



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Perez Morales, Katty Elizabeth (ORCID: 0000-0001-6245-3361)

**ASESOR:**

Dr. Guizado Oscco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

2022

### **Dedicatoria**

Dedicado a mis padres, hijos y hermanos por darme la fuerza necesaria para terminar la presente investigación y mis compañeros de labores por sus incansables muestras y apoyo y ánimo para seguir avanzando y terminar este gran reto académico.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme llegar a culminar la Maestría que es muy importante en mi formación profesional. A mis asesores Guizado Oscoco, Felipe y Quiñones Li, Aura Elisa por su paciencia, vocación y orientación para el desarrollo de mi investigación, a mi familia por ser mi fortaleza y a mis compañeros de labores por su muestra de apoyo y motivación.

## Índice de Contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización Variable 1: Ética profesional	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

## Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de la población de estudio	22
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
Tabla 3. Confiabilidad variable ética profesional	24
Tabla 4. Confiabilidad variable gestión del talento humano	24
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de la variable Ética Profesional	26
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Ética Profesional	27
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del Talento Humano	28
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano	29
Tabla 9. Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia la ética profesional en la Gestión del Talento Humano	30
Tabla 10. Pseudo R cuadrado	30
Tabla 11. Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la ética profesional en la Gestión del Talento Humano	31
Tabla 12. Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que aclara la incidencia la ética profesional en la dimensión conocimientos	32
Tabla 13. Pseudo R cuadrado	32
Tabla 14. “Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia la ética profesional en la dimensión conocimientos”	33
Tabla 15. “Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión habilidades”	33
Tabla 16. “Pseudo R cuadrado”	34
Tabla 17. “Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión habilidades”	34
Tabla 18. “Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión actitudes”	35
Tabla 19. “Pseudo R cuadrado”	35
Tabla 20. “Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión actitudes”.	36

## Índice de Figuras

Figura 1. Frecuencias y porcentajes de la variable Ética profesional	26
Figura 2. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Ética profesional.	27
Figura 3. Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del Talento Humano	28
Figura 4. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano	29

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia que existe entre la ética profesional y la gestión del talento humano de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021.

El estudio de tipo básico, descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal; los encuestados fueron 95 servidores públicos de la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte aplicándose la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para la variable Ética Profesional y otra para la variable Gestión del Talento Humano; para el análisis de los datos se utilizó la versión 26 del software SPSS.

Los resultados obtenidos luego del análisis estadístico concluyen que la ética profesional incide en la gestión del talento humano de los servidores de la defensa pública y acceso a la justicia de Lima Norte; la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=8,509$ ;  $p<0,05$ ). Ello representa que la ética profesional incide en la Gestión del Talento Humano. También, el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,098) precisa existencia de la dependencia en un 10% de la variable en la Gestión del Talento Humano respecto de la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte. Asimismo, precisa que la ética profesional ( $Wald=4,882$ ) y posee  $p=0,027<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable Gestión del Talento Humano respecto de la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte.

**Palabras claves:** Ética profesional y gestión del talento humano.

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the incidence that exists between professional ethics and the management of human talent of the Public Defense servers and access to justice in North Lima - 2021.

The basic, descriptive correlational study with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional; The respondents were 95 public servants from the District Office of Public Defense and access to justice in North Lima, applying the survey technique and two questionnaires as an instrument, one for the Professional Ethics variable and the other for the Human Talent Management variable; SPSS software version 26 was used for data analysis.

The results obtained after the statistical analysis conclude that professional ethics affects the management of human talent of the public defense and access to justice servants in North Lima; the contrast test of the likelihood ratio determines that the logistic model has significance ( $\chi^2 = 8.509$ ;  $p < 0.05$ ). This represents that professional ethics affects Human Talent Management. Also, the Pseudo R squared value through Nagelkerke (0.098) requires the existence of a 10% dependency of the variable in Human Talent Management with respect to the professional ethics of the Public Defense and Access to Justice servers. from Lima North. Likewise, it specifies that professional ethics (Wald = 4.882) and has  $p = 0.027 < 0.05$  which denotes the margin for the affirmation of the dependence of the Human Talent Management variable with respect to the professional ethics of Public Defense servers and Access to Justice in Lima Norte.

**Keywords:** Professional ethics and human talent management.



## I. INTRODUCCIÓN

Cada día existe una mayor inquietud por el asunto de la ética en nuestro acontecer diario; esto se debe de manera apropiada a la alteración que nuestro planeta percibe y que, según los estudiosos, se origina debido a los cambios de nuestra cultura. Estamos inmersos ante una decadencia en los valores clásicos de la civilización, la cual se pensaba como una armazón cerrado e inflexible en la que cohabitan con una validez más penetrante y exigente de los valores del hombre; y a su vez con la intención de edificar una nueva forma de vida en la que se incluyan nuevos valores, principalmente en la dimensión ética (Álvarez, 2005). La realidad de casos incalificables de corrupción y prácticas inmorales en la administración pública ha hecho que aumente la desconfianza de los ciudadanos en las instituciones y, sobre todo, en los funcionarios públicos. Esto ha provocado un creciente interés por la ética pública (Fernández, 2014).

Que todos los empleados de su ámbito de actuación se adhieran a los principios éticos fundamentales de la función pública, como la transparencia, la honestidad y la prudencia en la gestión de los recursos públicos y sus principios, así como a los valores constitucionales (tal y como se acordó en la VIII Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma Nacional, celebrada en Montevideo, Uruguay, los días 22 y 23 de junio de 2006).

La generación de la ética para la función pública se encuentra ligada con la transparencia, la cual demuestra el buen funcionamiento del Estado, incentivando la conducta sensata de los servidores públicos. De tal forma, la ética pública requiere de magnitudes sobresalientes al edificar una vida en el de servicio público, usando a la transparencia como un instrumento primordial en dicha causa (Naessens, H., 2009, p. 2113).

Hay una cuestión de liderazgo moral que no ha sido considerada de la manera más ideal en la problemática, debido a la ausencia de arreglos directos llevados a cabo dentro de las oficinas abiertas con la variación, la conexión y el nuevo actualizado Código de Ética, lo que más adelante podría ser perjudicial, pues, no cabe duda que la buena fe de las personas, a nivel global ha perdido

credibilidad en nuestro mundo, donde al ser disímil el ser humano cada vez empieza a interesarse menos por su prójimo y sólo se limita a proteger a los suyos, en donde surge la coyuntura en esa prioridad de ideas, principios y valores éticos inherentes en el ser humano que va acabando su valor y extinguiéndose a la par (Duque & Tamayo, 2014).

En variadas encuestas y sondeos de opinión acerca de la lucha contra la corrupción se manifiesta que, debido a la imposición de la modernización, un buen gobierno debe ser competente, de alta calidad y experimentado que pueda contestar a tiempo a las necesidades de la ciudadanía, la honestidad y la ética de sus trabajadores públicos son evidentemente clave de este nuevo concepto de gobierno (Álvarez, M. E., 2005, p. 13). En nuestros días, es impensado hablar de una autoridad transparente, sino de manera involuntaria reclamar sobre equidad, igualdad y rendir cuentas a quien detente el poder”.

En nuestro país, últimamente hemos asistido a la profanación generalizada de los poderes públicos a distintos niveles, desde las autoridades gubernamentales hasta los más mínimos trabajadores públicos. A todo ello, una ineficiente atención al público y nula fiscalización del Ministerio Público. Todo esto desacredita a la administración pública y perjudica a las instituciones del Estado. La falta de ética, principios y actitudes en el servidor de la administración pública de los gobiernos pasados ha incentivado a acontecimientos nefastos de corrupción que los medios escritos han difundido con mordaz trascendencia. Estas malas praxis han llevado a una mala productividad como resultado de la misma corrupción, negligencias, abusos del poder, y mala administración, etc. (Gallegos, 2002).

En el entorno de la administración pública existe ineficiencia y falta de compromiso con el ciudadano que derivan en no cumplir adecuadamente sus funciones de servidor del estado, pero a priori es fundamental el comportamiento del funcionario usando la ética en su desempeño laboral, debido a que esto trasciende en su papel como servidor público. (Contraloría General de la República - 2018). En agosto de 2002, se promulgó la Ley del Código de Ética de los Funcionarios Públicos, basada en principios y valores, que busca conducir a los servidores públicos hacia un buen desempeño ético durante su servicio (Zamora,

2009, p. 64. Pero, en la práctica la realidad es otra, a pesar de haber avances reveladores, ya no sirven para aliviar las necesidades de vasto porcentaje de la ciudadanía, en mayor espectro de aquellos que son ignorados por el estado. Es obvio que los cambios no pueden sólo limitarse a la emisión de leyes, que con modificaciones o no, no será posible concluir el estigma secretismo ni con el uso delictivo del poder por parte de los funcionarios".

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos otorga un servicio a la sociedad que es la Defensa Pública que, como institución, asume que las personas la reconozcan como un servicio gratuito, eficiente, de calidad, integrador y reflector de los Derechos Humanos de todos los hombres (Wallace, 2018). Es así como la Defensa Pública debe ser garante de un buen servicio que refleje calidad, gratuidad y sin discriminación (Fix-Fierro & Suarez, 2015), en otras palabras, ningún procesado quede en desventaja con respecto a otro. Pero, es indudable que este servicio eficaz y correcto debe relacionarse con personas que tengan competencias idóneas a la función que realizan y al cargo que ostentan para otorgar al ciudadano un servicio de calidad.

Al efectuar una investigación en el entorno local en cuanto al nivel de identificación de las instituciones de los servidores públicos, la ausencia de capacitación, endeble consolidación de los procedimientos administrativos, inadecuada comunicación interpersonal y distribución de ambientes para una óptima prestación de sus funciones contribuyen a acrecentar la incertidumbre. Es por ello que se pretende rescatar y promover en la carrera pública los valores y actitudes, ética, responsabilidad, transparencia y un fiel acatamiento de lo concertado en las normas que rigen a la administración pública y a su labor institucional, lo cual elevara la calidad del servicio que se otorga a la ciudadanía.

De acuerdo a la realidad problemática presentada, nos conduce a la siguiente interrogante ¿Cuál es la incidencia que existe entre la ética profesional y la gestión del Talento Humano de los servidores de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte -2021?; resultando los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la incidencia existente entre la ética profesional y los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia en Lima Norte - 2021?, (b)

¿Cuál es la incidencia que existe entre la ética profesional y las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021? y (c) ¿Cuál es la incidencia que existe entre la ética profesional y las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021?.

La investigación se justifica de manera teórica, con las consecuencias del presente estudio y se evidenciará con la teoría ya existente en el asunto de la ética profesional y la gestión de talento humano. Las instituciones estatales conocen la necesidad de contar con expertos cualificados y con competencias adecuadas para el cargo que desempeñan. Metodológicamente se justifica debido a que se desarrolla inmerso en el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlativo, Esta metodología permite establecer la incidencia que existe entre la ética profesional y la gestión del talento humano, así como establecer su causa-efecto con el diseño de un cuestionario que medirá la apreciación de los encuestados, las mismas que se procesaran para el informe de investigación. Asimismo, como justificación practica los resultados hallados servirán como referencia para que los responsables de la institución pública puedan dirigir las acciones necesarias para mejorar el servicio brindado en cuanto a todo lo involucrado con la ética, que concierne al accionar de sus integrantes al realizar su cometido e interactuar con los usuarios.

Así, el trabajo cuyo objetivo general es: Determinar la incidencia que existe entre la ética profesional y la Gestión del Talento Humano de los servidores de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte – 2021; de igual modo se formulan los objetivos específicos que contribuirán al cumplimiento del objetivo general: (1) Establecer la incidencia entre la ética profesional y los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021 (2) Establecer la incidencia entre la ética profesional y las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021 (3) Establecer la incidencia entre la ética profesional y las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021.

De la misma forma, se planteó como hipótesis general: La ética profesional incide en la Gestión del Talento Humano de los servidores de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte -2021. Asimismo, hipótesis específicas: La ética

profesional incide en los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública, la ética profesional incide en las habilidades de los servidores de la Defensa Pública, la ética profesional incide en las actitudes de los servidores de la Defensa Pública.

## II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos previos en torno al marco Internacional de la variable ética profesional, se tiene a Sánchez (2021), en su investigación mencionó como objetivo general establecer el predominio de la ética profesional en el desempeño, laboral de los servidores, públicos. En su metodología fue una investigación aplicada, no experimental, correlacional y descriptiva, con un universo de 80 colaboradores de GAD Echeandía, en la muestra se contó con 67 trabajadores de atención al cliente y administrativo con bajos criterios en su selección, en el estudio se utilizó la escala Likert. Los resultados probaron que existe una correlación entre las variables en un 0,01 (bilateral) directa en 0,01 y 0,925 (92,5%), significativa y. Se logró determinar la aceptación de la hipótesis general” (p. 12-127). La ética profesional tendrá un impacto considerable en el desarrollo del trabajo de los funcionarios de los municipios descentralizados y de los municipios de la provincia de Bolívar, Ecuador 2021. Por otro lado, Espeleta, Rivero y Vargas (2017) en la investigación con metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas se obtuvo como resultado que no hay claridad sobre el concepto de ética profesional y se le confunde como normatividad, reglamentación y moralidad; en donde se hace necesario que los docentes y gerentes tengan más compromiso con la gestión de cambio cultural a través de la revisión y la reflexión casuística sobre la concepción de la ética profesional. Su enfoque cualitativo permite formar afirmaciones y opiniones propias sobre la materia analizada.

Según Hurtado (2018) en su investigación aduce que los errores en la ética actual de la función pública, acatan a la abandonada formación tanto de los gobernantes como de los mismos funcionarios públicos. Y esta a su vez se irradia en una sociedad dañada, en mayor escala con una total ausencia de valores, donde la persona vive sumergida en una cultura ególatra, basada en principios como buscar placer, tener posesiones y las ansias de poder. Es así, que esta nueva realidad ha dado inicio a diversas críticas sobre las formas de gobierno y a nuevas definiciones teóricas de la Gestión Pública en donde nuevos investigadores en el tema buscarán replantear sus conceptos, con la finalidad de empoderar la importancia y necesidad de la ética pública. En síntesis, depende de lo excelso de los

servicios de las políticas que se dictaminen, de los puntos a legalizarse, y de lo que se considere como adecuado entre lo que realiza el funcionario público y como debe ser la gestión pública por su declaración.

Asimismo, Zeballos (2019), cuenta con un enfoque mixto, donde se intenta asistir al ejercicio del capital humano para el desenvolvimiento institucional de sus colaboradores, se aplica la investigación cualitativa que acudirá al contexto real y su desarrollo, representando datos con las personas comprometidas en el presente estudio. Cuantitativamente se tendrá un entendimiento fundamental eligiendo el modelo más oportuno que nos conceda enterarnos de la realidad de una forma más neutral, donde se distinguen y cuantifican haciendo uso de conceptos y variables, fundamentada en la capacitación probabilística y deductiva. La investigación contará con una relevancia explicativa al pretender demostrar que, la mejora en el modelo para la gestión de los recursos humanos dejará un resultado positivo en la vida laboral de los funcionarios, por tanto, una relación directa de origen y consecuencia de las variables. Se aplicará un enfoque descriptivo conociendo el entorno de la empresa, describiendo y detallando las características primordiales de no contar con un modelo de Gestión, del Talento, Humano en la empresa INCERMAZ S.R.L., la cual mejorará la opción de resolver el problema. Se plasmará los resultados en un proyecto de un modelo de gestión, de talento humano a fin de perfeccionar la vida laboral de los colaboradores de la empresa INCERMAZ en el Municipio de Sucre, que promoverá medios como una herramienta posibilitadora de la eficacia de cómo administrar los recursos técnicos y humanos.

Por otro lado, Zans (2017), en su investigación de enfoque cuantitativo-cualitativos, descriptivo-explicativo. Su universo de 88 colaboradores y su muestra de 59 participantes. En su metodología se utilizaron técnicas e instrumentos cuyo resultado indica que su clima organizacional fue optimista y en su punto alto de euforia y fervor, y frío y de alejamiento en su punto más bajo; La mejora del clima organizativo puede aumentar el rendimiento laboral de los empleados. Es esencial llegar a los profesionales y directivos, aquellos capaces en los espacios de trabajo para lograr un buen e ideal ambiente de autoridad y consecuentemente llegar a niveles de euforia y energía, fervor y orgullo, los cuales deben ser entregados de manera estándar en las entrevistas, al igual que obtener pensamientos e ideas del

área local de la universidad, desviados a través de sus jefes para cambiarlos en ofertas en los comités de la universidad, simultáneamente trayendo la ejecución de la agitación en el personal, impulsando y creando un punto razonable para la ayuda, manteniéndose lejos de la dirección individual independiente sin embargo fortaleciendo la toma de decisiones grupales.

A nivel Nacional, Arauzo, (2018) “desarrollo un análisis causal recurrente a las adjudicaciones ligada a la ética profesional. Se realizó con el total de regidores y servidores ediles de la Municipalidad Distrital de Kañaris. Como técnica de recolección se usó el cuestionario, en la forma de encuesta, que logró sentir la posición de la plana municipal con respecto al proceso de contratación. Los efectos están vinculados al incumplimiento expreso de su labor, existencia del Consejo Edil, transgresión de la normatividad, etc.” (p. 11-67). Como conclusiones tenemos que, entre el ciclo de inserción y la moral profesional, existe una relación causal recursiva, explicada de manera lógica. Si el alcalde, funcionarios y servidores no satisfacen con sus responsabilidades, se evidencia negación en los principios trascendentales de la ética profesional, ya que se está infringiendo y no laborando con idoneidad profesional y personal; en cambio éstos no actúan con probidad ejerciendo los principios de la ética profesional; infringiendo en sus obligaciones y funciones, apareciendo el quebrantamiento de la normalidad común y por consiguiente surgen un reclutamiento con observaciones muy evidentes.

Asimismo, Vega (2019), su objetivo fue inferir en la relación entre la ética profesional y el rendimiento laboral en las prácticas corruptas de su personal en Cusco. Para ello, se aplicó el nivel explicativo, diseño fue experimental y la correlacional causal, como objeto de estudio a los operadores de justicia de las instituciones de Justicia del país y como fuente de análisis a sus colaboradores, con un universo de 816, con una muestra de 136 trabajadores. Su procedimiento estadístico fue bivariado y multivariado. Como conclusiones observamos un elevado nivel de la envergadura ética, así como una correcta ocupación competente del operador de justicia, donde se implican reducir los actos de corrupción, validado por lo obtenido en el chi-cuadrado de Pearson y en la regresión logística ordinal, la intervención de estos operadores puede reducir a la mitad la percepción de la corrupción en los operadores de justicia.



Por otro lado, Mora (2017), mantuvo un punto de vista cuantitativa, básica, de diseño no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. El universo es de 87 empleados y la muestra es de 71 encuestados. El cuestionario utiliza 38 preguntas en las variables de ética profesional y 35 preguntas en el desempeño del trabajo, validado por el juicio de expertos y posicionado en la fiabilidad de la ética profesional (0,922), el desempeño y el trabajo (0,969) con el alfa del método estadístico de Cronbach. Se concluyó que el comportamiento ético profesional correcto está significativamente relacionado con el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de 0,761 para las variables, que es el nivel óptimo de las correlaciones existentes.

Asimismo, Pacherras (2020), en su investigación tuvo como objetivo inferir el predominio de la ética profesional en el desempeño laboral de los empleados de los ayuntamientos. Es un método correlacional, no experimental, transversal e hipotético deductivo, su universo fue de 898 colaboradores del mismo municipio donde se obtuvo una muestra por correlación de 68 servidores de la clasificación de servidores fijos integrantes del ente edil. En la confiabilidad y validación de instrumentos al momento de ser evaluado, El alfa de Cronbach fue de 0,098% para la ética profesional y de 0,698% para el rendimiento laboral. Las hipótesis se comprobaron mediante la correlación de Pearson y el nivel de confianza de los resultados fue del 89,9%. induciendo que si repercute la ética profesional en el rendimiento laboral de sus colaboradores ya que el indicador argumenta que la relación es medio-alto entre sus variables con un 89,9%.

Para, Valeriano (2018), la finalidad fue establecer la relación de gestión entre el talento humano y el desempeño laboral de la institución. Fue deductivo de enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, transaccional; no experimental; se usó la encuesta con su instrumento el cuestionario. Su fiabilidad y validez se llevaron a cabo con el alfa de Cronbach en variable talento humano para 16 ítems (0,717) y en variable rendimiento laboral (0,702); comprobando su confianza y consistencia; la población de muestra establecida en 30 colaboradores, el coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0,370$ ) muestra una tendencia estadística significativa ( $p<0,05$ ) y establece una relación directa y positiva entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. En conclusión, gestión del talento

humano es una herramienta vital que consigue repotenciar los procesos laborales en los individuos en funciones específicas y obligaciones que realizan en su centro laboral.

Por otra parte, López (2018), en su investigación se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de los servicios públicos prestados. El estudio se realizó entre trabajadores municipales y usuarios, y las dos encuestas en relación a la gestión del talento humano y la calidad de los servicios públicos constaron de 19 preguntas en una escala de Likert. Los resultados concluyen que si existe relación significativa entre las dos variables. Ha mostrado un coeficiente de correlación óptimo ( $r=0,969$ ), con implicancia positiva muy alta ( $r=0.900$ ). En cuanto a las habilidades correlación positiva alta ( $r=0.900$ ). En actitudes es el mismo nivel ( $r=0,792$ ).

De acuerdo al enfoque de ética profesional, la Teoría Utilitaria de Scheffler (1988) que afirma: “por el principio de una máxima comodidad para una más alta cantidad de usuarios” (p. 256). En donde nuestro juicio se basa en la comprensión de la utilidad y prosperidad, donde la acción será evaluada, utilizando como prioridad el principio de la impresión en favor del bienestar de los individuos. Según el autor, el contenido de la “utilidad” es un elemento que no cambia a lo largo de los años, el cual conjuga las diferentes formulaciones existentes. Su atractivo radica en que no acepta la carga moral de las acciones acontecidas, sino que nos posibilitará elegir cuestiones morales usando un cómputo empírico de los hechos u acciones tomadas. Apareció a finales del siglo XVIII y fue promovido por Jeremy Bentham y, más tarde, en el siglo XIX, por John Stuart Mill.

Rawls (1979), en su Teoría de la Justicia “nos esboza una idea de cómo debe ser una población justa que se basa en la dualidad de aspectos básicos de toda sociedad: libertad (derechos individuales) y justicia (distribución de los bienes en armonía social). Ambos incluyen el derecho a la intimidad en el hogar y que en uso de justicia ni en auge ni calamidad puede prohibirse” (p. 654). En base a estos principios de justicia social, se constituyen mecanismos en los derechos y deberes de toda institución básica de la sociedad y se constituye un punto de inflexión entre los pros y contras con la participación de los involucrados; la cual puede aplicarse

en las instituciones promoviendo el respeto, justicia y honestidad como fragmento de una cultura organizacional.

En la Teoría de la ética dialógica (ética del discurso) por Habermas (2000); aduce que "una ética clásica y procesal", donde no existen reglas de acción, más bien se ensalzan procedimientos con mucho valor ético" (p.15). Es decir, son aceptadas las normas al colegir en el inicio de un diálogo. Con este modo se pretende diseñar una sociedad de información, donde según sus antecedentes históricos en la comunidad pueda introducirse una lógica razonable, dejando de lado una demostración autoritaria donde todos nosotros somos eventuales interlocutores para lo cual predomina un análisis racional.

En otras palabras, se entiende que es una teoría que optimiza la profesionalización que inducirán a determinadas estructuras asumir responsabilidades y cargos jerárquicos para lo cual deben estar familiarizados con conceptos epistemológicos de la ética con una mejor toma de decisiones y un mejoramiento de las organizaciones. Según las definiciones de ética profesional para Garzón (2005) manifestó que la ética profesional radica en la conducta del individuo en interactuar con otros de su mismo entorno laboral en relación al respeto y honradez al cumplimiento de sus funciones; "donde un tipo de ética profesional tolera el sentir del resto, donde el letrado no debe ser mezquino y respetar los beneficios del grupo" (p. 68). El autor da a entender que todas las personas deben ser honestas en lo que hacen, consecuente de sus actos y empático tolerante al prestar atención al resto; siendo esto una forma de vida que nos enseña y nos motiva a la superación personal y profesional dentro de la organización.

La ética profesional va de la mano el actuar con responsabilidad absoluta durante el desempeño o actividad laboral. Debe desarrollarse con los elementos que posee cada persona en su interior, las mismas que se van a evidenciar en el ámbito laboral, de acuerdo a la interrelación con sus colegas de trabajo y los usuarios (Silva, 2002, p. 8). En donde la formación personal repercute en las labores cotidianas, por ello la importancia de los valores aprendidos en el hogar.

La ética profesional involucra de manera intrínseca gestiones y valores en la disciplina, la honestidad, tolerancia y respeto a la diversidad de las personas

implicadas son elementos esenciales en el día a día de nuestra actividad, debe actuar de manera justa con los compañeros de trabajo y usuarios que recurren a su persona (Rodríguez, 2006, p. 42). En ciernes, la ética determina ponerse la camiseta con nuestra labor profesional ya sea internamente en la Institución o a nivel externo como es la población que se atiende y es beneficiado con el servicio, siempre con justicia social y empatía.

En cuanto al valor de la ética profesional es fundamental porque se considera la conducta de un ser, puesto que el ser integro a diario es indiscutible y nuestro actuar con una moral intachable es indudable, regido según los principios morales de cada persona y son considerados importantes para cada uno. La ética es una insoslayable norma para vivir, ya que nos motiva a ejecutar diversidad de labores con mayor eficacia para conservar una actitud de repulsión a todo lo que desprece nuestra propia dignidad (Cobo, 2003, p. 263). Es donde, nuestro accionar diario sea basado en el principio de la ética, ya que ello nos ayudará a mejorar como personas, meditar y repensar en los valores y el comportamiento que nos enseñará a actuar con mejor dignidad humana.

Entre las características de la ética profesional, destacan su entorno, buscando siempre dar un servicio de calidad, donde es lógico favorecer al cliente, así como la práctica de la honradez en nuestras actividades y funciones como servidor público a diario. A su vez, engrandecer la calidad en las prestaciones y servicios, en donde se denota el esfuerzo personal para enaltecer sus actividades. La atención brindada al usuario, obligaciones y deberes relacionados a fortalecer el respeto hacia todos los individuos (Ibarra, 2007, p. 43). Es decir, brindar un servicio de calidad, fortaleciendo el respeto al público, practicando siempre la honradez en su accionar diario y un buen trato al usuario.

Cómo propósito de la investigación en ética profesional, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones:

Primera dimensión, Honestidad; donde la Honestidad indica actitudes de demostrar honradez e integridad en sus funciones, cumpliendo de forma correcta y no aprovechándose del puesto y la posición de trabajo. La honestidad es ser justo y ecuánime, sin intentar timar a otros (Rodríguez, 2006, p. 48).

De acuerdo a ello, esta dimensión inserta el respeto y la empatía en el grupo de trabajo y los dependientes que asisten a una institución pública, en donde la plana laboral debe demostrar honestidad en el trato ofrecido y brindar información conveniente ante cualquier solicitud presentada buscando sólo priorizar la calidad de la atención.

La honestidad es más que una virtud ya que favorece para restablecer relaciones que disponen de un significado por ellas mismas. En lo expuesto, la honestidad se puede entender como un valor intrínseco en la persona el cual permite ser honesto, brindar un buen trato y motiva en la superación profesional. Los servidores al interactuar con los usuarios, al conocer sus demandas nos involucra al buen desarrollo de su profesión y el reconocimiento de los usuarios en su accionar diario (López, 2007, p. 75).

Segunda dimensión, Justicia; según Rodríguez (2006), lo define como: “la práctica y se fomenta de la justicia, en los pormenores dirigenal como en la interrelación con los compañeros del centro de trabajo y el usuario final” (p. 49). Como indica el autor, dice que la consideración es la equidad que debe existir entre todos los socios sin rechazar ni quitar a ninguno de ellos, un especialista debe ser razonable con todos y consigo mismo, para ello exhibe una asociación decente con los clientes y con sus asociados que le permitirá surgir con pericia cada día buscando una correcta moral protagónica.

La equidad es lo que controla una dispersión de los productos previos a los que cada individuo debe tener derecho. Como se indica en lo comunicado, la equidad se deriva de los derechos humanos, con la finalidad de lograr un lugar justo para todos. Cada individuo debe conocer sus privilegios y los compromisos que le permiten cumplirlos en su totalidad donde nadie pueda abusar de sus libertades, todo por una equidad meritoria que le permita ser capaz en la exhibición de sus obligaciones (Soto y Montaña, 2014, p. 22).

Asimismo, López (2007), dice que: “es un equilibrio conveniente entre las desavenencias profesionales donde se le otorgan facultades y deberes, lo cual definen una separación justa de las ventajas sociales” (p. 81). Entonces, la justicia en una comunicación afectiva se condiciona con la contribución y los beneficios

entre los componentes del entorno social, se debe ser imparcial ante cualquier eventualidad ocurrida demostrando imparcialidad lo cual garantiza ser justo y probo ante el resto y moralmente podrá desarrollarse en su profesión siguiendo el sendero correcto para ser mejor como persona.

De acuerdo a las teorías y/o enfoques sobre Gestión del Talento Humano contamos con la Teoría Clásica que es responsable de ampliar la productividad de la organización a través de la asociación y la utilización de los estándares lógicos esenciales de la manera administrativa; El enfoque clásico de gestión, que asumió el contexto administrativo de la organización durante los primeros 40 años del siglo XX (Chiavenato, 2006, p.71).

El enfoque clásico expresa la estructura inflexible y el carácter normativo de la empresa, por cuanto afirma que la teoría clásica fue significativa por su enfoque normativo; lo cual determinaba las funciones propias de la organización y la parte prescriptiva constaba de los principios generales del administrador durante su labor. Dicha teoría entiende a la empresa como la forma, la estructura y la distribución de sus partes, siendo los aspectos de la organización determinados de arriba abajo (Torres, 2021, p. 20).

Lo que surgió a finales de los años 40 con la restauración general de los conceptos de gestión fue la "ciencia del comportamiento" o "teoría del comportamiento". Esta teoría se encuentra basado en el comportamiento personal de cada individuo. Es esencial estudiar los motivos del ser humano para explicar su comportamiento. En síntesis, en la administración un tema fundamental de la teoría del comportamiento es la motivación humana, y la teoría de la gestión de campo aporta una importante contribución en este ámbito; Esta trascendencia se basa en el estudio del comportamiento de los seres vivos y sus motivos existentes para ser más eficientes, por lo que esta teoría permite evaluar varios motivos (Jaramillo, 2021, p. 3). Algunos de los más importantes son: Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, Mac Gregor, Heber Simon, Chester Barnard y Rensis Likert.

La teoría neoclásica hace hincapié en los aspectos prácticos y esenciales de la gestión mediante el realismo y la investigación de resultados precisos y claros, e

intenta desarrollar los conceptos básicos de forma práctica y utilizable, teniendo en cuenta el comportamiento de los directivos. La teoría sólo puede evaluarse si se pone en práctica. Sin menoscabar cual sea la organización (empresa, gobierno, iglesia, ejército, entre otros) así como las actividades implicadas, las cuestiones de gestión como la selección de directivos y personal, la presentación de planes y directrices, la evaluación de los resultados del rendimiento y la coordinación y el control del trabajo para lograr el plan deseado común a todas las empresas (Chiavenato, 2006, p. 157).

Según Drucker (1954), que:

“Da un vuelco a la organización iniciando un camino a los asociados a través de la organización por objetivos, como las razones de cualquier organización y los trabajadores serían vitales para el logro de la asociación. Sostiene que los socios, además de ser donantes de trabajo, darían uno o más con su visión a la asociación, en esta línea serían más fundamentales que una máquina” (p. 134).

Para Sánchez (2021), que:

“La naciente sociedad multipartita nos exige directivos y trabajadores capacitados, con sapiencia, que tengan resistencia a las preguntas sobre la legalidad de la autoridad, la licitud de las determinaciones, la eficacia de la empresa, que son preguntas abarcadas por Drucker” (p. 79).

Con estas teorías se puede entender la importancia del talento humano en los círculos laborales por ello la trascendencia de tener un clima laboral estable y vaya a favor del bienestar de los colaboradores promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso con lo buscado por la organización.

En cuanto a la definición de recursos humanos, la gestión del talento humano es una parte muy reconocida del pensamiento general de las empresas. Es eventual y circunstancial adoptar, los caracteres del ámbito del entorno, la rentabilidad de la empresa, la tecnología utilizada, las variables específicas y, sobre todo, los procesos internos más trascendentes (Chiavenato, 2002, p.22). Es imperativo en la gestión del talento humano como algo estratégico, que resulta

importante para enfrentar los retos nuevos que se dicta en el medio. Es incitar a la altura de las excelencias por las disputas individuales en pos de la búsqueda de necesidades operativas que garanticen el crecimiento y la gestión de las habilidades y competencias individuales de lo que se puede hacer (Mora, 2012, p.47).

La gestión de los recursos humanos también se define como un conjunto de hechos que buscan la organización, el desarrollo y la puesta en marcha de los empleados que trabajan en la organización y que son esenciales para su desarrollo, y así poder lograr sus objetivos (Montes, 2006, p.64). La gestión de los recursos humanos es una acción que no depende de las categorías, órdenes y edictos. Trascendió el valor de una intervención de la organización que se determinan para formar diferentes medidas, tales como el compromiso con los empleados, el compromiso con los objetivos estratégicos y el pago de recompensas (Vásquez, 2008, p. 135). La gestión del talento humano como una acepción importante de la gestión, cuyo objetivo es tener el máximo establecimiento de valor para la empresa a través de una combinación de acciones encaminadas a contar constantemente el valor de los conocimientos, habilidades y destrezas para el logro de los resultados necesarios para ser competitivos en función del entorno en el que se vive (Rodríguez, 2009, p. 94).

En lo referente al interés de la gestión del talento humano es que la cultura organizativa de no hace mucho tiempo ha dejado de ser válida en el pasado y se ha consolidado en el presente, donde el pensamiento conservador y el mantenimiento del statu quo han dado paso a la innovación, creación y los cambios en los hábitos de pensamiento y comportamiento. La antigua definición de las relaciones laborales dio paso a una nueva forma de gestionar a las personas, que adoptó el nombre de gestión de recursos humanos (Chiavenato, 2009, p.43).

Para Dota y Samaniego (2015), refieren que la interrelación de los individuos en el medio tiende a provocar el cambio, teniendo cada uno una forma de identificar, elaborar y utilizar sus propias capacidades, creando un sentido de valor y de propiedad según las diferentes actividades que realiza diariamente (p. 114).

Según las necesidades de las personas, el medio cambia, lo mismo ocurre



en las empresas, las cuales deben variar de acuerdo a las modificaciones que se dan en la dinámica del mercado lo cual impone a la organización a alejarse del concepto clásico donde los seres humanos eran considerados como instrumentos, y cambia a ser parte importante en la organización apreciando sus habilidades, pericia y conocimientos, adquirir los objetivos de la organización para hacerla competitiva en torno a las ya existentes.

Para alcanzar el propósito de la investigación sobre la gestión del talento humano, se ha considerado las siguientes dimensiones:

Las dimensiones de la gestión del talento humano incluyen todo lo que se refiere a la estructura de los recursos humanos, como los conocimientos, las aptitudes y las actitudes, y el modo en que se gestionan los recursos humanos de cualquier empresa (Rodríguez, 2008, p. 73).

Primera dimensión, Conocimiento: se convierte en un recurso de enorme potencial que puede cambiar la forma de ver al mundo debido en mayor parte a los grandes avances en nuevas tecnologías de información. Por consiguiente, para Galicia (2010), se conforma como un elemento sustancial de la economía de la información, cuyo nacimiento requiere el uso de herramientas (p. 34).

Según Quintana (2006), se toma al conocimiento como la agrupación de experiencias, conocimiento, valores, datos, percepciones e ideas que originan un orden en el ser para poder evaluar e incorporar nuevos saberes en base a su experiencia.

En este sentido, las organizaciones empapadas de capacidad humana deben tomar el beneficio de tener la opción de tratar con precisión la información sobre la fuerza de trabajo, que comienza a producir nueva información a los individuos que deben liberar de su lugar, es una energía cooperativa de datos a nuevos asociados, uniendo la forma de vida, los ciclos de la asociación y la innovación para tener la opción de hacer el progreso de la asociación y por lo tanto de la organización.

Segunda dimensión, Habilidades: Robbins y Coulter (2004) afirman que las habilidades son los talentos que todas las personas tienen y que les permiten

realizar las distintas tareas de sus puestos de trabajo y, en consecuencia, son una evaluación actual de lo que un individuo es capaz de hacer. En resumen, esta competencia es tanto académica como real, y dado que cada individuo crea una competencia específica para la organización y que esta competencia influye en su rendimiento laboral, la mayor justificación es por qué se le permite trabajar para la asociación; se ve como una marca vital en el elemento interior de la habilidad humana del talento (p. 40).

Considerando gestión del talento humano, se exige aumentar y mejorar la capacidad intelectual de nuestros trabajadores, para Acevedo (2010), en cuanto a: “las habilidades intelectuales como las cualidades de la mente, lo cual guarda correspondencia directa con la inteligencia; sin embargo, para ser considerado como elemento importante en el desarrollo profesional, deberá de ser cultivada y potenciada. Entre ellos se encuentran: el juicio, la clase, la capacidad de comunicar sus pensamientos, la habilidad para encontrar temas, la actitud útil, la cultura general y la motivación detrás de la preparación constante, siendo un signo de increíble pertinencia dentro del componente interior de la habilidad humana” (p. 37).

Tercera dimensión, Actitudes: Las actitudes son considerados como juicios evaluativos a favor o en contra sobre las cosas, personas o sucesos. De esta manera, ofrecen proporcionar la perspectiva de un evaluador, sin embargo, no son equivalentes a los valores, sino que tienen una relación específica (Robbins y Coulter, 2004, p. 71).

Las actitudes se consideran estados mentales, formados por la experiencia, que están siempre en alerta y ejercen un cierto dominio determinado en la reacción del individuo ante las cosas, las situaciones y otros objetos (Chiavenato, 2009, p. 224-225).

En tal punto, los individuos generan actitudes hacia la parte laboral, organización, a sus compañeros de trabajo, su sueldo y otros factores; donde están inmersas la agrado en el centro laboral, colaboración en la organización y una alta identificación con la empresa. Para tal efecto, en las empresas, las actitudes son fundamentales porque determinan en la conducta del trabajo en equipo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

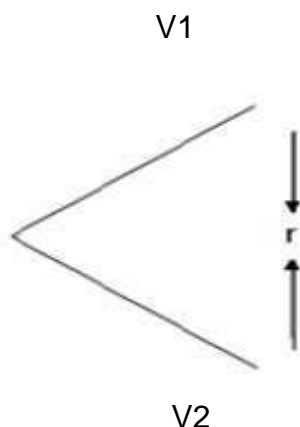
En este estudio se utilizó un enfoque de tipo cuantitativo, según lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), "se recogen datos a fin de apoyar la hipótesis, se basa en las mediciones realizadas numéricamente por cada estudio estadístico para poder reconocer patrones de comportamiento con el fin de probar las teorías de carácter científico" (p. 64). En el presente estudio, los resultados se han obtenido en cuadros estadísticos numéricos que analizan las percepciones de los trabajadores de la Defensa Pública de Lima Norte, que se sostiene con las bases hipotéticas, utilizando la literatura de redacción y el desarrollo de la estructura teórica de los factores a los que se hace referencia. Es de tipo básica, según Hernández y Baptista, (2010), ya que no depende de los hallazgos y avances del estudio, puesto que al hacer un correcto análisis la teoría aumentará, dependiendo el caso de la investigación que se extenderá.

El diseño de la investigación es no experimental, transversal y descriptivo - correlacional. Este efecto es descrito por Hernández, et al (2014) de la siguiente manera:

"Se realiza para conocer los valores y la incidencia contenidos en una o varias variables, o para localizar, clasificar y promover la realidad de un grupo, contexto, acontecimiento, verdad o fenómeno. Este diseño se obtiene sin cambiar de manera deliberada las variables, y su aplicación del instrumento se representa en la base de datos, que es la respuesta a los resultados del presente estudio" (p. 94).

Por otra parte, Carrasco (2009), presenta un "diseño transversal para disponer de una investigación basada en hechos y acontecimientos en el contexto de un periodo de tiempo fijo" (p. 38). En esta investigación se aplican los instrumentos en un día de semana donde se enviará de manera virtual al correo del colaborador donde luego será remitido a la suscrita, con previa coordinación con la Dirección Distrital y redirigido a todo el personal que trabaja en la Sede por ser la muestra general del presente estudio.

A continuación, se ofrece una visión general:



En dónde:

M: es la Muestra de trabajadores de la Sede Distrital de Defensa Pública de Lima Norte  
V1: Ética profesional

V2: Gestión del Talento Humano: Correlación de variables

El nivel del presente estudio es descriptivo y correlativo, porque busca establecer la correcta relación entre la ética profesional y la gestión del talento humano y describe cada una de las variables del estudio. Es descriptivo, según Hernández, et al. (2014), puesto que: "mide, evalúa y recolecta datos sobre las dimensiones del acontecimiento estudiado con el fin de obtener toda la información necesaria para alcanzar los resultados de la investigación" (p. 71). En primer lugar, para aplicar la metodología de la investigación y proponer alternativas, elaboraremos el problema de la Dirección Distrital de Defensa Pública de Lima Norte, que, según Hernández, et al. (2014), es correlativo porque: tiene la función de describir la relación que existe entre dos o más variables, categorías o conceptos en un momento determinado, y es correlativo términos, o sobre la base de una relación causal" (p. 64).

Se determinan nexos entre las variables y no se intenta determinar la causalidad ni analizarla. El objetivo de este estudio es identificar la relación entre la ética profesional y la gestión del talento humano.

### **3.2 Variables y operacionalización Variable 1: Ética profesional**

Para Rodríguez (2006), éste:

“Basado en una cadena de valores y comportamientos que nos ayudan a desarrollar nuestro trabajo diario, donde se destaca el respeto, la disciplina, el respeto y tolerancia con todo el grupo de personas que se interactúa, siendo justos y equitativos con los compañeros de labores y demás implicados; Dado que la ética profesional es, en primer lugar, un compromiso con toda la comunidad y su entorno inmediato, con aquellos que ocupan cargos como los directivos y los gerentes, es ética y abierta entre todos los colaboradores y usuarios a favor de una comunidad que ayude a los profesionales a desempeñar correctamente sus funciones Hay que fomentar la comunicación" (p. 94).

La operacionalización de la variable ética profesional evalúa las siguientes dimensiones: honestidad incluye indicadores de dedicación, integridad, para cumplir sus funciones, coherencias en sus acciones, el reconocimiento de los compañeros, el reconocimiento de los usuarios, el respeto de las opiniones, el trato digno, la tolerancia de la diversidad de los colaboradores, etc. La dimensión de justicia incluye indicadores como el trato justo, el comportamiento no discriminatorio, la responsabilidad en las actividades, la igualdad de trato, la búsqueda de servicios La dimensión de justicia incluye indicadores como el trato justo, el comportamiento no discriminatorio, la responsabilidad en nuestras actividades, la igualdad de trato, el respeto a las comunidades a las que servimos y la respuesta justa a las necesidades de las sociedades a las que servimos. Cuando tiene un nivel y un rango ordinal y se califica en una escala Likert de 1 a 5.

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

### **Variable 2: Gestión del talento humano**

Chiavenato (2002), dice que:

“La idea de la gestión del talento humano corresponde a un área de hipersensibilidad para las empresas. Es situacional y contingente, ya que es

dependiente de la posición, Por ejemplo, la cultura en cada organización, la estructura organizativa que acoge, las características de la situación del entorno, la actividad que realiza, la tecnología que utiliza, sus procesos internos y un sinnúmero de otras variables importantes" (p164).

El funcionamiento de la Variable de Gestión del Talento Humano se evalúa en las siguientes dimensiones Conocimientos, habilidades y actitudes y con valoración de escala de tipo Likert de 1 al 5 donde:

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

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Según Corbetta (2010), " se denomina población al conjunto de personas, objetos y elementos que conforman un universo y que pueden ser medidos y evaluados" (p. 37). La población está constituida por un total de 133 trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte, que se describirá de manera más detallada:

Tabla 1

*Distribución de la población de estudio*

Población	Cantidad
Personal Administrativo	14
Defensores Públicos del área Legal	25
Defensores Públicos del área de víctimas	26
Defensores Públicos del área Penal	58
Personal del Equipo Multidisciplinario	07
Conciliadores	03
<b>Total</b>	<b>133</b>

Fuente: Oficina de RR. HH correspondiente al personal de Lima Norte – MINJUS 2021.

Para efectos de este estudio, la muestra estuvo conformada por 95 trabajadores que, dieron respuesta voluntaria de las diferentes áreas que conforman la Dirección Distrital de Defensa Pública de Lima Norte.

Se tuvo criterio de exclusión a servidores públicos que se encontraban de

descanso físico por vacaciones y otros que no decidieron participar en la encuesta de acuerdo al permiso informado.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Carrasco (2009), es decir.

"La encuesta es el método de investigación social más eficaz por su utilidad, su variabilidad, su facilidad y la igualdad de los datos obtenidos a través de su recogida. Los ítems se realizaron tomando en cuenta los indicadores que se encontraron en las dimensiones de cada variable presentada en la tabla de operacionalización de las variables" (p. 46).

Su elaboración, tabulación y aplicación son altamente científicas y objetivas. Ambos cuestionarios fueron diseñados para los empleados de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte y contienen 18 preguntas de tipo cerradas aplicadas en la escala de Likert, cada instrumento tarda aproximadamente 15 minutos en ser contestado.

Tabla 2

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variable	Técnicas	Instrumentos
Ética profesional	Encuesta	Cuestionario de Ética profesional
Gestión del Talento Humano	Encuesta	Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Fuente: Elaboración propia

La validez se basa en la idea completa del experimento y determina si los resultados que se obtienen cumplen con los requisitos del método aplicado en la investigación científica. Para ello se confía en el juicio de expertos de la Escuela de Postgrado de la Universidad del Cesar Vallejo, con el fin de determinar la aplicación de las herramientas, su veracidad, confiabilidad y su aplicación.

Experto	Resultado
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Hay suficiencia
Dr. Miguel Ángel Torres Villavicencio	Hay suficiencia
Dr. Genebrardo Mejía Montenegro	Hay suficiencia

Nota: Elaboración propia a partir del certificado de validez emitido por los jueces.

Tabla 3

*Confiabilidad variable ética profesional*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,870	18

Tabla 4

*Confiabilidad variable gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,913	18

### 3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento de recolección de datos se gestionará las diligencias correspondientes, seguiremos el procedimiento en el ámbito administrativo dado por la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte para llevar a cabo la encuesta al personal que labora en la sede de manera virtual a fin de que puedan llenar la encuesta a través de un enlace en google acompañado del consentimiento informado que al momento de aceptarlo le llevará a las preguntas de la encuesta, el cual llegará en la base de datos para su procesamiento. Se coordinará el tiempo para rellenar el formulario, se ajustará sin modificar el horario de trabajo. La recogida de datos se realizará durante el día y durará aproximadamente 15 minutos.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se utilizarán datos estadísticos descriptivos e inferenciales y se agregarán en una base de datos utilizando el software aplicativo SPSS v. 26 (en español).



Estadística descriptiva: Recoger, clasificar, describir, simplificar y representar los datos en figuras y tablas para representar adecuadamente el comportamiento de la información recogida.

Estadística inferencial: Métodos de estimación, examen y comprobación de hipótesis con el fin de obtener resultados que contribuyan oportunamente a la base científica de la toma de decisiones.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se ha considerado los aspectos éticos de la investigación tomando como base referencial el “Informe Belmont”, donde se respetó la libertad del objeto de estudio, para ello cada integrante fue informado y fue libre de realizar el correcto llenado del cuestionario, además de la confidencialidad de información.

Se garantizó el fiel respeto por la dignidad humana, en donde se solicitó el consentimiento informado, el principio de justicia; considerando a todos los servidores públicos por igual; el principio de autonomía; cada servidor condujo la respuesta de las preguntas guiadas por sus deseos, intereses y creencias; asimismo el principio de beneficencia en donde se aclararon dudas al personal.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descriptivos

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la variable Ética Profesional

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	moderada	10	10,5	10,5
	Alta	85	89,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia



Figura 1. Frecuencias y porcentajes de la variable Ética Profesional

En la tabla 5 y gráfico 1, se observa que la información obtenida del campo nos permite describir que el 89,5% del personal considera alta la Ética profesional en los servidores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte, mientras que el 10,5% opinan que es moderada.

Tabla 6

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Ética Profesional*

Honestidad			Justicia	
Frecuencia		Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	moderada	9	32	33.7
	Alta	86	63	66.3
	Total	95	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

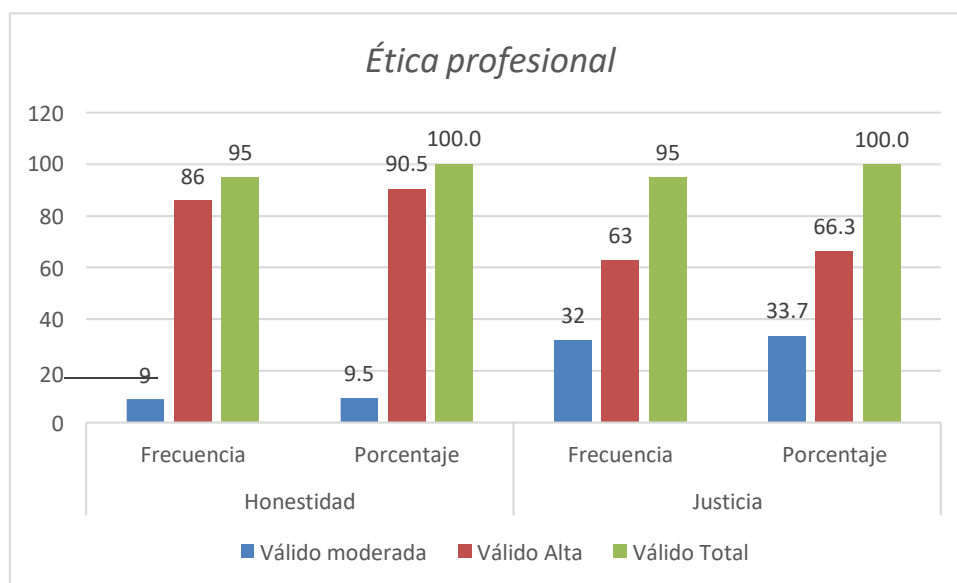


Figura 2. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Ética Profesional.

En la tabla 6 y gráfico 2, se observa que dicha información obtenida del campo nos permite describir que el 90,5% del personal considera alta la Honestidad en los servidores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte, mientras que el 9,5% opinan que es moderada. Así mismo el 66,3% del personal considera alta la Justicia mientras que el 33,7% opinan que es moderada.

Tabla 7  
Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	24	25,3	25,3	25,3
	Regular	23	24,2	24,2	49,5
	Buena	48	50,5	50,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

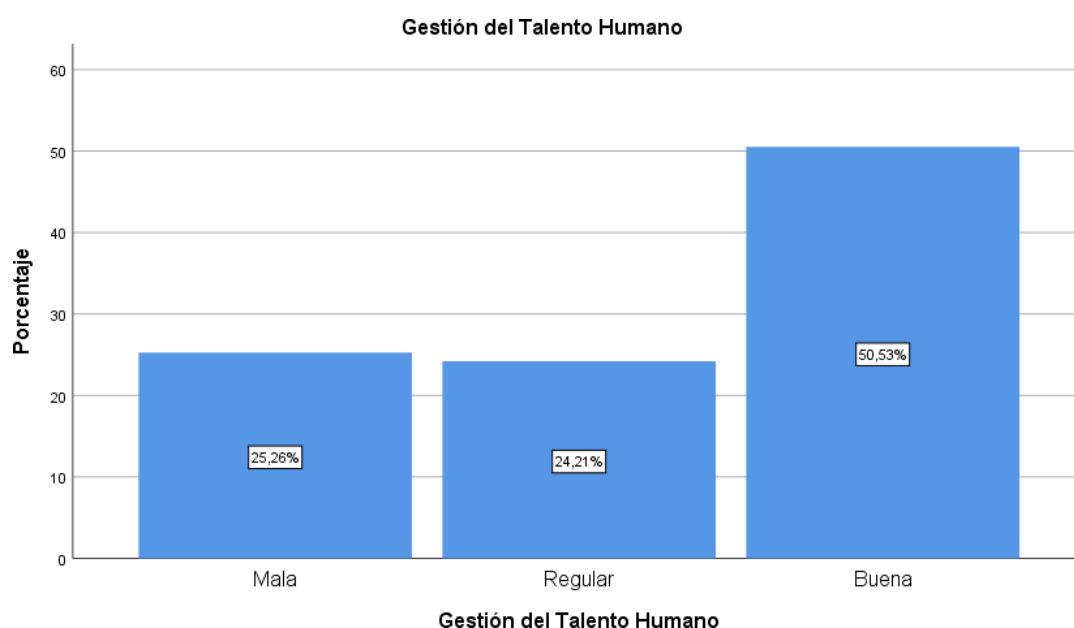


Figura 3. Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del Talento Humano

En la tabla 7 y gráfico 3, se observa que la información obtenida del campo nos permite describir que el 50,53% del personal considera buena la Gestión del Talento Humano en la institución, mientras que el 24,21% opinan que es regular frente al 25,26% de colaboradores que perciben de mala la Gestión del Talento Humano en los servidores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte.

Tabla 8

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano*

		Conocimientos		Habilidades		Actitudes	
		F	%	F	%	F	%
Válido	Mala	5	5.3	5	5.3	6	6.3
	Regular	7	7.4	16	16.8	7	7.4
	Buena	83	87.4	74	77.9	82	86.3
	Total	95	100.0	95	100.0	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

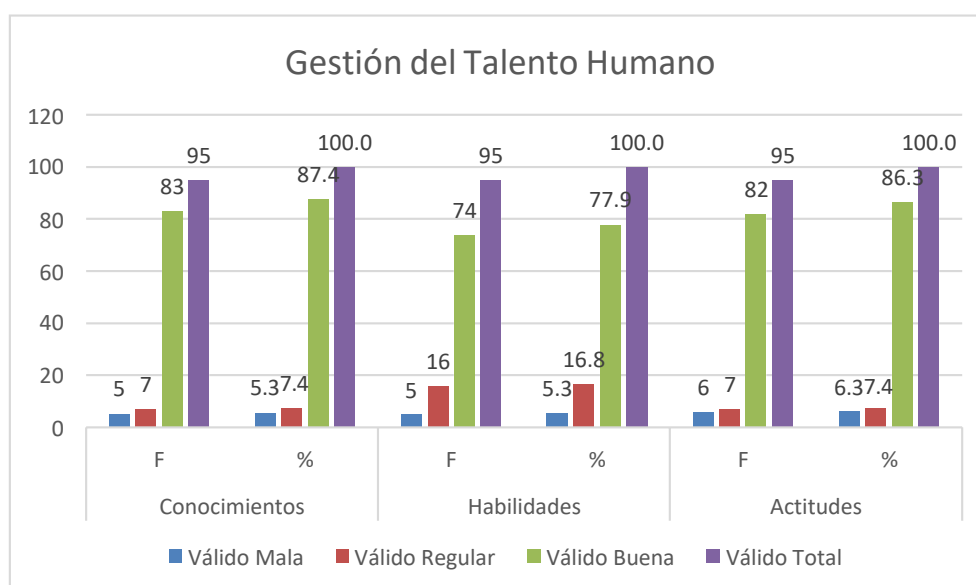


Figura 4. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano

En la tabla 8 y gráfico 4, se observa que la información obtenida del campo nos permite describir que el 87,4% del personal considera buena la dimensión Conocimientos de la gestión del talento humano en los servidores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte, mientras que el 7,4% opinan que es regular frente al 5,3% de colaboradores que perciben de mala. El 77,9% del personal considera buena la dimensión Habilidades de la gestión del talento humano en la institución, mientras que el 16,8% opinan que es regular frente al 5,3% de colaboradores que perciben de mala. Finalmente, el 86,3% del personal considera buena la dimensión Actitudes de la gestión del talento humano en la institución, mientras que el 7,4% opinan que es regular frente al 6,3% de

colaboradores que perciben de mala.

### Prueba de Hipótesis - Hipótesis General:

H0: La ética profesional no incide en la gestión de talento humano de los servidores de la Defensa Publica y Acceso a la justicia de Lima Norte – 2021.

Ha: La ética profesional incide en la gestión del talento humano de los servidores de la Defensa Publica y Acceso a la justicia de Lima Norte – 2021.

Tabla 9

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia la ética profesional en la Gestión del Talento Humano*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,459			
Final	11,950	8,509 1		,004

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,086
Nagelkerke	,098
McFadden	,043

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 9 y 10, la significación del modelo logístico viene determinada por ( $\chi^2=8,509$ ;  $p<0,05$ ) en una prueba que sirve de contraste para hallar la razón de verosimilitud. Esto indica que la ética profesional incide en la gestión del talento humano. Asimismo, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,098) determina la existencia de un 10% de dependencia de la variable de gestión del talento humano respecto de la ética profesional de los servidores de la Defensa

Publica y acceso a la justicia de Lima Norte.

Tabla 11

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la ética profesional en la Gestión del Talento Humano*

Estimación		Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Gestión Humano = 1]	Talento-,947	,241	15,462	1	,000	-1,420	-,475
	[Gestión Humano = 2]	Talento,174	,217	,641	1	,423	-,252	,600
Ubicación	[Ética profesional=2]	2,409	1,090	4,882	1	,027	,272	4,546
	[Ética profesional=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante

Fuente: Elaboración propia

La tabla 11 muestra que la ética profesional (Wald=4,882) y tiene un  $p=0,027 < 0,05$ , lo que indica un margen de afirmación de dependencia de la variable gestión del talento humano sobre la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte.

### **Comprobación de hipótesis específica 1**

H0: La ética profesional no es de incidencia en los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la Justicia de Lima Norte – 2021.

Ha: La ética profesional incide en los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la Justicia de Lima Norte – 2021.

Tabla 12

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que aclara la incidencia la ética profesional en la dimensión conocimientos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	G I	Sig.
Sólo intersección	34,302			
Final	22,775	11,527	1	,001

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,114
Nagelkerke	,189
McFadden	,130

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 y 13, la prueba de razón de veracidad determinó que nuestra muestra logística es significativo ( $\chi^2=11,775$ ;  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional incide en la dimensión del conocimiento. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,189) indica que existe una dependencia de 18,9% de la dimensión conocimiento respecto de la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte.



Tabla 14

*“Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia la ética profesional en la dimensión conocimientos”*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Conocimientos 1]	=-3,639	,587	38,488	1	,000	-4,789	-2,490
	[Conocimientos 2]	=-2,540	,417	37,177	1	,000	-3,357	-1,724
Ubicación	[Ética profesional=2]	-2,401	,743	10,450	1	,001	-3,856	-,945
	[Ética profesional=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro se encuentra establecido en cero por su redundancia.

La tabla 14 determina que la ética profesional (Wald=10,450) y posee  $p=0,001 < 0,05$  que señala el margen con afirmación de la dependencia de la dimensión conocimientos respecto de la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte.

### Comprobación de hipótesis específica 2

H0: La ética profesional no incide en las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021.

Ha: La ética profesional incide en las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021.

Tabla 15

*“Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión habilidades”*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,837			
Final	14,288	21,5501		,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 16

*“Pseudo R cuadrado”*

Cox y Snell ,203

Nagelkerke ,279

McFadden ,175

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15 y 16, la prueba de razón de autenticidad determinó que el modelo logístico era significativo ( $\chi^2=21,550$ ;  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional incide en la dimensión de habilidades. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,279) muestra que existe dependencia en un 27,9% de la variable en la dimensión habilidades respecto de la ética profesional de los servidores de la Defensa Publica y acceso a la justicia de Lima Norte.

Tabla 17

*“Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión habilidades”*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Habilidades = 1]	-3,949	,630	39,327	1	,000	-5,184	-2,715
	[Habilidades = 2]	-1,786	,309	33,376	1	,000	-2,392	-1,180
Ubicación	[Ética profesional=2]	-3,099	,741	17,475	1	,000	-4,553	-1,646
	[Ética profesional=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 17 es la ética profesional (Wald=17.475) y muestra que tiene un  $p=0.000<0.05$ , lo que indica que hay espacio para confirmar la dependencia de la dimensión de habilidades en la ética profesional de los servidores de la Defensa Publica y Acceso a la justicia de Lima Norte.

### Comprobación de hipótesis específica 3

H0: La ética profesional no incide sobre las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la Justicia de Lima Norte – 2021.

Ha: La ética profesional incide en las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021.

Tabla 18

*“Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión actitudes”*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	17,164			
Final	12,917	4,247 1		,039

Función de enlace: Logit.

Tabla 19

*“Pseudo R cuadrado”*

Cox y Snell ,044

Nagelkerke ,070

McFadden ,045

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18 y 19, la prueba de razón de verosimilitud, concluye que hay significación en el modelo logístico ( $\chi^2=4,247$ ;  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional incide en la dimensión de actitudes. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,070) especifica la existencia de una dependencia del 7% de la variable en la dimensión actitudes hacia la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y Acceso a la justicia de Lima Norte.

Tabla 20

*“Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la ética profesional en la dimensión actitudes”.*

Estimación			Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Actitudes = 1]	-3,015	,474	40,449	1	,000	-3,944	-2,086
	[Actitudes = 2]	-2,119	,350	36,581	1	,000	-2,806	-1,432
Ubicación	[Ética profesional=2]	-1,549	,734	4,454	1	,035	-2,987	-,110
	[Ética profesional=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 20 es la ética profesional (Wald=4,454) y muestra que tiene un  $p=0,035 < 0,05$  lo que da lugar a afirmar la dependencia de la dimensión actitudes respecto de la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte.

## V. DISCUSIÓN

La finalidad en la presente investigación fue precisar la incidencia existente entre la ética profesional y la gestión del talento humano de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte 2021.

Los resultados de la variable ética profesional indica que el 89,5% de los trabajadores considera que la ética profesional de los trabajadores de la Dirección General de Defensa Pública Local y Acceso a la Justicia de Lima Norte es alta, mientras que el 10,5% la considera moderada. En lo que se refiere a la gestión del Talento Humano, el 50,53% de los empleados consideran que es buena, el 24,21% considera que es regular, mientras que el 25,26% de los empleados considera que la gestión del Talento Humano de los funcionarios de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte es mala.

Conforme a la hipótesis general del estudio, La ética profesional incide en la gestión del talento humano del personal de la defensa pública y acceso a la justicia en Lima Norte, los resultados del análisis estadístico fueron los siguientes; la prueba de razón de verosimilitud determinó que la muestra logística es significativa ( $\chi^2=8.509$ ;  $p<0.05$ ). Esto indica que la ética profesional tiene un impacto en la gestión del talento humano. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,098) determina la validez de la dependencia de las variables de la gestión de recursos humanos al 10% con respecto a la ética profesional de los funcionarios de la defensa pública y acceso a la justicia en Lima Norte. Asimismo, se afirma que la ética profesional ( $Wald=4,882$ ),  $p=0,027<0,05$ , muestra el espacio para afirmar la subjetividad de la variable Gestión del Talento Humano con respecto a la ética profesional de los funcionarios de la defensa pública y acceso a la justicia en Lima Norte. Por lo tanto, los resultados del análisis estadístico demuestran que la incidencia entre las variables de ética profesional y gestión de recursos humanos está incluida. Resultados similares llevaron a Mora (2017) en su estudio a concluir que la ética laboral se corresponde de manera relevante con el desempeño laboral de los trabajadores de la "Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017". En otras palabras, la relación es que un comportamiento ético profesional adecuado mejora significativamente el

rendimiento laboral, y el coeficiente de correlación entre estas variables es de 0,761, lo que indica una buena correlación entre ellas. Se utilizó una muestra probabilística de 71 empleados, y se empleó como herramienta el cuestionario alfa de Cronbach. Se dio un 0,922 en el caso de la variable de ética profesional y un 0,969 para la variable de rendimiento laboral.

En cuanto a la sustentación teórica de las dos variables tenemos a Rodríguez (2006) que dice “que la ética profesional inmiscuye variados valores y gestiones en el continuo trabajo a diario, con valores de respeto, honestidad, tolerancia y disciplina a la diversidad de individuos con las que se relaciona, usando la justicia con los compañeros de labores y con el usuario final que se dirigen a él” (p. 42). En resumen, la ética de forma competitiva incentiva a comprometerse con la sociedad, así como con sus deberes gerenciales y de alta dirección, donde el compromiso ocurre en la población y su ambiente, es en donde se debe tener la comunicación más abierta a favor de toda la colectividad. Se debe utilizar la justicia con los individuos que se convive en el crecimiento laboral a diario trabajo para ser mejor entendido del tema.

En cuanto a las dimensiones de la ética profesional referidas en el presente estudio se mencionan por Rodríguez (2006) y López (2007); dicen “que la honestidad es el reflejo de las acciones de ser íntegro y honrado en el desempeño de las funciones, y así cumplir de forma correcta con las actividades sin tratar de tomar ventaja de la posición y puesto de trabajo. Ser honesto es sinónimo de equitativo y justo, evitando engañar a los demás” y para la dimensión de justicia tenemos al sustento de los autores” (p. 64). Rodríguez (2006), Soto y Montaña (2014) para ellos “la distribución de los bienes fundamentales a los que toda persona debería tener derecho está regulado por la justicia” (p. 22). De acuerdo a lo citado, el término justicia se inicia en los Derechos Humanos para conseguir adecuados niveles de igualdad entre todos; todo esto hace que un colaborador cuenta con una mejor visión y a su vez conseguir un buen desempeño para tener idóneas relaciones con sus compañeros de labores.

En cuanto a la variable gestión del talento humano según Chiavenato (2009),

“lo cuantifica como un grupo de políticas y prácticas útiles que dirigen los aspectos en los altos cargos gerenciales los cuales se relacionan con los trabajadores o recursos sumados a reclutamiento, selección, capacitación y evaluación en el desempeño” (p.64). Es aquí que la gestión del talento humano toma trascendencia para la consecución de objetivos en la organización y brindar un servicio público de calidad desempeñado por los funcionarios en sus lugares de trabajo.

En cuanto a las dimensiones de la gestión de los recursos humanos, Rodríguez (2008), Robbins y Coulter (2004) y Chiavenato (2009) dicen que "tiene tres dimensiones. El conocimiento; que, paralelamente a los nuevos avances en tecnología para la información, se está volviendo en un recurso con gran potencial para cambiar el mundo. Habilidades; las capacidades que tienen las personas para desempeñar diferentes funciones en el trabajo y las actitudes que tienen para mantener un estado mental cuidadoso, apoyado en la experiencia, que influye, entre otras cosas, en las reacciones de un individuo ante los objetos, las situaciones y otros individuos" (p. 143). En el estudio de Pacherrres (2020), se determinó que "existe una influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad de Chiclayo". Para comprobar la hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, ya que el objetivo era establecer la influencia de las variables en estudio, logrando un nivel de confianza del 89,9% en los resultados. Se puede llegar a concluir que existe una relación moderada entre todas las variables "ética profesional" y "rendimiento laboral" al nivel del 89,9%. El estudio fue correlacional, no experimental, hipotético-deductivo y transversal, la muestra fue de 68 empleados, se utilizó el alfa de Cronbach y dio un resultado de .098% en el caso de la ética profesional y de .698% en el caso del desempeño laboral" (p16-67).

Así también, los resultados obtenidos luego del análisis estadístico verifican también de manera precisa los tres objetivos específicos planteados en la investigación: (1) Establecer la incidencia entre la ética profesional y los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la Justicia de Lima Norte - 2021 (2) Establecer la incidencia entre la ética profesional y las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la Justicia de Lima Norte - 2021 (3) Establecer la incidencia entre la ética profesional y las actitudes

de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la Justicia de Lima Norte - 2021.

Así también las tres hipótesis específicas planteadas para la investigación: hipótesis específica 1, la ética profesional incide en el conocimiento de los defensores públicos y el acceso a la justicia en Lima Norte - 2021. El contraste muestral de los cocientes de probabilidad mostró la significancia ( $\chi^2=11,775$ ;  $p<0,05$ ) en el modelo logístico. Esto indica que la ética profesional incide en las dimensiones del conocimiento. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,189) determina que la dependencia de la dimensión conocimiento de la ética profesional de los defensores públicos y de los funcionarios de acceso a la justicia en Lima Norte es de 18,9%. De modo que, se rechazó la hipótesis nula y se procedió a aceptar la hipótesis alternativa. Es decir, la ética profesional incide en los conocimientos del personal de defensa pública y acceso a la justicia en Lima Norte - 2021. Así tenemos a Valeriano (2018) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la Caja Rural de Ahorros y Crédito Los Andes Ayaviri". La validez y fiabilidad del tema se obtuvo según el coeficiente alfa de Cronbach. La población y la muestra estaban compuestas por 30 empleados y se procedió a aplicar el coeficiente de correlación de Pearson y el resultado de  $r=0,370$  fue estadísticamente significativo ( $p<0,05$ ). Se determinó que "existe una relación directa, aunque débilmente positiva, para la gestión de los recursos humanos y el rendimiento en el trabajo, lo que convierte a la gestión de talento humano en una herramienta esencial para mejorar los diferentes procesos de trabajo, las funciones y los deberes de los trabajadores en el lugar de trabajo" (p12-61).

Para la hipótesis específica 2, la ética profesional incide en las habilidades de los defensores públicos y el acceso a la justicia en Lima Norte - 2021. Los resultados de la prueba de su verosimilitud muestran que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=21,550$ ;  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional influye en la dimensión de habilidades. Por otro lado, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,279) determina que existe una dependencia del 27,9% de la variable dimensión habilidad sobre la ética profesional de los defensores públicos y empleados de acceso a la justicia en Lima Norte. Debido a ello no se nos permite aceptar la hipótesis nula y se recibe la hipótesis alterna, en otras palabras, la ética



profesional incide en las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021. Así tenemos a López, (2018) en su estudio "tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de los servicios públicos prestados en el Gobierno Regional Leoncio Prado". Como resultado, el coeficiente de correlación obtenido  $r=0,969$  muestra una correlación positiva muy alta ( $r=0,900$ ) lo que nos condujo a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la calidad de los servicios públicos. Se encontró que la habilidad tiene una alta correlación positiva ( $r=0,900$ ). La actitud contrasta con una alta correlación positiva ( $r=0,792$ )" (p.10-79).

En cuanto a la hipótesis específica 3, la ética profesional incide en la actitud de los defensores públicos y el acceso a la justicia en Lima Norte - 2021. Los resultados de la prueba de razón de verosimilitud mostraron que el modelo logístico L era significativo ( $\chi^2=4,247$ ;  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional incide en la dimensión de la actitud. Asimismo, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,070) determina que si existe una dependencia del 7% de las variables de la dimensión actitud con respecto a la ética profesional de los defensores públicos y de los funcionarios de acceso a la justicia en Lima Norte. Tiene  $p = 0,035 < 0,05$ , lo que especifica la ética profesional (Wald = 4,454) y da un margen en cuanto a la afirmación de la dependencia en la dimensión de la actitud hacia la ética profesional de los defensores públicos y funcionarios de acceso a la justicia en Lima Norte. Por consiguiente, no se admite la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, la ética profesional incide en la actitud de los defensores públicos y el acceso a la justicia en Lima Norte - 2021. De igual manera, Vega (2019) "en su trabajo de investigación, los resultados de los contrastes estadísticos según el Chi-cuadrado de Pearson y la regresión logística ordinal, que muestran que un alto nivel de demostración ética y una buena comprensión del desempeño de los operadores de justicia, pero la inclusión de estos factores disminuye el sentimiento de corrupción de los operadores de justicia hasta en un 50%. Se concluye que la corrupción comprobada, determina la reducción del acto. Se hizo uso de un diseño descriptivo, no experimental, correlacional-causal, y la muestra consistió en 136 funcionarios judiciales de la judicatura, la fiscalía y el

Ministerio del Interior. En la recogida de los datos, se estableció a priori un análisis de la autenticidad del cuestionario, y en el tratamiento estadístico se utilizaron análisis bivariado y multivariados" (p. 9-93).

A través de los resultados que se obtuvieron se evidenció que la ética profesional incide a la gestión del talento humano en la administración pública. Para ello es indudable motivar, capacitar y formar en valores a los funcionarios públicos que tienen un trabajo directo con las personas a fin de contribuir a un mejor trato, empatía y al restablecimiento de la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Se espera que con este trabajo de investigación ayude a motivar a más estudiantes que laboran en instituciones del estado que brinda un servicio a la comunidad a fin de continuar con estudios relacionados a este tema como es ética profesional porque siempre debe estar presente en el comportamiento de todos los funcionarios para mejorar las relaciones entre los colaboradores y mejorar los servicios al público, reflejándose en la calidad y buen trato de la población que acude a solicitar el servicio legal gratuito.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se llegó a la conclusión de que la ética profesional incide en la gestión del talento humano en la defensa pública y el acceso a la justicia de Lima Norte - 2021; una prueba de plausibilidad determina el modelo logístico de manera significativa ( $\chi^2=8,509$ ;  $p<0,05$ ). Esto demuestra que la ética profesional tiene un impacto en la gestión del talento humano. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado mediante Nagelkerke (0,098) muestra la validez de dependencia de las variables en la gestión del talento humano al 10% con respecto a la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública de Lima Norte.

**Segunda:** Se precisó que la ética profesional incide en los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y el acceso a la justicia en Lima Norte - 2021. Los resultados de la prueba de razón en cuanto a la verosimilitud determinaron que el modelo logístico era significativo ( $\chi^2=11,775$ ,  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional influye en las dimensiones del conocimiento.

Asimismo, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,189) determina que existe un 18,9% de dependencia de la dimensión conocimiento sobre la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública de Lima Norte.

**Tercero:** Se determinó que la ética profesional incide en las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021. Los resultados de la prueba de razón de verosimilitud muestran que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=21,550$ ;  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional influye en la dimensión de las habilidades. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,279) muestra que la variable de la dimensión de habilidades tiene una dependencia del 27,9% de la ética profesional de los servidores de la

Defensa Pública y del acceso a la justicia en Lima Norte.

**Cuarto:** Se determinó que la ética profesional incide en las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y el acceso a la justicia en Lima Norte - 2021. Los resultados de la prueba de razón de verosimilitud mostraron que el modelo logístico L era significativo ( $\chi^2=4,247$ ;  $p<0,05$ ). Esto indica que la ética profesional influye en la dimensión de la actitud. Además, el valor de la pseudo R-cuadrado de Nagelke (0,070) muestra que existe una dependencia del 7% de la variable sobre la dimensión de la actitud hacia la ética profesional de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia en Lima Norte.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** El Ministerio de Justicia debe brindar a los servidores públicos de las oficinas de Direcciones Distritales de Defensa Pública y Acceso a la Justicia capacitaciones permanente de talleres de ética profesional con la internalización de la misión y visión del organismo público de tal forma que los servidores públicos internalicen y valoren la integridad y Derechos Humanos permitiendo realizar una labor con justicia social; a fin de mejorar la calidad de los servicios públicos.
- Segunda:** Se recomienda a la Dirección Distrital fomentar y facilitar la gestión del conocimiento, que se relacionan a las actitudes y las habilidades de los servidores públicos para responsabilizarse de la mejora del funcionamiento ético y social del área en la que se encuentran los funcionarios, desarrollar habilidades y capacidad de innovación para optimizar el desarrollo de su funcionamiento y concienciar a la plantilla sobre la importancia de dar un buen trato a los usuarios y por tanto un buen servicio a la población.
- Tercera:** Se recomienda dar mayor impulso a la legitimidad y reconocimiento de los funcionarios del área que fomentan sus habilidades dentro del Servicio de Defensa Pública de Lima Norte y éstas se convierten en motivación para el servidor y capacidades que se reflejan en la consideración dada a los clientes. Los organizadores y además los jefes y responsables de sedes y/o áreas deben mantener una conexión decente con sus colaboradores, dar un ejemplo genuino de autenticidad, equidad y moralidad experta para que los representantes tengan un marco de trabajo institucional decente, ya que la conducta moral es una variable que puede moldear la conducta y depende de las normas y órdenes obviamente dadas por la institución.
- Cuarta:** Se recomienda fortalecer las relaciones interpersonales tanto internas como las relaciones humanas y externas a través del buen trato al usuario; el mismo que permitirá mejorar la actitud en los servidores

públicos de la defensa pública se verá reflejado en un servicio bien demandado por la población; lo que podría informar la importancia de la ética profesional en la gestión del talento humano.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2005). *La ética en la función Pública*. México.
- Aurazo, A. (2018). *Las contrataciones con el Estado y la ética profesional de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Kañaris 2017-2018*.
- Bautista, O. (2001). *La ética en los servidores públicos*. México. Tesis de Maestría en Ciencia Política. Universidad Pedagógica Nacional. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas.
- Becker, C. y Becker, B. (1992). *The Encyclopedia of Ethics*. Nueva York – Estados Unidos: Garland.
- Cobo, J. (2003). *Universidad y ética profesional*. Madrid - España: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Contraloría General de la República. *Presentación del Plan Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción 2018-2019*.
- Decreto Legislativo N° 1017. *Ley de Contrataciones del Estado*. 4 de junio de 2008.
- Duque, A. y Tamayo, J. (2014). *La ética de cara al servidor público; un reto para gestión humana*. Colombia. Universidad de Manizales, Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Caldas.
- Normas Legales. *Diario Oficial El Peruano*.
- Espeleta, Rivero y Vargas (2017). *Ética profesional en Gerentes de Gestión Humana y Docentes UPC-2017*.
- Fernández, V. (2014). *La ética en la administración pública: los códigos de conducta*. El caso español. España. Trabajo Fin de Máster en Gestión y Administración Pública. Universidad de Cádiz.

- Garzón, N. (2005). *Ética profesional y teoría de enfermería*. Chía - Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Habermas, J. (2000). *Aclaraciones a la Ética del Discurso*. Madrid - España: Trotta.
- Hurtado, A (2018). *La Relación Ético-Política en la Función Pública: una aproximación teórico-conceptual de Universidad Nacional Abierta y a distancia de Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas de Bogotá – Colombia*.
- Ibarra, G. (2007). *Ética y valores profesionales*. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Instituto Nacional de Administración Pública (2017). *Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos*. Revista de Administración Pública N° 144. Vol. LII N°3 pp. 69-72.
- Ley del Código de Ética de la Función Pública Ley N°. 27815 Lima, Perú 2002
- López, A. (2007). *El libro de los valores*. Barcelona - España: Planeta S.A.
- López, A. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Calidad de servicios públicos en la Municipalidad provincial de Leoncio Prado, Tingo María – Perú 2018*.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos- MINJUS (s.f.). *Manual para la implementación de políticas con enfoque basado en derechos humanos: Guía metodológica y estudios de casos*. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32373.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú. (s.f). *Defensa Pública y Acceso a la Justicia - MINJUS. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú)* Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/defensaPública/interna.php?comando=1031>
- Mora, R. (2017). *La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la dirección general de inversión pesquera artesanal y acuícola de FONDEPES – 2017*.
- Naessens, H. (2010). *Ética pública y transparencia*. México. Centro de Investigación



en Ciencias Sociales y Humanidades-Universidad Autónoma del Estado de México- Toluca, México. Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica.

Organización de las Naciones Unidas – ONU. (s.f.). *Acceso a la justicia. (Organización de las Naciones Unidas)* Recuperado de <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/access-to-justice-and-rule-of-law-institutions/access-to-justice/>

ONU (Organización de Naciones Unidas) (1966). *Pacto internacional de derechos civiles y políticos*. Versión electrónica disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

Pacherres, Espejo (2020). *Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Universidad César Vallejo. [Tesis de Maestría].

Planas, E. (2000). *Valores en la Empresa*. México DF: Trillas.

Rawls, J. (1979). *Teoría de la justicia*. México DF: FCE.

Rodríguez, M. (2006). *Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia*. Medellín - Colombia: *Revista de la Universidad Eafit*.

Sánchez A. (2005). *Ética*. Edición Ed. A&M Grafic. Santa Perpetua de la Mogola, Barcelona – España, Págs. 7.

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

Scheffler, S. (1988). *Consequentialism and its Critics*. Oxford – Estados Unidos: UniversityPress.

Silva, J. (2002). *¿Qué es eso de ética profesional?* México DF: Universidad NacionalAutónoma de México.

Valeriano, V. (2018). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A. Ayaviri – 2018*. Universidad Nacional del Altiplano. [tesis de licenciatura].

XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. (noviembre 2003)  
Santa Cruz de la Sierra - Bolivia.

Zans, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. [tesis de Maestría].

Zevallos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. Universidad Andina Simón Bolívar. [tesis de maestría].

## ANEXOS

### ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: 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																																									
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE																																						
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>Interrogante ¿Cuál es la incidencia que existe entre la ética profesional y la gestión del Talento Humano de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia que existe entre la ética profesional y los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia que existe entre la ética profesional y las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia que existe entre la ética profesional y las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte - 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la incidencia que existe entre la ética profesional y la Gestión del Talento Humano de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Establecer la incidencia entre la ética profesional y los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p> <p>2. Establecer la incidencia entre la ética profesional y las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p> <p>Establecer la incidencia entre la ética profesional y las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>La ética profesional incide en la Gestión del Talento Humano de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>La ética profesional incide en los conocimientos de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p> <p>La ética profesional incide en las habilidades de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p> <p>La ética profesional incide en las actitudes de los servidores de la Defensa Pública y acceso a la justicia de Lima Norte – 2021</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">VARIABLES, DIMENSIONES Y OTROS</th> </tr> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL</th> </tr> <tr> <th style="width: 25%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 45%;">INDICADORES</th> <th style="width: 15%;">ITEMS</th> <th style="width: 15%;">NIVELES Y RANGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Honestidad</td> <td>*Integridad *Compromiso en el cumplimiento de sus funciones *Rechazo a la deshonestidad *Trato digno *Respeto de Diversidad de opiniones *Tolerancia</td> <td>1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11</td> <td><b>Ordinal</b> Valoración: Likert Nunca..... 1 Casi nunca ..... 2 A veces .....3 Casi siempre 4 Siempre ..... 5</td> </tr> <tr> <td>2. Justicia</td> <td>*Trato imparcial *discriminación *Igualdad de trato *Responsabilidad *Compromiso *Respuesta de manera justa a las necesidades</td> <td>12,13,14,15 16,17 y 18</td> <td><b>Niveles:</b> Bajo, Medio, Alto.</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</th> </tr> <tr> <th style="width: 25%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 45%;">INDICADORES</th> <th style="width: 15%;">ITEMS</th> <th style="width: 15%;">NIVELES Y RANGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Conocimientos.</td> <td>*Experiencia profesional *creatividad *Capacitación *Nivel de conocimiento y preparación *Comportamiento adecuado</td> <td>19,20,21,22, 23,24</td> <td rowspan="3"><b>Ordinal</b> Valoración: Likert Nunca... ..... 1 Casi nunca..... 2 A veces.....3 Casi siempre 4 Siempre ..... 5</td> </tr> <tr> <td>2. Habilidades.</td> <td>*Desarrollo de habilidades y competencias *motivación en el grupo *Trabajo en equipo *Comunicación asertiva *Manejo de emociones</td> <td>25,26,27,28 29,30</td> </tr> <tr> <td>3. Actitudes.</td> <td>* Respuesta a necesidades de trabajo *alta capacidad y compromiso de jefes *desempeño profesional basado en código de ética *Respeto de opiniones de compañeros *reserva de información</td> <td>31,32,33,34 35 y 36</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLES, DIMENSIONES Y OTROS				VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGO	1. Honestidad	*Integridad *Compromiso en el cumplimiento de sus funciones *Rechazo a la deshonestidad *Trato digno *Respeto de Diversidad de opiniones *Tolerancia	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11	<b>Ordinal</b> Valoración: Likert Nunca..... 1 Casi nunca ..... 2 A veces .....3 Casi siempre 4 Siempre ..... 5	2. Justicia	*Trato imparcial *discriminación *Igualdad de trato *Responsabilidad *Compromiso *Respuesta de manera justa a las necesidades	12,13,14,15 16,17 y 18	<b>Niveles:</b> Bajo, Medio, Alto.	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGO	1. Conocimientos.	*Experiencia profesional *creatividad *Capacitación *Nivel de conocimiento y preparación *Comportamiento adecuado	19,20,21,22, 23,24	<b>Ordinal</b> Valoración: Likert Nunca... ..... 1 Casi nunca..... 2 A veces.....3 Casi siempre 4 Siempre ..... 5	2. Habilidades.	*Desarrollo de habilidades y competencias *motivación en el grupo *Trabajo en equipo *Comunicación asertiva *Manejo de emociones	25,26,27,28 29,30	3. Actitudes.	* Respuesta a necesidades de trabajo *alta capacidad y compromiso de jefes *desempeño profesional basado en código de ética *Respeto de opiniones de compañeros *reserva de información	31,32,33,34 35 y 36
VARIABLES, DIMENSIONES Y OTROS																																									
VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL																																									
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGO																																						
1. Honestidad	*Integridad *Compromiso en el cumplimiento de sus funciones *Rechazo a la deshonestidad *Trato digno *Respeto de Diversidad de opiniones *Tolerancia	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11	<b>Ordinal</b> Valoración: Likert Nunca..... 1 Casi nunca ..... 2 A veces .....3 Casi siempre 4 Siempre ..... 5																																						
2. Justicia	*Trato imparcial *discriminación *Igualdad de trato *Responsabilidad *Compromiso *Respuesta de manera justa a las necesidades	12,13,14,15 16,17 y 18	<b>Niveles:</b> Bajo, Medio, Alto.																																						
VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																									
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGO																																						
1. Conocimientos.	*Experiencia profesional *creatividad *Capacitación *Nivel de conocimiento y preparación *Comportamiento adecuado	19,20,21,22, 23,24	<b>Ordinal</b> Valoración: Likert Nunca... ..... 1 Casi nunca..... 2 A veces.....3 Casi siempre 4 Siempre ..... 5																																						
2. Habilidades.	*Desarrollo de habilidades y competencias *motivación en el grupo *Trabajo en equipo *Comunicación asertiva *Manejo de emociones	25,26,27,28 29,30																																							
3. Actitudes.	* Respuesta a necesidades de trabajo *alta capacidad y compromiso de jefes *desempeño profesional basado en código de ética *Respeto de opiniones de compañeros *reserva de información	31,32,33,34 35 y 36																																							

TIPO, DISEÑO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica, Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p>	<p>POBLACIÓN Población y muestra son los mismos. Todos los colaboradores de la Defensa Pública. 133 trabajadores</p>	<p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario aplicado al personal, con opciones de respuesta tipo Likert</p>	<p>Descriptiva: tabla de frecuencias graficas de barra Inferencial: prueba de normalidad Excel y Spss 26</p>

## ANEXO 2 - INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO DE ÉTICA PROFESIONAL

Estimado colaborador, en el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas relacionadas con referencia a la Ética Profesional, las cuales tiene una escala 1 al 5 para conocer su percepción referente al tema presentado. Se solicita leer detenidamente cada uno de los ítems y seleccionar una alternativa de acuerdo con su opinión.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces si a veces no 4. Casi siempre 5 Siempre

VARIABLE 1: Ética Profesional

		1	2	3	4	5
Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: HONESTIDAD</b>						
1	Sus compañeros se caracterizan por su integridad al momento de realizar sus actividades.					
2	Sus compañeros se dedican en cumplir sus funciones sin realizar otras actividades ajenas a su trabajo.					
3	Usted cumple sus funciones en fechas y horarios establecidos.					
4	Como servidor actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general					
5	Algunos de sus compañeros son honestos en el desarrollo de sus funciones.					

6	Hay trato digno entre compañeros de trabajo, se acostumbra reconocer las cualidades y valores cuando trabajan en equipo.					
7	El personal de su oficina es respetuoso y reconoce los derechos de los usuarios y mantiene buena interrelación y trato digno en su atención.					
8	Se respeta la diversidad de opiniones entre sus compañeros de trabajo.					
9	Usted toma en cuenta las opiniones de los usuarios para tener un mejor rendimiento.					
10	Existe tolerancia a la diversidad (raza, economía, origen, orientación, género, etc.) entre sus compañeros					
11	Usted es tolerante cuando un compañero solicita tu apoyo.					
<b>DIMENSION: JUSTICIA</b>						
12	Alguna vez ha sentido que lo tratan de manera injusta, no habiendo imparcialidad frente a otros compañeros.					
13	En su trabajo se caracterizan porque no se discrimina a ninguno de sus compañeros tampoco a los usuarios					
14	Hay igualdad de trato entre el personal y hacia los usuarios.					
15	Usted es responsable en cumplir sus funciones asignadas en el tiempo establecido.					
16	Usted asiste puntualmente a su centro laboral.					

17	La administración responde de manera justa con las demandas detectadas por parte de la comunidad y toma medidas para mejorar el servicio.					
18	Se han establecido objetivos que favorezca a un trabajo articulado e interinstitucional a favor de la promoción de Derechos de la Comunidad.					

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, en el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas relacionadas con referencia de la gestión del Talento Humano de los servidores de la Defensa Pública de Lima Norte, las cuales tiene una escala 1 a 5 para conocer su percepción referente al tema presentado. Se solicita leer detenidamente cada uno de los ítems y seleccionar una alternativa de acuerdo a su opinión.

1. Nunca    2. Casi nunca    3. A veces si a veces no    4. Casi siempre    5 Siempre

<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nº</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO</b>						
19	Cree usted que su experiencia profesional contribuye en el buen funcionamiento de la Institución.					
20	Considera usted que su creatividad aporta de manera positiva en el trabajo en equipo.					
21	Considera usted que la capacitación que le brinda su institución aporta en el buen funcionamiento del trabajo diario.					
22	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trato diario con los usuarios.					
23	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trabajo diario con sus compañeros.					



24	Considera usted que su comportamiento es adecuado en el trabajo diario con sus compañeros y en su vida personal					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES</b>						
25	Considera usted que puede desarrollar sus habilidades y competencias laborales en su Institución.					
26	Para una mejor atención y servicio de su área usted motiva a sus compañeros					
27	Considera usted que el trabajo en equipo promueve una dinámica de trabajo saludable					
28	Considera usted ser empático con los compañeros de trabajo y usuarios					
29	Considera usted tener una comunicación asertiva con sus compañeros de labores y usuarios que atiende					
30	Considera usted tener un buen manejo de sus emociones que le permiten tratar situaciones tensas en el trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: ACTITUDES</b>						
31	Considera usted que hay un compromiso laboral entre el área administrativa y el personal para tener herramientas y ambientes adecuados que le permitan ejercer su labor adecuadamente.					
32	Considera usted que su jefe inmediato muestra una alta capacidad y compromiso de trabajo para el desarrollo de sus actividades					
33	Considera usted que su desempeño está basado en la práctica de valores así como en los códigos de ética profesional.					
34	Considera usted que su desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función Pública					

35	Respeto usted las opiniones y decisiones de los compañeros de trabajo					
36	Considera usted que se guarda absoluta reserva con la información proporcionada por los usuarios y mantiene parcialidad con sus casos					

### ANEXO 3. Validación de expertos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ÉTICA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 – Honestidad</b>								
1	Sus compañeros se caracterizan por su integridad al momento de realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
2	Sus compañeros se dedican en cumplir sus funciones sin realizar otras actividades ajenas a su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Usted cumple sus funciones en fechas y horarios establecidos.	✓		✓		✓		
4	Como servidor actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.	✓		✓		✓		
5	Algunos de sus compañeros son honestos en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
6	Hay trato digno entre compañeros de trabajo, se acostumbra reconocer las cualidades y valores cuando trabajan en equipo.	✓		✓		✓		
7	El personal de su oficina es respetuoso y mantiene trato digno en la atención de los usuarios.	✓		✓		✓		
8	Se respeta la diversidad de opiniones entre sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Usted toma en cuenta las opiniones de los usuarios para tener un mejor rendimiento.	✓		✓		✓		
10	Existe tolerancia a la diversidad (raza, economía, origen, orientación, género, etc.) entre sus compañeros.	✓		✓		✓		
11	Usted es tolerante cuando un compañero solicita tu apoyo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 – Justicia</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Alguna vez ha sentido que lo tratan de manera injusta, no habiendo imparcialidad frente a otros compañeros.	✓		✓		✓		
13	En su trabajo se caracterizan porque no se discrimina a ninguno de sus compañeros tampoco a los usuarios.	✓		✓		✓		
14	Hay Igualdad de trato entre el personal y hacia los usuarios.	✓		✓		✓		
15	Usted es responsable en cumplir sus funciones asignadas en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
16	Usted asiste puntualmente a su centro laboral.	✓		✓		✓		
17	En su ámbito laboral se caracterizan por responder las demandas de la población que busca el servicio legal gratuito.	✓		✓		✓		
18	En su ámbito laboral se preocupan por tener un trabajo articulado con otras Instituciones a favor de la promoción de derechos de la población.	✓		✓		✓		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....Felipe Guizado Oscoco.....            DNI..... 31169557.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

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

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

**10 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 – Conocimiento.</b>							
19	Cree usted que su experiencia profesional contribuye en el buen funcionamiento de la Institución.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que su creatividad aporta de manera positiva en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que la capacitación que le brinda su institución aporta en el buen funcionamiento del trabajo diario.	✓		✓		✓		
22	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trato diario con los usuarios.	✓		✓		✓		
23	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trabajo diario con sus compañeros.	✓		✓		✓		
24	Considera usted que su comportamiento es adecuado en el trabajo diario con sus compañeros y en su vida personal.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 – Habilidades.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Considera usted que puede desarrollar sus habilidades y competencias laborales en su Institución.	✓		✓		✓		
26	Para una mejor atención y servicio de su área usted motiva a sus compañeros.	✓		✓		✓		
27	Considera usted que el trabajo en equipo promueve una dinámica de trabajo saludable.	✓		✓		✓		
28	Considera usted ser empático con los compañeros de trabajo y usuarios.	✓		✓		✓		
29	Considera usted tener una comunicación asertiva con sus compañeros de labores y usuarios que atiende.	✓		✓		✓		
30	Considera usted tener un buen manejo de sus emociones que le permiten tratar situaciones tensas en el trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 – Actitudes.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Considera usted que el área administrativa responde a las necesidades del personal de contar con un ambiente laboral adecuado.	✓		✓		✓		
32	Considera usted que su jefe inmediato muestra una alta capacidad y compromiso de trabajo para el desarrollo de sus actividades.	✓		✓		✓		
33	Considera usted que su desempeño está basado en la práctica de valores así como en los códigos de ética profesional.	✓		✓		✓		

34	Considera usted que su desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública.	✓		✓		✓	
35	Respeto usted las opiniones y decisiones de los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
36	Usted guarda absoluta reserva con la información proporcionada por los usuarios y mantiene parcialidad con sus casos.	✓		✓		✓	

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....Felipe Guizado Oscoco.....            DNI..... 31169557.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

10 de noviembre del 2021

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ÉTICA PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 – Honestidad</b>							
1	Sus compañeros se caracterizan por su integridad al momento de realizar sus actividades.	x		x		x		
2	Sus compañeros se dedican en cumplir sus funciones sin realizar otras actividades ajenas a su trabajo.	x		x		x		
3	Usted cumple sus funciones en fechas y horarios establecidos.	x		x		x		
4	Como servidor actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.	x		x		x		
5	Algunos de sus compañeros son honestos en el desarrollo de sus funciones.	x		x		x		
6	Hay trato digno entre compañeros de trabajo, se acostumbra a reconocer las cualidades y valores cuando trabajan en equipo.	x		x		x		
7	El personal de su oficina es respetuoso y mantiene trato digno en la atención de los usuarios.	x		x		x		
8	Se respeta la diversidad de opiniones entre sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
9	Usted toma en cuenta las opiniones de los usuarios para tener un mejor rendimiento.	x		x		x		
10	Existe tolerancia a la diversidad (raza, economía, origen, orientación, género, etc.) entre sus compañeros.	x		x		x		
11	Usted es tolerante cuando un compañero solicita tu apoyo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 – Justicia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Alguna vez ha sentido que lo tratan de manera injusta, no habiendo imparcialidad frente a otros compañeros.	x		x		x		
13	En su trabajo se caracterizan porque no se discrimina a ninguno de sus compañeros tampoco a los usuarios.	x		x		x		
14	Hay Igualdad de trato entre el personal y hacia los usuarios.	x		x		x		
15	Usted es responsable en cumplir sus funciones asignadas en el tiempo establecido.	x		x		x		
16	Usted asiste puntualmente a su centro laboral.	x		x		x		
17	En su ámbito laboral se caracterizan por responder las demandas de la población que busca el servicio legal gratuito.	x		x		x		
18	En su ámbito laboral se preocupan por tener un trabajo articulado con otras Instituciones a favor de la promoción de derechos de la población.	x		x		x		

Fuente: Elaboración propia.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia:** Si hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Mejía Montenegro Genebrardo      **DNI:** 09797698

**Especialidad del validador:** Docente temático

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

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

**Lima, 20 de noviembre del 2021**

  
Genebrardo Mejía Montenegro  
CEL: 1880  
DNI: 09797698

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 – Conocimiento.</b>							
19	Cree usted que su experiencia profesional contribuye en el buen funcionamiento de la Institución.	x		x		x		
20	Considera usted que su creatividad aporta de manera positiva en el trabajo en equipo.	x		x		x		
21	Considera usted que la capacitación que le brinda su institución aporta en el buen funcionamiento del trabajo diario.	x		x		x		
22	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trato diario con los usuarios.	x		x		x		
23	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trabajo diario con sus compañeros.	x		x		x		
24	Considera usted que su comportamiento es adecuado en el trabajo diario con sus compañeros y en su vida personal.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2 – Habilidades.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Considera usted que puede desarrollar sus habilidades y competencias laborales en su Institución.	x		x		x		
26	Para una mejor atención y servicio de su área usted motiva a sus compañeros.	x		x		x		
27	Considera usted que el trabajo en equipo promueve una dinámica de trabajo saludable.	x		x		x		
28	Considera usted ser empático con los compañeros de trabajo y usuarios.	x		x		x		
29	Considera usted tener una comunicación asertiva con sus compañeros de labores y usuarios que atiende.	x		x		x		
30	Considera usted tener un buen manejo de sus emociones que le permiten tratar situaciones tensas en el trabajo.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3 – Actitudes.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Considera usted que el área administrativa responde a las necesidades del personal de contar con un ambiente laboral adecuado.	x		x		x		
32	Considera usted que su jefe inmediato muestra una alta capacidad y compromiso de trabajo para el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		
33	Considera usted que su desempeño está basado en la práctica de valores así como en los códigos de ética profesional.	x		x		x		

34	Considera usted que su desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública.	x		x		x	
35	Respeto usted las opiniones y decisiones de los compañeros de trabajo.	x		x		x	
36	Usted guarda absoluta reserva con la información proporcionada por los usuarios y mantiene parcialidad con sus casos.	x		x		x	

Fuente: **Elaboración propia.**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Mejía Montenegro Genebrardo        **DNI:** 09797698

**Especialidad del validador:** Docente temático

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

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

Lima, 20 de noviembre del 2021



Genebrardo Mejía Montenegro  
CEL: 1830  
DNI: 09797698

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ÉTICA PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Sus compañeros se caracterizan por su integridad al momento de realizar sus actividades.	X		X			X	El concepto de integridad no es muy conocido sería mejor detallar Sus compañeros se caracterizan por el uso adecuado de los poderes y recursos confiados de forma efectiva, honesta y para fines públicos al realizar sus actividades.
2	Sus compañeros se dedican en cumplir sus funciones sin realizar otras actividades ajenas a su trabajo.	X		X		X		
3	Usted cumple sus funciones en fechas y horarios establecidos.	X		X		X		
4	Como servidor actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.	X		X		X		
5	Algunos de sus compañeros son honestos en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
6	Hay trato digno entre compañeros de trabajo, se acostumbra reconocer las cualidades y valores cuando trabajan en equipo.	X		X			X	Se evalúa dos indicadores en un solo ítem trato digno y e reconocimiento de cualidades y valores al trabajar en equipo debe desglosarse el ítem.
7	El personal de su oficina es respetuoso y mantiene trato digno en la atención de los usuarios.	X		X			X	Puede ser respetuoso y no brindar un trato digno a los usuarios debe desglosarse el ítem.
8	Se respeta la diversidad de opiniones entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Usted toma en cuenta las opiniones de los usuarios para tener un mejor rendimiento.	X		X		X		
10	Existe tolerancia a la diversidad (raza, economía, origen, orientación, género, etc.) entre sus compañeros.	X		X		X		
11	Usted es tolerante cuando un compañero solicita tu apoyo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 – Justicia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Alguna vez ha sentido que lo tratan de manera injusta, no habiendo imparcialidad frente a otros compañeros.	X		X		X		
13	En su trabajo se caracterizan porque no se discrimina a ninguno de sus compañeros tampoco a los usuarios.	X		X		X		Mejorar redacción del ítem
14	Hay igualdad de trato entre el personal y hacia los usuarios.	X		X		X		Mejorar redacción del ítem
15	Usted es responsable en cumplir sus funciones asignadas en el tiempo establecido.	X		X		X		
16	Usted asiste puntualmente a su centro laboral.		X		X	X		
17	En su ámbito laboral se caracterizan por responder las demandas de la población que busca el servicio legal gratuito.	X		X		X		

18	En su ámbito laboral se preocupan por tener un trabajo articulado con otras Instituciones a favor de la promoción de derechos de la población.	X		X		X		Mejorar redacción del ítem
----	--	---	--	---	--	---	--	----------------------------

**Fuente:** Elaboración propia.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** no Hay suficiencia No Hay suficiencia en la dimensión uno honestidad falta un ítem relacionado al cuidado de los bienes y servicios asignados, EN LA DIMENSIÓN DE LA JUSTICIA falta un ítem que evalúe si en el trabajo existen normas que prohíben que las personas y las instituciones actúen de cierta forma como por ejemplo recibir un regalo o prebenda.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. ps. Miguel Ángel Torres Villavicencio.        **DNI: 08727035**

**Especialidad del validador:** Dr, en psicología segunda especialidad en psicología forense y Criminología.

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de noviembre del 2021

-----  
**Miguel Ángel Torres Villavicencio**  
**Col.ps.P 15526**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 – Conocimiento.</b>							
19	Cree usted que su experiencia profesional contribuye en el buen funcionamiento de la Institución.	X		X		X		
20	Considera usted que su creatividad aporta de manera positiva en el trabajo en equipo.	X		X		X		
21	Considera usted que la capacitación que le brinda su institución aporta en el buen funcionamiento del trabajo diario.	X		X		X		
22	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trato diario con los usuarios.	X		X		X		
23	Cree usted que su nivel de conocimiento y preparación le ayudan a resolver los problemas que se presentan en el trabajo diario con sus compañeros.	X		X		X		
24	Considera usted que su comportamiento es adecuado en el trabajo diario con sus compañeros y en su vida personal.		X		X	X		El ítem no evalúa la dimensión conocimiento
	<b>DIMENSION 2 – Habilidades.</b>							
25	Considera usted que puede desarrollar sus habilidades y competencias laborales en su Institución.	X		X		X		
26	Para una mejor atención y servicio de su área usted motiva a sus compañeros.	X		X		X		
27	Considera usted que el trabajo en equipo promueve una dinámica de trabajo saludable.	X		X		X		
28	Considera usted ser empático con los compañeros de trabajo y usuarios.	X		X		X		
29	Considera usted tener una comunicación asertiva con sus compañeros de labores y usuarios que atiende.	X		X		X		
30	Considera usted tener un buen manejo de sus emociones que le permiten tratar situaciones tensas en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 – Actitudes.</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	

31	Considera usted que el área administrativa responde a las necesidades del personal de contar con un ambiente laboral adecuado.	x		x			x	Item poco claro mejorar la redacción
32	Considera usted que su jefe inmediato muestra una alta capacidad y compromiso de trabajo para el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		
33	Considera usted que su desempeño está basado en la práctica de valores así como en los códigos de ética profesional.	x		x			x	Item evalúa dos conceptos los valores y códigos éticos los códigos éticos en la función pública es específico
34	Considera usted que su desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública.	x		x		x		
35	Respeto usted las opiniones y decisiones de los compañeros de trabajo.	x		x		x		
36	Usted guarda absoluta reserva con la información proporcionada por los usuarios y mantiene parcialidad con sus casos.	x		x		x		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.ps. Miguel Ángel Torres Villavicencio    DNI: 08727035

Especialidad del validador: Dr, en psicología segunda especialidad en psicología forense y Criminología

14 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----  
Miguel Ángel Torres Villavicencio

Col.ps.P 15526

# ANEXO 4 – RECOLECCIÓN DE DATOS

Jenny Fernandez1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Mejorarensenanza 3 Visible: 53 de 53 variables

	0002	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	VAR0003 9	VAR0004 0	Gestiónpeda gógica	Planificación Curricular	EjecuciónCu rricular	EvaluaciónC urricular
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	1	1	3
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	1	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3
6	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	1	3
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	1	1	2	3
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	3
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	1	1	2
14	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	1	3	2	3
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	1	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	1	3	2
17	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	3	3
18	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	3	3	3
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1	1	2
20	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	1	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	3	3	3	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	3	3
25	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3
26	5	3	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	2	1	3	3	3
27	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	3	3
29	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	1	3	3
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	3	1	3	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	3	3	3	2
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	1	3	3
34	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	3	3
35	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3
36	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	3	3
37	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

12:56 21°C Nublado 1/12/2021



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
13	VAR00013	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	VAR00025	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	VAR00026	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	VAR00027	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	VAR00028	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	VAR00029	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	VAR00030	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	VAR00031	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	VAR00032	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	VAR00033	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	VAR00034	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	VAR00035	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	VAR00036	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	VAR00037	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	VAR00038	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	Éticaprofesional	Númerico	8	0	Ética profesional	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
40	GestiónTalentoHumano	Númerico	8	0	Gestión del Talento Humano	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
41	Honestidad	Númerico	8	0	Honestidad	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	Justicia	Númerico	8	0	Justicia	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
43	Conocimientos	Númerico	8	0	Conocimientos	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
44	Habilidades	Númerico	8	0	Habilidades	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
45	Actitudes	Númerico	8	0	Actitudes	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
46											
47											
48											
49											
50											
51											

Vista de datos Vista de variables



\*Resultado2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Perdidos: 0  
Total: 95

### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-20,459			
Final	11,950	8,509	1	,004

Función de enlace: Logit.

### Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,567	1	,451
Desviación	,870	1	,351

Función de enlace: Logit.

### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,086
Nagelkerke	,098
McFadden	,043

Función de enlace: Logit.

### Estimaciones de parámetro

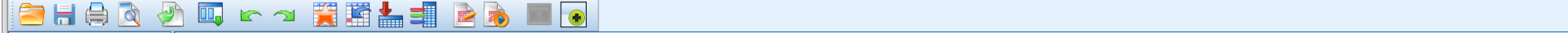
	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [GestiónTalentoHumano = 1]	-.947	,241	15,462	1	,000	-1,420	-.475
[GestiónTalentoHumano = 2]	,174	,217	,641	1	,423	-.252	,600
Ubicación [Éticaprofesional=2]	2,409	1,090	4,882	1	,027	,272	4,546
[Éticaprofesional=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

PLUM Conocimientos BY Éticaprofesional  
/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)  
/LINK=LOGIT  
/PRINT=ALL PARAMETER SUMMARY

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidades: ON | 14:29:17, 7/12/2021



- Advertencias
- Resumen de procesamiento
- Información de ajuste de los
- Bondad de ajuste
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Registro
- PLUM - Regresión ordinal
- Título
- Notas
- Resumen de procesamiento
- Información de ajuste de los
- Bondad de ajuste
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Registro
- PLUM - Regresión ordinal
- Título
- Notas
- Advertencias
- Resumen de procesamiento
- Información de ajuste de los
- Bondad de ajuste
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Registro
- PLUM - Regresión ordinal
- Título
- Notas
- Resumen de procesamiento
- Información de ajuste de los
- Bondad de ajuste
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Registro
- PLUM - Regresión ordinal
- Título
- Notas

Total 95

**Información de ajuste de los modelos**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,302			
Final	22,775	11,527	1	,001

Función de enlace: Logit.

**Bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	13,912	1	,000
Desviación	14,602	1	,000

Función de enlace: Logit.

**Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	,114
Nagelkerke	,189
McFadden	,130

Función de enlace: Logit.

**Estimaciones de parámetro**

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Conocimientos = 1]	-3,639	,587	38,488	1	,000	-4,789	-2,490
[Conocimientos = 2]	-2,540	,417	37,177	1	,000	-3,357	-1,724
Ubicación [Éticaprofesional=2]	-2,401	,743	10,450	1	,001	-3,856	-,945
[Éticaprofesional=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.


a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

```
PLUM Habilidades BY Éticaprofesional
/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.
```

**PLUM - Regresión ordinal**



## 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

 mkperez232@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



\*Obligatorio

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento a fin de llevar a cabo el llenado de este cuestionario.

La presente investigación se titula "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"; elaborada por la estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública Katty Elizabeth Pérez Morales; quien en el marco de sus tesis se encuentra desarrollando este trabajo de investigación.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo, su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y será con fines de investigación académica.

\*



Consiente de mis derechos y de manera voluntaria acepto que me sea aplicado la encuesta del estudio de "Ética Profesional en la Gestión del Talento Humano"

Puede registrar aquí su correo de manera voluntaria, de igual manera puede continuar de forma anónima.

Tu respuesta

---

Siguiente

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



PERÚ

Ministerio  
de Justicia  
y Derechos Humanos

Viceministerio  
de Derechos Humanos  
y Acceso a la Justicia

Dirección General  
de Defensa Pública  
y Acceso a la Justicia

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Los Olivos, 26 de noviembre de 2021

**CARTA N° 022-2021-JUS-DGDPAJ-DDLIMANORTE**

Señora  
**KATTY ELIZABETH PEREZ MORALES**  
**Presente.-**

**REF. : Carta P.1520-2021-UCV-VA-EPG-F01/J**

Por medio del presente me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, a fin de autorizar la aplicación de test de investigación en nuestra institución, titulado “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”, a efecto de obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo.

Deseándole conseguir los objetivos propuestos, agradeceré se sirva comunicar a este Despacho los resultados obtenidos.

Atentamente,



Firmado  
digitalmente por  
NAVARRO  
MENDIVIL Julio  
Raul FAU  
20131371617 soft  
Fecha: 2021.11.26  
16:19:26 -05'00'

**Mtro. Julio Raúl Navarro Mendivil**

Director Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte

JRNM/mct



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: [https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc\\_web/login.jsp](https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/login.jsp) e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o [https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc\\_web/verifica.jsp](https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/verifica.jsp) e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda.”

Scipión Llona 350, Miraflores  
Central Telefónica: (511) 204-8020  
[www.minjus.gob.pe](http://www.minjus.gob.pe)