando así que el 79,5% de los participantes manifestaron que la municipalidad tiene un regular desarrollo de personas, es decir, oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo para mejorar habilidades y competencias, el 17,9% la ubicó en una categoría buena y el 2,6% en un desarrollo malo; este resultado pone en tela de juicio a la gestión del talento humano en dicho municipio pues los colaboradores afirman que más de las tres cuartas partes de ellos sienten que no existe un buen nivel de desarrollo de personas y que está en un nivel regular, lo cual no es lo ideal como lo afirma el investigador teórico Chiavenato (2020) pues menciona que este aspecto implica mantener constantemente actualizadas las habilidades de los colaboradores de dicha entidad, además, es conveniente brindar alternativas para el avance en la empresa y se busca que el empleado logre sus propósitos personales de autorrealización, como señalan Figurska & Sokół (2020), del mismo modo, su desarrollo es esencial ya que capacita a los empleados para adaptarse a los cambios en su entorno laboral.

Finalmente, el objetivo específico 3, se encarga de evaluar la relación entre la retención de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024; afirmando así que en el estudio el 76,9% de los participantes perciben que la municipalidad tiene una buena retención de personas, es decir, que se centra en mantener a los colaboradores valiosos dentro de la organización, reduciendo la rotación de personal y asegurando el conocimiento y la experiencia, el 20,5% fue regular y el 2,6% malo. Con este resultado los colaboradores de la municipalidad distrital de Rioja, evidencian que en su entidad sí se desarrolla lo ideal referente a la

retención de personas, pues se viene ejecutando tal y como lo menciona Chiavenato (2020) es la capacidad de una organización, en este caso la municipalidad, para prevenir la rotación de empleados, es decir, la cantidad de trabajadores que dejan su puesto durante un período específico, ya sea de manera voluntaria o involuntaria.

Los resultados obtenidos muestran coincidencias y diferencias con estudios previos, lo que permite una comprensión más profunda del contexto y la relevancia de los hallazgos. Por ejemplo, la investigación de Núñez (2023) encuentra una relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional, similar a la relación significativa encontrada en este estudio entre la gestión del talento humano y la ética profesional. Núñez argumenta que una gestión efectiva del talento humano, que incluye integración, desarrollo y retención de persona, crea un ambiente organizacional positivo que promueve comportamientos éticos y un clima organizacional saludable, lo que se alinea con la teoría de Chiavenato (2020), que sostiene la gestión del talento humano es fundamental para el desarrollo de una cultura organizacional ética y productiva. En contraste, los hallazgos de Yomayusa (2021) se contradicen con los resultados actuales, ya que en su estudio no observa un manejo adecuado de la ética profesional en una municipalidad diferente, a pesar de una gestión del talento humano aparentemente sólida. Esto podría deberse a factores como diferencias en la implementación de políticas de talento humano, la cultura organizacional específica de cada municipalidad y el contexto socioeconómico en el que operan. Yomayusa (2021) señala que, a veces, la falta de recursos y apoyo institucional puede impedir que incluso las mejores prácticas de gestión del talento humano se traduzcan en una ética profesional.

Además, la teoría de Robbins y Judge (2018) sobre el comportamiento organizacional sugiere que la ética profesional no solo depende de la gestión del talento humano, sino también de otros factores como el liderazgo, la estructura organizacional y las políticas de la organización. En este sentido, los resultados de este estudio y los de Yomayusa (2021) pueden diferir debido a variaciones en estos otros factores contextuales. Sin embargo, López encuentra que, en muchas organizaciones, incluida una municipalidad similar a la estudiada, hay una falta de inversión en desarrollo profesional, lo que

puede llevar a percepciones de desarrollo regular o insuficiente, tal como se observa en el presente estudio. Finalmente, las teorías de gestión del talento humano de Figurska y Sokół (2020) enfatizan que una adecuada integración y desarrollo del personal son claves para la retención de empleados y para fomentar una cultura organizacional ética. Este estudio confirma en parte estas teorías, mostrando que la percepción de una integración y desarrollo regulares, pero con una buena retención de personas se correlaciona con una ética profesional favorable. Sin embargo, la correlación entre retención y ética no es tan significativa, lo que sugiere que otros factores, como la calidad del liderazgo y la claridad de las políticas éticas, también juegan un papel crucial.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se evaluó que hay una relación positiva y estadísticamente significativa entre estas dos variables, por lo que se comprueba que la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es significativa, con un coeficiente de correlación de 0,333 y un p-valor de 0,039; revelando que el 82,1% percibió una gestión del talento humano y una ética profesional en la categoría bueno, seguido de una categoría regular.

Segunda: Se evaluó que hay una relación estadísticamente significativa entre la integración de colaboradores de la gestión del talento humano y ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, con un coeficiente de correlación de 0,386 y un p-valor de 0,015, pues el 76,9% manifestaron que existe en la municipalidad una buena integración de colaboradores y ética profesional, seguido del 10,3% que manifestaron una regular integración y una ética profesional buena.

Tercera: Se evaluó que existe en la municipalidad un regular desarrollo de personas y una buena ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, con un coeficiente de correlación 0,295 y un p-valor de 0,068, pues el 69,2% manifestaron que existe en la municipalidad un regular desarrollo y una buena ética profesional, seguido del 4,3% que revelaron una integración y ética profesional regular.

Cuarta: Se evaluó que existe una gestión en retención de personas de la gestión del talento humano y una ética profesional en nivel bueno de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, con un coeficiente correlación de 0,225 y un p-valor de 0,169, pues el 74,4% señalaron que existe una gestión en retención de personas y una ética profesional en nivel bueno, seguido del 12,8% en nivel de retención regular y un buen nivel de ética profesional.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al responsable de la oficina de personal implementar capacitaciones continuas. Esto ayudará a que los colaboradores aprecien la integridad y los derechos humanos, lo que les permitirá realizar su trabajo con un enfoque en la justicia social y realzar la calidad de los servicios públicos.

Segunda: Se sugiere al gerente municipal que apoye y fomente la gestión del conocimiento, enfocándose en la responsabilidad de mejorar el funcionamiento ético y social de su área. Además, se debe fomentar el desarrollo de habilidades y la capacidad innovadora es esencial para maximizar el desempeño, así como concienciar al personal en el valor de prestar una buena atención a los usuarios, asegurando así un servicio de alta calidad al público en general.

Tercera: Se sugiere fortalecer la legitimidad y el reconocimiento de los funcionarios del Servicio de Defensa Pública de Rioja que desarrollan sus habilidades. Este impulso se traducirá en motivación para los colaboradores y en capacidades que se reflejarán en el trato considerado hacia los ciudadanos. Los organizadores, junto con los líderes y encargados de las sedes y departamentos, deben establecer una relación adecuada con sus trabajadores, demostrando un ejemplo genuino de honestidad, equidad y ética profesional. Esto es crucial para que los colaboradores disfruten de un entorno adecuado, ya que el comportamiento ético es un factor que influye en el comportamiento y está determinado por las normas y directrices establecidas por la entidad.

Cuarta: Se sugiere reforzar las relaciones interpersonales, tanto internas como externas, mediante un buen trato a los usuarios. Como resultado, los colaboradores tendrán una actitud más positiva y la población valorará más sus servicios.

REFERENCIAS

Barazorda Borda, R. (2023). *Ética profesional en la gestión del talento humano en una institución edil en la Provincia de Grau- Apurímac 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116394/Barazorda_BR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bacilio J., Cedeño J., Solórzano S. y Vaca S. (2021). *Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador*.

<http://dx.doi.org/10.26423/rcpi.v9i2.447>

Belizón, 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>

Canaza, H., Flores, Y. y Verónica, T. (2021) *Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos*. *Revista Gestionar*, 1 (3).

<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.001>

Correa, R. (2020) *Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya*. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República*, 49 (8)

<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a12>

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*.

<https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>

Decker, D. M. (2022). A 30-Year Systematic Review of Professional Ethics and Teacher Preparation. *Journal of Special Education*.

Díaz, M. (2022). Ética pública y buen gobierno: Antídoto contra la corrupción. *Revista De Administración Pública*, 31, 299–311.

<https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/613>

Espinoza K. y Montalvo J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Euroinnova (2021). Que es el cuestionario de la investigación. <https://www.euroinnova.com/blog/que-es-el-cuestionario-en-una-investigacion>

Figurska, I. & Sokół, A. (2020). Potential of Creative Knowledge of Workers and their Development in a Sustainable Organisation. In *European Research Studies Journa*.

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.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4cff377d-91d0-4b49-98ca-535c9a2833fb/content>

Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>

Gamarra, R. F., Sallca, M. & Miranda, H. (2023). Ética profesional y gestión administrativa municipal según la percepción de estudiantes universitarios. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 81–92.

<https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.6>

Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, 6(11).

<https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>

González Chamorro, B. M., & Chotón Calvo, M. D. R. (2023). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020. *Revista Científica Pakamuros*, 10(3).

<https://doi.org/10.37787/jyn46q89>

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Harvey, C., Gordon, J., & Maclean, M. (2021). The Ethics of Entrepreneurial Philanthropy. *Journal of Business Ethics*.

DOI:10.1007/s10551-020-04468-7

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>

Kalala, K., Neusa, J. & Caldwell, C (2023) Leadership Ethos: Addressing Leadership Dilemma in the 21st Century Business Environment, *Public Integrity*, 25:2,150-161.

DOI:10.1080/10999922.2022.2026663

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>

López, J. & Pérez, I. (2022). Docencia Universitaria y Transposición Didáctica. Estudio de Percepción. Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades.

<https://doi.org/10.37135/chk.002.16.01>

Lucio, A. & López, J. (2019). Modelo educativo y pedagógico humano cultural Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.

https://www.researchgate.net/publication/357714472_Modelo_educativo_y_pedagogico_humano_cultural_Universidad_Estatal_de_Bolivar

Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. Revista Gestionar, 1(2), 1-9.

<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>

Miró Quesada, F. (2019) Corrupción, ética pública y democracia quebrantada. Tradición, Segunda época, 9 (19) pp. 33-39

Morales, E. (2019) Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. Ciencia y Desarrollo 22 (1) <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740>

Núñez, F. (2023). Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/37094/1/167%20GTH.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (OCDE, 2018). Manual de Frascati 2015.

<https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

Pérez, 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. Lima: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91357/Perez_MKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez, I. (2021). *Gestión Del Talento Humano Por Competencias, Como Modelo De Negocio Dirigido A Pymes*. Universidad Santo Tomás.

<http://hdl.handle.net/11634/34065>

Pflanzer, M., Traylor, Z., Lyons, J. B., Dubljević, V., & Nam, C. S. (2022). Ethics in human–AI teaming: principles and perspectives. *AI and Ethic*.

<https://doi.org/10.1007/s43681-022-00214-z>

Reyes Pérez M.D., Gómez Fuertes A., Ramos Farroñán E.V. (2021). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic.

https://www.researchgate.net/publication/363731580_Challenges_of_human_talent_management_in_times_of_the_covid_19_pandemic

Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Sánchez, G. (2021). *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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>

Subiaga, R. (2022). Professional ethics in modernity: considerations from the literatura. *International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3, 269–274.

<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.470>

Vega, W. (2019). Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Perú.
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velarde, C.M. (2022) Integridad pública y el dilema ético de las manos sucias en la toma de decisiones en el Estado. Saber Servir, Revista de la Escuela de Administración Pública de SERVIR, N° 8.

<https://doi.org/10.54774/s>

Velasquez, Y. M., Rojas, I. Y., Camargo, J. J., y Fuentes, G. (2020). Importancia de la Ética y Auditoría al Interior de las Organizaciones. Revista GEON- Gestión, Organizaciones y Negocios, 7(2), p.1-10.

<https://doi.org/10.22579/23463910.198>

Yomayusa L. (2021) La importancia de la ética profesional en el reclutamiento del personal

<http://hdl.handle.net/10654/40307>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano en la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.												
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en una municipalidad distrital, Rioja 2024? ¿Cuál es el nivel en que se desarrolla la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la gestión de talento y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024?</p>	<p>Objetivo general Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.</p> <p>Objetivos específicos Evaluar la relación del nivel de integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad distrital, Rioja 2024. Evaluar la relación del nivel de desarrollo de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024. Evaluar la relación entre la retención de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.</p>	<p>Hipótesis general La relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de integración de las personas y la ética profesional en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es regular. El nivel de desarrollo de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024, es bajo. Existe relación significativa entre la retención de personas y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>La investigación es de tipo indagación básica, con enfoque cuantitativo, el diseño es descriptivo simple, no experimental, y correlacional.</p> <p>Diseño gráfico:</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- R --- O2 </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Variable 1: Gestión del talento humano O2 = Variable 2: Ética profesional R = Relación entre las variables de estudio</p>	<p>Población 01: Contando con 30 participantes nombrados de una municipalidad distrital, Rioja 2024.</p> <p>Población 02: Asumiendo 9 directivos y/o jefes de área de una municipalidad distrital, Rioja 2024.</p> <p>Muestreo Se describió muestreo no probabilístico, utilizando el 100% de los individuos.</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="4">Gestión del talento humano</td> <td>Integración de las personas</td> </tr> <tr> <td>Organización de personas</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de personas</td> </tr> <tr> <td>Retención de personas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Ética profesional</td> <td>Justicia</td> </tr> <tr> <td>Filantropía</td> </tr> <tr> <td>Solidaridad</td> </tr> </table>		Gestión del talento humano	Integración de las personas	Organización de personas	Desarrollo de personas	Retención de personas	Ética profesional	Justicia	Filantropía	Solidaridad
Gestión del talento humano	Integración de las personas											
	Organización de personas											
	Desarrollo de personas											
	Retención de personas											
Ética profesional	Justicia											
	Filantropía											
	Solidaridad											

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión del talento humano	Espinoza y Montalvo (2021) se refiere a la actividad que implica una colaboración efectiva entre los colaboradores, superiores y miembros de una organización.	La gestión del talento humano se mide a partir de cuatro dimensiones como son la integración de personas, organización de personas, desarrollo de personas, retención de personas; además de 15 ítems.	Integración de personas	-Número de personas que fueron contratadas según el perfil. -Número de personas participantes en el proceso de selección. -Mapa de competencias de las posiciones.	Ordinal
			Organización de personas	-Nivel de diseño de puestos. -Evaluación de desempeño.	Ordinal
			Desarrollo de personas	-Número de capacitaciones blandas de manera mensual. -Número de capacitaciones duras de manera mensual. -Nivel de políticas dentro de línea de carrera. -Nivel de personas aprobadas en las capacitaciones blandas. -Nivel de personas aprobadas en las capacitaciones duras.	Ordinal
			Retención de personas	-Nivel calidad de vida. -Nivel de relación entre los colaboradores.	Ordinal
Variable 2 Ética profesional	Faceta de la cultura profesional que engloba un conjunto de creencias, valores, conocimientos y patrones que orientan las acciones en el ámbito del profesionalismo, como indica Subiaga (2022).	La ética profesional se mide a partir de tres dimensiones como justicia, filantropía y solidaridad, nueve indicadores y 12 ítems.	Justicia	-Nivel de prestigio de los colaboradores dentro de sus funciones. -Manual o procedimiento de código de ética. -Cumplimiento de las normas morales de la institución.	Ordinal
			Filantropía	-Nivel de involucramiento en las actividades de los colaboradores. -Nivel de compromiso de los colaboradores.	Ordinal
			Solidaridad	-Nivel de actividades de integración. -Cantidad de campañas que fomenten la solidaridad dentro de los colaboradores. -Cantidad de campañas que fomenten responsabilidad social en los colaboradores.	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión del talento humano

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Estimado Funcionario: el presente cuestionario es un requisito para la elaboración de la tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano.

Lee detenidamente y responda con la verdad; asimismo, se le garantiza que sus respuestas serán anónimas.

Escala de respuestas	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Integración de personas						
01	En la municipalidad, el reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización.					
02	El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria pública.					
03	La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos.					
04	¿Estás de acuerdo con las competencias que se establecen en las posiciones a cubrir?					
Dimensión: Organización de personas						
05	¿Estás satisfecho con el diseño de puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar?					
06	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la municipalidad.					
07	¿Con qué frecuencia estarías de acuerdo que se verifique el cumplimiento de la normatividad?					
Dimensión: Desarrollo de personas						
08	En la municipalidad los colaboradores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan.					
09	La municipalidad brinda capacitaciones especializadas a sus colaboradores.					
10	En la municipalidad los colaboradores después de la labor que realizan, aplican las lecciones aprendidas.					
11	En la municipalidad existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización.					
Dimensión: Retención de personas						
12	En la municipalidad los colaboradores demuestran sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.					
13	En la municipalidad los colaboradores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor.					
14	En la municipalidad existe información de los procesos de trabajo que realizan los colaboradores.					
15	En la municipalidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas.					

Muchas gracias por su participación

Cuestionario: Ética profesional

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Estimado Funcionario: el presente cuestionario es un requisito para la elaboración de la tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano.

Lee detenidamente y responda con la verdad; asimismo, se le garantiza que sus respuestas serán anónimas.

Escala de respuestas	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Justicia						
01	¿En la municipalidad los colaboradores son reconocidos por las labores que desarrollan?					
02	Se cumple con el código de ética en la municipalidad, al momento que los colaboradores realizan sus labores, evitando de este modo malas prácticas de gestión como la corrupción.					
03	Existe un trato igualitario hacia los usuarios de servicios, por parte del personal de la municipalidad.					
04	Los colaboradores atienden de manera adecuada y equitativa a la comunidad en sus demandas.					
Dimensión: Filantropía						
05	Los colaboradores muestran empatía hacia los usuarios frente a los problemas que se les presenta durante su atención.					
06	Existe un vínculo de relación amistosa entre los compañeros de trabajo en la municipalidad.					
07	Existe un clima laboral que facilita la confianza entre los colaboradores de la municipalidad.					
08	En la municipalidad se propicia la camaradería y el buen trato entre los colaboradores.					
Dimensión: Solidaridad						
09	La municipalidad propicia actividades de proyección social hacia la comunidad.					
10	A los colaboradores de la municipalidad, les agrada prestar sus cosas de trabajo a sus compañeros.					
11	Cuando ocurre un accidente en algunas de las áreas se practica el apoyo mutuo entre los compañeros.					
12	En la municipalidad se otorga donativos para apoyar a quienes tienen necesidades urgentes.					

Muchas gracias por su participación

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión del talento humano

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

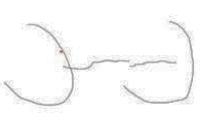
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión del talento humano

Nombres y Apellidos	Juan José Salgado Portugal	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de gestión del talento humano		
Título Profesional/Especialidad	Ingeiero economista	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 15/06/2024

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Ética profesional

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

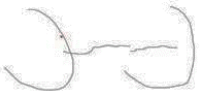
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Ética profesional

Nombres y Apellidos	Juan José Salgado Portugal	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de ética profesional		
Título Profesional/Especialidad	Ingeiero economista	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 15/06/2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 – Gestión del talento humano

Título: Gestión del talento humano en la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.
 Autor: Jaritza Arista Sánchez

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN
			1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Vezes	4. Casi siempre	5. Siempre	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		
							IS	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INTEGRACIÓN DE PERSONAS	1. En la municipalidad, el reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización.					X		X				X		X			
		2. El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria pública.					X		X				X		X			
		3. La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos.					X		X				X		X			
	ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	4. ¿Estás de acuerdo con las competencias que se establecen en las posiciones a cubrir?					X		X				X		X			
		5. ¿Estás satisfecho con el diseño de puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar?					X		X				X		X			
DESARROLLO DE PERSONAS	6. El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la municipalidad.					X		X				X		X				
	7. ¿Con qué frecuencia estarías de acuerdo que se verifique el cumplimiento de la normatividad?					X		X				X		X				
	8. En la municipalidad los colaboradores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan.					X		X				X		X				
	9. La municipalidad brinda capacitaciones especializadas a sus colaboradores.					X		X				X		X				
	10. En la municipalidad los colaboradores después de la labor que realizan, aplican las lecciones aprendidas.					X		X				X		X				
	11. En la municipalidad existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización.					X		X				X		X				
	12. En la municipalidad los colaboradores demuestran sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.					X		X				X		X				
	13. En la municipalidad los colaboradores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor.					X		X				X		X				
RETENCIÓN DE PERSONAS	14. En la municipalidad existe información de los procesos de trabajo que realizan los colaboradores.					X		X				X		X				
	15. En la municipalidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas.					X		X				X		X				

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión del talento humano

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión del talento humano

Nombres y Apellidos	Dagny Rodríguez Cobos	DNI N°	75622532
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de gestión del talento humano		
Título Profesional/Especialidad	Lic. en Administración	Teléfono / Celular	968830660
Grado Académico	Magíster		
Mención	Maestra en Administración de Negocios - MBA.		
Firma y sello.	 COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN Mba. Dagny Rodríguez Cobos LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Reg. CLAD N° 27201	Lugar y Fecha	Moykamba, 18 de junio de 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Ética profesional

Título: Gestión del talento humano en la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.
Autor: Jariza Arista Sánchez

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN					
			1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Veces	4. Casi siempre	5. Siempre	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA			CONSISTENCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
JUSTICIA		1. ¿En la municipalidad los colaboradores son reconocidos por las labores que desarrollan?	X						X					X					
		2. Se cumple con el código de ética en la municipalidad, al momento que los colaboradores realizan sus labores, evitando de este modo malas prácticas de gestión como la corrupción.	X		X				X					X					
		3. Existe un trato igualitario hacia los usuarios de servicios, por parte del personal de la municipalidad.	X		X				X					X					
FILANTROPÍA		4. Los colaboradores atienden de manera adecuada y equitativa a la comunidad en sus demandas.	X		X				X				X						
		5. Los colaboradores muestran empatía hacia los usuarios frente a los problemas que se les presenta durante su atención.	X		X				X				X						
		6. Existe un vínculo de relación amistosa entre los compañeros de trabajo en la municipalidad.	X		X				X				X						
SOLIDARIDAD		7. Existe un clima laboral que facilita la confianza entre los colaboradores de la municipalidad.	X		X				X				X						
		8. En la municipalidad se propicia la camaradería y el buen trato entre los colaboradores.	X		X				X				X						
		9. La municipalidad propicia actividades de proyección social hacia la comunidad.	X		X				X				X						
		10. A los colaboradores de la municipalidad, les agrada prestar sus cosas de trabajo a sus compañeros.	X							X								X	
		11. Cuando ocurre un accidente en algunas de las áreas se practica el apoyo mutuo entre los compañeros.								X					X				
		12. En la municipalidad se otorga donativos para apoyar a quienes tienen necesidades urgentes.	X		X					X				X				X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Ética profesional

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Ética profesional

Nombres y Apellidos	Dagny Rodríguez Cobos	DNI N°	75622532
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de ética profesional		
Título Profesional/Especialidad	Lic. en Administración	Teléfono / Celular	968830660
Grado Académico	Magister		
Mención	Maestra en Administración de Negocios - MBA.		
Firma y sello	 COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN Mba. Dagny Rodríguez Cobos LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Reg. CLAD N° 27291	Lugar y Fecha	Moyobamba, 18 de junio de 2024.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión del talento humano

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión del talento humano

Nombres y Apellidos	Carlos Miguel Aguilar Saldaña		DNI N°	00965706
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de gestión del talento humano			
Título Profesional/Especialidad	Contador Público Colegiado		Teléfono / Celular	942071565
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad			
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad			
Firma y sello.	 Carlos Miguel Aguilar Saldaña DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		Lugar y Fecha	Mojobamba, 19 de junio de 2024

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Ética profesional

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Ética profesional

Nombres y Apellidos	Carlos Miguel Aguilar Saldaña		DNI N°	00965706
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de ética profesional			
Título Profesional/Especialidad	Contador público Colegiado		Teléfono / Celular	942071565
Grado Académico	Doctor			
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad			
Firma y sello.	 Carlos Miguel Aguilar Saldaña DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		Lugar y Fecha	Moyobamba, 19 de junio de 2024

Anexo 5: Base de datos

V1: Gestión del talento humano															
N°	Integración de personas				Organización de personas			Desarrollo de personas				Retención de personas			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3
2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4
3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4
6	2	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5
7	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3
8	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4
9	1	5	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3
10	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4
11	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
12	2	3	2	1	2	1	5	3	1	1	2	2	2	1	2
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4
15	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3
16	2	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5
17	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4
18	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4
19	3	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5
22	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4
23	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4
25	3	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4
26	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	4
27	5	5	5	5	5	4	5	3	2	4	3	4	5	4	4
28	3	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	5
32	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4
33	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	3	4	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	4	4
35	3	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	5
36	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5
37	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4
39	5	5	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	4	5

V2: Ética profesional												
N°	Justicia				Filantropía				Solidaridad			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4
2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3
3	2	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5
4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
6	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
7	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
9	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
12	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	4	2
13	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
14	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
16	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	5
17	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
18	3	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5
19	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
20	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5
21	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5
22	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
23	2	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4
24	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5
25	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
26	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5
27	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	5
28	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
29	2	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5
30	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
31	3	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4
32	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
33	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5
34	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5
35	3	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5
36	2	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	5
37	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5
38	2	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5
39	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5

Confiabilidad de gestión del talento humano

Tabla 5

Confiabilidad de variable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	39	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1_V1	54,51	52,783	,477	,900
P2_V1	53,95	54,734	,507	,896
P3_V1	54,10	51,200	,698	,888
P4_V1	53,90	49,463	,809	,882
P5_V1	54,33	53,544	,503	,897
P6_V1	54,05	50,208	,787	,884
P7_V1	53,49	56,783	,609	,894
P8_V1	54,36	57,868	,436	,898
P9_V1	55,41	58,669	,219	,905
P10_V1	54,90	54,779	,575	,893
P11_V1	54,97	55,973	,548	,894
P12_V1	54,44	54,200	,574	,893
P13_V1	54,18	52,414	,712	,887
P14_V1	54,49	54,046	,763	,888
P15_V1	54,15	54,081	,608	,892

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propio

Confiabilidad de ética profesional

Tabla 7

Confiabilidad de variable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	39	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	12

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1_V2	44,56	23,989	,570	,834
P2_V2	43,59	25,933	,244	,855
P3_V2	42,97	20,868	,798	,813
P4_V2	43,00	21,842	,772	,817
P5_V2	42,85	23,134	,664	,827
P6_V2	43,82	26,256	,176	,860
P7_V2	43,82	26,046	,228	,856
P8_V2	43,74	25,406	,304	,852
P9_V2	42,92	22,336	,678	,825
P10_V2	43,77	22,445	,540	,837
P11_V2	42,59	24,669	,597	,835
P12_V2	42,74	22,827	,672	,826

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propio

Anexo 6: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del talento humano en la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

Investigadora: Jaritza Arista Sánchez

Propósito del estudio

Le invito a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano en la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024”, cuyo objetivo es evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución municipalidad distrital, Rioja.

Describir el impacto del problema de investigación.

El impacto del trabajo de investigación es evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.

Cada entidad debe considerar el código de ética como un componente clave de su cultura, asegurando que se refleje en las acciones y comportamientos de todos sus colaboradores. Esto ayuda a preservar altos estándares en las conductas tanto profesionales como personales, promoviendo la discreción y manteniendo la integridad profesional en cualquier situación laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión del talento humano en la ética profesional de los colaboradores en una municipalidad distrital, Rioja 2024.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución municipalidad distrital, Rioja. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Jaritza Arista Sánchez email: aaristaar9@ucvvirtual.edu.pe y asesor Mgtr. Juan José Salgado Portugal email: salgado@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Anexo 8: Autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA
"Rioja ciudad de los sombreros y capital del carnaval en la región
San Martín"

Según ordenanza regional N° 018-GRSM/CR del 28 de setiembre del 2005

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Rioja, 27 de junio del 2024

CARTA N° 038-2024-O.R.H-GAF/MPR

SEÑORITA:
JARITZA ARISTA SÁNCHEZ
DNI N° 71339899
CIUDAD. -

ASUNTO : SE OTORGA AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

REF. : EXPEDIENTE U.T.D. N° 3454

Tengo el agrado de dirigirme a usted saludándole cordialmente en representación de la Oficina de Recursos Humanos, y en atención al documento de la referencia, se le informa que se **AUTORIZA** realizar su **trabajo de investigación** titulado "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ÉTICA PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, RIOJA 2024**" como estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano del tercer ciclo de la Universidad César Vallejo donde va poder acceder a la información con respecto a la cantidad de colaboradores nombrados, así como jefes de áreas y al código de ética.

Sin embargo, con relación al llenado de los dos (02) cuestionarios presentados, esta oficina no puede obligar a los trabajadores el llenado de los mismos, por lo cual se van a realizar de manera voluntaria.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Abg. Olguita Novoa Izquierdo

Jefe (E) de la Oficina de Recursos Humanos

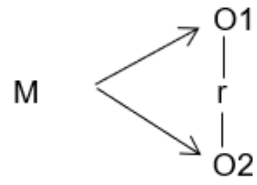
C.c. Archivo
ONI/JEFA (E) O.R.H
KBS/SEC

REG. N° 1421-2024

Jirón San Martín N° 1000-1002 Plaza de Armas
Telf. N° (042) 558043/558851
Rioja-San Martín

Figura 1 *Diseño gráfico*

Diseño gráfico:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1: Gestión del talento humano

O2 = Variable 2: Ética profesional

R = Relación entre las variables de estudio