

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA
SELVA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**LA ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DENTRO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI, REGIÓN CUSCO**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

**PRESENTADO POR:
ENRIQUE QUISPE PANDURO**

Tingo María – Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Economía



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°23-2025-FCEA-EPE-UNAS

A los dos días del mes de junio de 2025, reunidos en la sala virtual de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, siendo las 7:03 p.m, se instaló el jurado calificador designado mediante Resolución N°323/2024-D-FCEA de fecha 25 de julio de 2023; a fin de proceder con la sustentación del informe de tesis para optar el título profesional de economista, titulada:

**LA ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PICHARI, REGIÓN CUSCO**

A cargo del bachiller en Ciencias Económicas **Enrique QUISPE PANDURO**

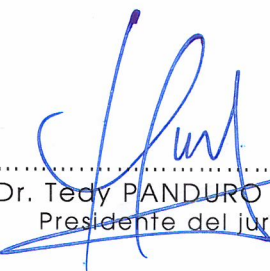
Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor acorde con el Reglamento de Grados y Títulos, el jurado calificador procedió a emitir el siguiente fallo:

APROBADO POR : UNANIMIDAD


CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 8:31 p.m., el presidente del jurado dio por culminada la sustentación, procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado y asesor, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

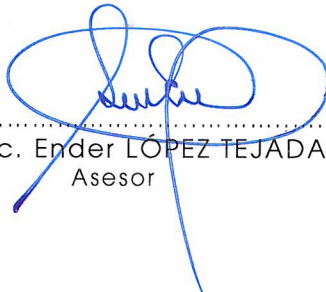
Tingo María, 2 de junio de 2025.


.....
Dr. Tedy PANDURO RAMÍREZ
Presidente del jurado




.....
M.Sc. José SUÁREZ GONZÁLES
Miembro del jurado


.....
M.Sc. Kenet AGUILAR GUIZADO
Miembro del jurado


.....
M.Sc. Ender LÓPEZ TEJADA
Asesor



UNAS

VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE
INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE SOPORTE
CIENTÍFICO
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N 081 - 2026 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% y contenido generado por Inteligencia Artificial menor o igual al 20%. Según establece el Art. 29° y 30° del Acuerdo Nro.017-2025-CIUNAS-VRI-UNAS.

Programa de Estudio:


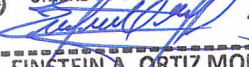
Economía

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE	
		SIMILITUD	CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL
LA ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI, REGIÓN CUSCO	ENRIQUE QUISPE PANDURO	12 % Doce	Menor a 20 %

Tingo María, 19 de marzo de 2026.

 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO

ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES
JEFE

C.C. Archivo



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
OFICINA DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO UNIVERSITARIO,
INVESTIGACIÓN DOCENTE Y TESISISTA

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de La Selva	
Facultad	: Ciencias Económicas y Administrativas	
Título de Tesis	: La ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.	
Autor	: Enrique Quispe Panduro	
Asesor de Tesis	: M.Sc. Ender López Tejada	
Escuela Profesional	: Escuela Profesional de Economía	
Programa de Investigación	: Gestión, Economía y Negocios	
Línea (s) de Investigación	: Economía pública, Economía financiera, Gestión y políticas públicas	
Eje Temático de Investigación	: Gestión pública	
Lugar de Ejecución	: Pichari	
Duración	Fecha de Inicio	: 01/07/2024
	Término	: 04/15/2025
Financiamiento	: Propio	

.....
Enrique Quispe Panduro
Tesisista

.....
M.Sc. Ender López Tejada
Asesor

DEDICATORIA

Primeramente, quiero dedicar esta tesis a mi madre Dora Panduro Grande, que hoy en día se encuentra en el cielo con Dios y está siempre a mi lado; guiándome en mis pensamientos, en mis sueños y en mis objetivos que aún quiero alcanzar.

Asimismo; dedico a mi padre Antonio Quispe Sánchez, por el gran cariño, por el amor, por el apoyo, por sus palabras de consejos y a mi hermana Irene Quispe por sus palabras de motivación, a mi hermano Cesar Quispe por sus palabras de determinación.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a una bella familia, a quienes considero mis padres adoptivos: Antonio Lazo Calle y su esposa Digna Horna Carranza.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.1.1 Contexto	11
1.1.2 El problema de investigación	12
1.1.3 Interrogantes	14
1.2 Justificación	14
1.2.1 Teórica	14
1.2.2 Práctica	14
1.3 Objetivos	14
1.3.1 General	14
1.3.2 Específicos	14
1.4 Hipótesis y modelo	15
1.4.1 Formulación	15
1.4.2 Variables e indicadores	15
1.4.3 Modelo	15
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	17
2.1 Clase de investigación	17
2.2 Nivel de investigación	17
2.3 Tipo de investigación	17
2.4 Unidad de análisis	17
2.5 Población	17
2.6 Muestra	17
2.7 Método	18
2.8 Técnicas	18

CAPÍTULO III. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	19
3.1 Teorías	19
3.1.1. Gestión pública.	19
3.1.2. Responsabilidad ética	21
3.2 Conceptos	25
3.3 Antecedentes	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	30
4.1 Resultados descriptivos	30
4.1.1 Características socioeconómicas	30
4.1.2 Responsabilidad ética	31
4.1.3 Gestión pública	36
4.2 Verificación de hipótesis	41
4.2.1. Estimación del modelo econométrico	41
4.2.2. Elección del modelo	41
4.2.3. Análisis de indicadores estadísticos	43
4.2.4. Estimación de efectos marginales	46
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
5.1. Concordancias con otros resultados	47
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	50
Bibliografía	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
Tabla 1 <i>Modelos binarios (Probit, Logit y Extreme Value)</i>	41
Tabla 2 <i>Modelo elegido (Extreme Value)</i>	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
Figura 1 <i>Distribución de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco según género.</i>	30
Figura 2 <i>Distribución de edad de los trabajadores administrativos de la municipalidad</i>	30
Figura 3 <i>Cumplimiento de normas y directivas por funcionarios municipales</i>	31
Figura 4 <i>Percepción de la efectividad en la comunicación y aplicación de normas directivas</i>	32
Figura 5 <i>Adecuación de los procesos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de normas directivas</i>	32
Figura 6 <i>Compromiso de los empleados con la responsabilidad ética en el cumplimiento de normas directivas</i>	33
Figura 7 <i>Percepción sobre el respeto de los principios y valores institucionales por los empleados</i>	34
Figura 8 <i>Percepción de la eficiencia en la promoción de principios y valores institucionales</i>	34
Figura 9 <i>Compromiso de los funcionarios con la integridad y transparencia</i>	35
Figura 10 <i>Reflejo de los principios y valores institucionales en las decisiones y acciones de la municipalidad</i>	35
Figura 11 <i>Efectividad de la gestión de los recursos económicos por la municipalidad</i>	36
Figura 12 <i>Percepción de problemas de administración o gestión en la municipalidad distrital de Pichari</i>	37
Figura 13 <i>Eficiencia en el uso de recursos económicos de la municipalidad</i>	37
Figura 14 <i>Evaluación de la transparencia en el manejo de recursos económicos de la municipalidad</i>	38
Figura 15 <i>Eficiencia en la planificación y asignación del presupuesto municipal para el distrito</i>	38
Figura 16 <i>Oportunidades de desarrollo y capacitación para empleados en la municipalidad</i>	39

Figura 17 <i>Calificación de la transparencia y equidad en la selección y promoción del personal municipal</i>	40
Figura 18 <i>Evaluación del fomento de un ambiente laboral positivo en la municipalidad</i>	40
Figura 19 <i>Distribución Chi cuadrado</i>	44
Figura 20 <i>Puntos críticos en la distribución normal</i>	45

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la implicación de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco. La presente investigación es aplicada debido a su enfoque en resolver problemas específicos mediante la implementación de soluciones prácticas a través del análisis de casos reales y el uso de datos empíricos. El nivel de esta investigación es explicativo y el tipo de investigación es transversal. La muestra que se considera en la investigación son la cantidad mínima de colaboradores de 104 personas que laboran en la municipalidad. Los resultados sobre la gestión pública, en la gestión de los recursos económicos por parte de la municipalidad un 22% la ve como inadecuada y un 35% opina que la gestión es regular. Por otro lado la mayoría de las personas perciben la existencia de problemas en la administración o gestión de la municipalidad, con un 57% de los encuestados expresando su preocupación. Por otro lado, el desarrollo de la responsabilidad se encontró que un porcentaje significativo del 27%, indican que solo algunas veces cumplen con las normas directivas de la municipalidad. Asimismo, existe una percepción negativa por parte de los encuestados respecto a la adecuación de los procesos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de normas directivas, con un 42% clasificando estos procesos como inadecuados.

Se concluye que la responsabilidad ética influye significativamente en la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari, debido a que el coeficiente estimado en el modelo es mayor que cero (1.940560), el mismo que presenta p-valores menores al 5%.

Palabras clave: Gestión pública, responsabilidad ética, municipalidad.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the implication of ethical responsibility in public management within the district municipality of Pichari, Cusco region. This research is applied because of its focus on solving specific problems by implementing practical solutions through the analysis of real cases and the use of empirical data. The level of this research is explanatory and the type of research is transversal. The sample considered in the research is the minimum number of collaborators of 104 people working in the municipality. The results on public management, in the management of economic resources by the municipality, 22% see it as inadequate and 35% think that the management is regular. On the other hand, most people perceive the existence of problems in the administration or management of the municipality, with 57% of those surveyed expressing concern. On the other hand, it was found that a significant percentage of 27% of the respondents indicated that they only sometimes comply with the directives of the municipality. Likewise, there is a negative perception on the part of those surveyed regarding the adequacy of the processes for monitoring and evaluating compliance with directive norms, with 42% classifying these processes as inadequate.

It is concluded that ethical responsibility has a significant influence on public management in the district municipality of Pichari, since the estimated coefficient in the model is greater than zero (1.940560), with p-values of less than 5%.

Key words: Public management, ethical responsibility, municipality.

CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Contexto

En los últimos años, los países de América Latina han experimentado reformas importantes en el Estado y particularmente en la Administración Pública. En este sentido, la cuestión de la ética aparece junto a estas transformaciones y cambios al menos en el debate teórico. La adopción de códigos, de regulaciones éticas, así como de sistemas de transparencia y rendición de cuentas es prueba del rol que ha venido jugando la ética en todos estos procesos. El marco o la infraestructura éticos son los elementos que los actores gubernamentales consideran importantes para el propio funcionamiento del servicio público. (Mariñez, 2011)

El Perú cuenta con 1183 municipios en el 2018 y un aproximado de 1800 municipios entre provincia y distritos, se manifiesta que en cuanto a recursos humanos el 90% son contratados, solo el 9% son nombrados. Las comunas nacionales, al menos el 10% de colaboradores son permanentes, la mayoría es trabajo temporal. Esto representa un índice alto de rotación que se cambian con las políticas de turno. Cada administración realiza movimientos exagerados de personal, por despidos y contratos temporales, en muchos casos sin considerar el perfil idóneo para el cargo, lo que implica un elevado nivel de improvisación, escasa transparencia de procesos, poco conocimiento del personal nuevo, lo que dificulta una adecuada evaluación para una mejor retroalimentación. Sobre la gestión, se conoce también que cerca del 100% de municipalidades cuentan mínimamente con un instrumento de gestión, sobre todo con el Plan de Desarrollo Municipal Concertado. (INEI, 2018)

La gestión de las municipalidades se relaciona con los recursos que posee, en este sentido la Defensoría del Pueblo (2019) identificó tres dificultades, al menos las más comunes: dispersión geográfica, institucionalidad débil y una base de economía financiera ausente. Pero el problema de las municipalidades también son otros; los conflictos sociales, generalmente se manifiestan por razón del desempeño de las autoridades del municipio; por lo que la contraloría considera presumir sobre la gestión

municipal la existencia de corrupción en el accionar de los actores comprometidos servidores y funcionarios de gobiernos locales.

La ética aparece junto con las reformas importantes en el Estado y específicamente cuando se relaciona con la Administración Pública. La adopción de códigos, de regulaciones éticas, así como de sistemas de transparencia y rendición de cuentas es prueba del rol que ha venido jugando la ética en todos estos procesos. Así, la ética pública se relaciona con la gestión entendida como proceso inherente a las organizaciones, como la regulación de la conducta de los servidores públicos y, finalmente como la gestión de la responsabilización en los asuntos públicos. (Gómez y Arango, 2012).

1.1.2 El problema de investigación

1.1.2.1. Descripción

En la Municipalidad distrital de Pichari, en la provincia de La Convención, región de Cusco se ha identificado casos donde la administración de recursos y servicios por parte de la municipalidad, no se desarrollan de la manera más adecuada posible; lo cual conlleva a tener efectos finales en la calidad de vida de sus habitantes, debido a que la gestión pública en términos generales presenta inconvenientes en su desarrollo en la mencionada municipalidad.

La investigación realizada por Bernaola (2020) señala que en la municipalidad en cuestión existen retrasos en la ejecución de obras públicas, bajo la modalidad de administración directa. Al respecto, se puede afirmar que se opta en menor medida por la ejecución de obras bajo la modalidad por contrata en el distrito, lo cual está relacionado con la accesibilidad al territorio, este hecho conlleva a que la municipalidad misma realice la ejecución de las obras pública, y en su desarrollo se generan retrasos en el avance físico y financiero.

Por otro lado, y considerando las principales conclusiones del trabajo de (Pardo, 2022), se percibe también inconvenientes en la gestión tributaria por parte la gerencia de rentas de la municipalidad, el cual se manifiesta en el bajo nivel de recaudación de tributos en la municipalidad; afectando el financiamiento de actividades en favor de la población más vulnerable del distrito, así como el de las necesidades de la municipalidad.

Además, se ha puesto de manifiesto problemas en el manejo de residuos sólidos ya que no se han implementado estrategias de gestión ambiental adecuadas por parte de la municipalidad, (La República, 2022), asimismo, no se cuenta con implementación de Instrumentos de Gestión Ambiental para mejorar la recolección de residuos y recuperar

áreas degradadas por la acumulación de desechos. La ausencia de rellenos sanitarios adecuados es un claro ejemplo de las consecuencias de una mala gestión pública, por otro lado, la percepción negativa de la población respecto a la gestión municipal crea una crisis de desconfianza en las autoridades demostrando que la situación en Pichari es un recordatorio de que la gestión pública debe evolucionar constantemente para satisfacer las necesidades de la población y el entorno natural.

1.1.2.2. Explicación

Los factores que explican a la inadecuada gestión pública son múltiples, más aún cuando se considera dentro de las municipalidades. Sin embargo, en esta investigación se considera como un factor explicativo a la responsabilidad ética, que implica la integridad, transparencia y compromiso de los funcionarios públicos con la comunidad, la falta de estos valores puede llevar a la mala administración de los recursos, atrasos cuando realizan la ejecución de obras públicas y una disminución en la calidad de los servicios prestados.

Referenciando a (Salcedo, 2023) se puede señalar que la carencia de responsabilidad ética en la gestión pública implícitamente genera inconvenientes en el desarrollo de las actividades laborales, tales como: una deficiencia en la elaboración de términos de referencia y especificaciones técnicas, así como la falta de disponibilidad presupuestal y la ausencia de directivas claras, los mismos que son causas directas del retraso en la ejecución de obras públicas. Además, de conllevar a la falta de liderazgo efectivo y una gestión administrativa deficiente, teniendo como consecuencia una mala gestión pública. Estos problemas se agravan cuando no hay una supervisión adecuada y cuando los mecanismos de control son débiles o inexistentes.

En esta investigación se busca identificar la relación entre la responsabilidad ética y la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco, con el objetivo de determinar cómo los principios éticos influyen en la efectividad y transparencia de las prácticas administrativas municipales, se pretende evaluar el impacto de la ética en la gobernanza local y en la confianza de la comunidad, proporcionando una comprensión más profunda de la importancia de la responsabilidad ética en la mejora de la gestión pública en Pichari.

1.1.3 Interrogantes

1.1.3.1 General

¿Cuáles es la implicación de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?

1.1.3.2 Específicos

- ¿Cómo se encuentra la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?
- ¿Cómo se desarrolla la responsabilidad ética dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?
- ¿Cuál es el grado de incidencia de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?

1.2 Justificación

1.2.1 Teórica

El presente trabajo de investigativo tiene una justificación teórica porque para su elaboración se hizo el análisis, la determinación y la búsqueda de información en la literatura existente sobre la responsabilidad ética y la gestión pública, así también es necesario mencionar que los resultados y la información obtenida debe ser verídica de tal manera que la presente investigación sea utilizada como referencia bibliográfica para posteriores investigaciones de la misma índole.

1.2.2 Práctica

El trabajo en curso desarrolla su justificación practica con el propósito de generar nuevo conocimiento en base a los resultados obtenidos sobre el análisis de datos en la muestra determinada en la realidad investigativa con el propósito de tomar adecuadas decisiones de mejora o estar satisfechos con las acciones que se está tomando.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Determinar la implicación de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.

1.3.2 Específicos

- Describir como se encuentra la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.
- Analizar cómo se desarrolla la responsabilidad ética dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.

- Determinar el grado de incidencia de las características socioeconómicas en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.

1.4 Hipótesis y modelo

1.4.1 Formulación

La responsabilidad ética incide significativamente en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.

1.4.2 Variables e indicadores

Y = Gestión Pública

Indicadores:

Y_1 = Gestión de recursos económicos.

Y_2 = Gestión de recursos humanos.

X = Responsabilidad Ética

Indicadores:

X_1 = Cumplimiento de normas y directivas.

X_2 = Respeto de principios y valores institucionales.

W = Características socioeconómicas (Variable de control)

Indicadores:

W_1 = Nivel de ingresos.

W_2 = Sexo.

W_3 = Región de procedencia.

W_4 = Edad.

W_5 = Nivel de educación.

.

1.4.3 Modelo

El modelo matemático que se utilizará con la finalidad de explicar la relación causal entre las variables exógenas y endógena, se elegirá de entre la cartera de estimaciones (Probit, Logit y Valor extremo) que forman parte de los modelos de elección binaria.

Por consiguiente, a continuación, se plasma que la variable endógena sigue una distribución binomial:

$$Y_i = 1; \text{Prob}(Y_i=GM)=F(X_i'\beta)$$

$$Y_i = 0; \text{Prob}(Y_i=GM)=1-F(X_i'\beta)$$

Luego de realizar el respectivo análisis para la elección de uno de ellos, se tendrá la ecuación funcional que ayude a contrastar la hipótesis de investigación.

Modelo Extreme value:

$$Prob \left[GP_i = \frac{1}{X_i} \right] = e^{e^{-(\beta_0 + \beta_1 RE + \beta_2 ED_i + \beta_3 SX)}} + \mu$$

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Clase de investigación

La presente investigación es aplicada debido a su enfoque en resolver problemas específicos mediante la implementación de soluciones prácticas a través del análisis de casos reales y el uso de datos empíricos, en este caso busca desarrollar estrategias directamente aplicables en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco para mejorar su desempeño.

2.2 Nivel de investigación

El nivel de esta investigación es explicativo, ya que se enfoca en comprender las causas y efectos de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco. Del mismo modo identificar y analizar las relaciones causales que subyacen a los eventos observados, proporcionando una comprensión profunda de por qué y cómo ocurren.

2.3 Tipo de investigación

El tipo de esta investigación es transversal, ya que se realiza en un momento específico en el tiempo y se enfoca en recoger datos de manera simultánea para analizar las características y relaciones de la situación actual permitiendo la identificación de patrones y correlaciones entre variables sin la influencia de cambios temporales.

2.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.

2.5 Población

De acuerdo con la información provista por parte de la municipalidad, a través de su Cuadro de Asignación de Personal (CAP), la cantidad que se ajusta al universo para esta investigación es de 416 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco. Cabe señalar que entre ellos se encuentran funcionarios, gerentes y subgerentes tomadores de decisiones en la gestión pública, así como los principales asistentes administrativos de cada área funcional de la municipalidad.

2.6 Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra necesaria que permita analizar la relación entre las variables se utilizará la siguiente fórmula.

$$n_0 = \frac{Z_{\alpha}^2 N(p)(q)}{(e)^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2(p)(q)}$$

Esta fórmula garantiza que la muestra sea representativa de la población objetivo, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados.

Donde:

Z_{α} = Representa el punto crítico de la distribución normal estandarizada con un valor α .

α = Representa el nivel de significancia

p = Representa la probabilidad de éxito.

$q \equiv 1 - p$ = Representa la probabilidad de fracaso.

e = Representa el margen de error.

$$n \geq \frac{(\pm 1.96)^2(0.9)(0.1)(416)}{(0.05)^2(31\,927 - 1) + (\pm 1.96)^2(0.9)(0.1)} \Rightarrow n \geq \mathbf{103.97} \approx \mathbf{104}$$

En base a esta estimación, la cantidad mínima de colaboradores es de 104 personas que laboran en la municipalidad, con las características ya mencionadas

2.7 Método

El método de investigación utilizado es el hipotético-deductivo, caracterizado por la formulación de hipótesis y su posterior contraste mediante la observación y experimentación.

2.8 Técnicas

a) Revisión bibliográfica.

La revisión bibliográfica permitió una comprensión profunda del marco teórico y contextual del problema, proporcionando una base sólida para el desarrollo de hipótesis.

b) Encuesta

Las encuestas se diseñaron cuidadosamente, recopilando datos primarios directamente de los participantes, reflejando sus percepciones respecto al tema de investigación.

c) Estadísticas y econométricas.

Permitió identificar patrones y relaciones significativas, asegurando la validez y la robustez de las conclusiones derivadas del estudio. Para comprobar la hipótesis se utilizará herramientas estadísticas como, EViews, Stata, etc.

CAPÍTULO III.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1 Teorías

3.1.1. Gestión pública.

La gestión pública es la disciplina que estudia la organización, el funcionamiento y las políticas públicas de las entidades del sector público. Su objetivo es comprender cómo se toman las decisiones públicas, cómo se implementan las políticas públicas y cómo se evalúan los resultados de las acciones públicas. (Baena y Alcaide, 2018)

3.1.1.1. Gestión municipal

La gestión municipal es un conjunto de procesos que desarrollan los gobiernos locales, con la finalidad generar el desarrollo económico equitativo en una zona geográfica determinada Cabe indicar que, la gestión municipal tiene como finalidad el desarrollo de las personas que viven dentro de su jurisdicción, como se puede describir esta gestión va más allá de la parte económica y la satisfacción de necesidades básicas Por otro lado, la gestión municipal se puede definir como la organización de una sociedad en un espacio geográfico determinado, la cual se rige bajo un orden jurídico, auto determinado e independiente, que tiene una estructura organizativa y de gestión la cual tiene por finalidad el desarrollo de actividades concretas en beneficio de sus habitantes. (Bastidas, 2018)

3.1.1.2. Elementos de la gestión municipal

Gallichio (2014) ha desarrollado los siguientes elementos que ayudan a promover el desarrollo local de manera íntegra:

- a) Económico: relacionado a la generación y distribución equitativa de la riqueza generada en su territorio.
- b) Social y cultural: relacionado a la mejora de la calidad de vida e integración social dentro de su jurisdicción.
- c) Ambiental: ligado al cuidado de los recursos naturales de la zona de influencia.
- d) Político: relacionado a la gobernabilidad de la jurisdicción y al desarrollo de proyectos centrados en las personas de la localidad.

e) Institucional: ligado a la capacidad de gestión institucional, para promover su propio desarrollo.

– **Planeamiento y desarrollo municipal**

Es el proceso de definición de los objetivos estratégicos de acuerdo con las políticas nacionales que permiten desarrollar, implementar y socializar el Plan de Desarrollo (Arriagada, 2012)

– **Aspecto organizacional**

Es el proceso de adecuación estructural de la organización municipal en términos de demanda de población, el plan de desarrollo concertado, la descentralización del poder local y en términos de la meritocracia y la competencia de los recursos humanos profesionales y profesionales técnicos con la capacidad de ejecutar políticas públicas a favor de los ciudadanos (Arriagada, 2012)

– **Presupuesto financiero y tributaria**

De acuerdo con la Ley N° 29465 de presupuesto del sector público, que crea el Programa de Modernización Municipal, esta dimensión se define como el proceso presupuestario financiero e impositivo con enfoque de resultados y sujeto a consulta ciudadana que fomenta el crecimiento económico local.

– **Evaluación y control**

El proceso de evaluación y control del Plan de Desarrollo Concertado, de los planes operativos anuales, de la ejecución presupuestaria y de todos los indicadores de desempeño de la gestión municipal por parte de la población organizada y los cuerpos de control (Prado & Garcia, 2017).

3.1.1.3. Gestión de recursos humanos

Mendivel et al. (2020) mencionan que la gestión del talento humano (GTH) implica la administración eficiente de los recursos humanos, enfocándose en la identificación de personas con alto potencial, es decir, aquellas que poseen talento destacado en sus funciones laborales. El propósito principal es potenciar y desarrollar estas habilidades excepcionales. Asimismo, se centra en retener a estos profesionales talentosos dentro de la organización. Inclusive, en algunas ocasiones, se orienta a atraer nuevos talentos para fortalecer y diversificar así el equipo de trabajo, promoviendo un ambiente laboral dinámico y productivo.

Uno de los pilares destacados por Maldonado et al. (2020) es el enfoque en el desarrollo personal de los empleados; según esta perspectiva, la GTH no se limita únicamente a la gestión de habilidades laborales, sino que también se preocupa por el crecimiento y la evolución individual de los colaboradores; en este sentido, se explorarán los indicadores específicos relacionados con el desarrollo personal, analizando cómo la organización puede contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de su capital humano.

– **Importancia de la gestión de talento humano**

Chiavenato (2009) hace mención de que la GTH desempeña un papel fundamental en cualquier entidad, dada su influencia directa en el éxito y la perdurabilidad a largo plazo de esta. La administración del talento humano se posiciona como un fundamento estratégico para el éxito empresarial, al garantizar que la organización disponga del personal correcto en el momento adecuado, con las competencias apropiadas para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades.

– **Importancia de la administración de recursos humanos**

Según Chiavenato (2008) la cultura organizacional recibe un fuerte impacto del mundo exterior, y ahora privilegia al cambio y la innovación enfocados al futuro y al destino de la organización. Los cambios se vuelven rápidos, sin continuidad con el pasado, y producen un contexto ambiental impregnado de turbulencia e imprevisibilidad. Las personas deben estar preparadas para enfrentar los nuevos desafíos y para ayudar a la organización a superarlos. La importancia del departamento de recursos humanos puede comprenderse en varios niveles: A nivel de producción, el área de recursos humanos permitirá a la empresa contar con el personal competente que pueda mejorar la competitividad de la empresa. En el aspecto comercial, la gestión de recursos humanos ayudara a contratar personal de ventas eficiente y motivados (comerciales, gerentes de tiendas).

3.1.2. Responsabilidad ética

Bilbeny (2012) clasifica la responsabilidad en lo siguiente:

– **La responsabilidad ética**

Como seres humanos percibimos y somos conscientes, en distinto grado, de la existencia y sus condiciones. Y ante tal hecho, damos respuesta, sea con acciones u

omisiones. Así, si nos damos cuenta del deterioro del planeta, eso mismo nos exige una respuesta personal y colectiva, por ejemplo, disminuyendo nuestra huella ecológica dejando de comprar productos que sabemos dañan al medio ambiente o quizá dejar de conducir el automóvil determinados días de la semana.

– **La responsabilidad moral**

Es la respuesta que debemos dar por las normas morales que permiten la convivencia humana. En este caso es el deber el criterio de la responsabilidad. Por ejemplo, cuando un joven cristiano se niega a ir a la guerra, porque ha interiorizado la norma de su comunidad religiosa, el “no matarás” o “el amor al prójimo”. Se puede decir que es responsable ante su conciencia o ante su comunidad o ante Dios. El cumplimiento de los Derechos Humanos, como declaración, estaría en este nivel.

– **La responsabilidad legal**

Es la respuesta que damos ante las leyes de un país o leyes internacionales. Somos responsables como ciudadanos o por la actividad o por la función, estamos dentro de un marco legal ante el cual debemos responder. Por eso podemos decir que los choferes son irresponsables si se pasan la luz roja o si el funcionario público acepta coimas de empresarios para ganar una licitación o si no cedemos el asiento a las personas que les corresponde los asientos preferenciales. Y cuando los Derechos Humanos son asumidos por los estados en Tratados Internacionales y plasmados en sus constituciones y legislaciones, también en este caso los ciudadanos y gobernantes tienen responsabilidad legal.

La ética es el comportamiento humano que considera la responsabilidad ante los ojos de los demás. Es decir, lo que los demás esperan de tu desempeño. Y este comportamiento, que he cultivado en mí mientras aprendía el arte, oficio, profesión u otra situación en la que me encuentro, espera no sentirme irresponsable, y así sabemos las consecuencias de no hacerlo y actuamos de acuerdo con ellas. (Prado,2016)

El comportamiento ético nacido de la razón no provoca necesariamente el rechazo o la sanción de los demás. Esto se debe a tal comportamiento, no necesariamente se considera frente a los demás ni se da a conocer a los demás este tipo de comportamiento. En resumen, la conducta ética es de conciencia y responsabilidad personal, muchas veces ajena a la sanción o exclusión de los demás como a terceros,

en persona y/o bienes corporales, ya sean muebles o inmuebles, directa o indirectamente. (Prado, 2016)

– **Código de ética**

Un código de ética o código ético se refiere a un conjunto de pautas, estándares y principios que adopta una empresa y que deben cumplir sus trabajadores, presentado usualmente en formato escrito. Es un documento que describe los valores fundamentales y la ética de una empresa por la que los profesionales deben vivir. Los códigos de ética a menudo los determina el organismo profesional, la dirección de la empresa o la asociación. Los códigos de ética se establecen en las organizaciones, profesiones e industrias para orientar a los trabajadores y profesionales a distinguir lo que es ético y aceptable en la profesión y lo que no lo es. También describe lo que se espera que hagan los profesionales en el desempeño diario de sus funciones y ante determinados problemas. Los códigos éticos guían las operaciones de una empresa, así como la conducta de los empleados. Los valores fundamentales de una empresa, como el profesionalismo, la honestidad, la integridad, el enfoque imparcial y muchos otros, están contenidos en los códigos de ética. Además, se expresan hábitos que se espera que los empleados eviten como la mediocridad, el soborno, la práctica corrupta, la discriminación y otros (Cervera, 2012)

Un código de ética consiste en un conjunto de reglas, normas y valores establecidos para regir el comportamiento y las actitudes de las personas que forman parte de un mismo contexto, ya sea relacionado con una profesión, organización o empresa. Los códigos deontológicos se basan en la deontología, rama de la ética en la que se estudian las obligaciones que rigen la actividad profesional. Es importante recordar que la ética está relacionada con el carácter y es la rama de la filosofía que estudia la moral y el comportamiento de las personas. Su finalidad es determinar qué actitudes inherentes a una sociedad se consideran buenas o malas. En este sentido, se formula un código de ética con el objetivo de crear un marco normativo que rijan el comportamiento de las personas y de las organizaciones, y de establecer valores que todos los profesionales deben respetar y tener en cuenta. Por área de trabajo o miembro de una organización o empresa. (Mariñez, 2011)

3.1.2.1. La ética de la administración pública tradicional

La administración pública se originó de la ciencia política y su desarrollo inicial ocurrió en su interior, por lo que los preceptos fundamentales de esta disciplina –el pluralismo, la visión sistémica de la política y los conceptos constitucionales del país–, sirvieron de premisas de la administración pública. (Henry, 2001)

Al hablar de los actos morales, se enumeran una serie de circunstancias atenuantes o dirimientes que modifican la responsabilidad del acto moral, como la ignorancia de las circunstancias y consecuencias de este. Se trata aquí sólo de apearse a la legalidad, mientras un funcionario público cumpla con lo establecido en las normas, se está cumpliendo con la ética pública. De esta manera, cualquier gobierno estará legitimado si defiende y aplica una ética pública de esta naturaleza ya que esta conlleva responsabilidad, espíritu de servicio, atención y justicia para el ciudadano. Es decir, se debe contar con la probidad del burócrata. (Mariñez, 2011)

La burocracia garantiza un tratamiento igualitario para todos los ciudadanos. Además, una presuposición que ha sido muy influyente es que, si se hace que la burocracia represente mejor a la sociedad, y si se le infunden los valores democráticos apropiados, esta satisfará, como mínimo, los requisitos básicos de comportamiento en un contexto político democrático. Esta concepción pasiva de la democracia con respecto a la burocracia dista de ser irrelevante, pero puede resultar insuficiente en sistemas democráticos contemporáneos dominados por el ejecutivo político. En los sistemas políticos contemporáneos puede ser necesaria una concepción más activa de la democracia dentro de la burocracia, y debemos comprender que la burocracia tiene el potencial necesario para ser una institución democrática importante. (Peters, 2006)

– El "ejercicio" de la responsabilidad social y la ética profesional

La "ola ética" para los negocios hacia 1985 alcanzó un punto álgido con la definición de responsabilidad social de las organizaciones. A partir de entonces, se hizo extensiva la responsabilidad social para todo tipo de organización, integrando las dimensiones económicas, sociales y del cuidado al medio ambiente, con el comportamiento a la vez transparente y moral que respeta las leyes. Es de notar que la frase "la responsabilidad social de las organizaciones" es una abstracción. Son los

trabajadores, empleados y dirigentes quienes toman decisiones que debieran ser morales y eficaces. (Hill y Jones, 2000)

En efecto, esa concepción del servidor público emparentada con la del administrador de la gran empresa fue el resultado de un complejo proceso que ubicó hacia los años ochenta y que cristalizó durante las dos décadas siguientes. Nos referimos a la emergencia y aplicación del modelo de desarrollo capitalista neoliberal y su reflejo en la administración pública conocido como Nueva Administración Pública. (Osborne Y Gaebler, 1992)

3.1.2.2. Cumplimiento de normas directivas

Trevino y Nelson (2016) mencionan que el cumplimiento de normas directivas se refiere a la obligación legal y ética de las empresas e instituciones de respetar las leyes, regulaciones y directrices aplicables a sus actividades y pueden generar los siguientes beneficios:

- Reducción de riesgos legales y financieros: El incumplimiento de las normas puede acarrear sanciones legales, multas e incluso procesos penales. Un programa de cumplimiento efectivo puede ayudar a prevenir estas situaciones y proteger los activos de la organización.
- Mejora de la reputación y la imagen corporativa: Las empresas que cumplen con las normas son percibidas como más confiables y responsables por parte de sus stakeholders, lo que puede mejorar su reputación y su imagen en el mercado.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional: Un programa de cumplimiento bien implementado puede fomentar una cultura de ética e integridad dentro de la organización, lo que puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

Mayor acceso a oportunidades de negocio: Algunas oportunidades de negocio, como contratos públicos o licitaciones, pueden estar condicionadas al cumplimiento de ciertas normas

3.2 Conceptos

- **Desarrollo**

El desarrollo humano es el proceso mediante el cual se ofrecen mayores oportunidades a las personas. Se puede hacer mención a una vida prolongada y

saludable, el acceso a la educación, a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decente, entre otras. (Bastidas, 2018)

- **Gestión municipal**

La Gestión Municipal, implica el desarrollo de un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a los problemas que la ciudadanía pueda tener hoy y a los cuales debe dar solución. (Arriagada, 2012)

- **Municipio**

Son la división más básica del territorio. Esto quiere decir que el municipio es la primera organización de los ciudadanos para conseguir sus fines e intereses comunes. Los Municipios gozan de autonomía para gestionar recursos y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, dentro del ámbito de sus competencias. (Castro, 2019)

- **Recursos humanos**

Son el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que poseen las personas y que pueden utilizarse para la producción de bienes y servicios. (Chiavenato, 2009)

- **Recursos financieros.**

Los recursos financieros son los medios monetarios que disponen las empresas y las personas para realizar sus actividades económicas. (Gitman y McDaniel, 2014)

- **Gestión**

La gestión es el conjunto de funciones o actividades que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos. (Chiavenato, 2006)

- **Responsabilidad**

La responsabilidad es considerada un valor del ser humano, que se caracteriza por la capacidad del individuo de actuar de la manera correcta (o de acuerdo con lo esperado) y comprometerse con propósitos conjuntos. (Sánchez y Yépez, 2018)

- **Ética**

Es una investigación racional de la vida humana en términos de bienes y fines. (MacIntyre, 1999)

- **Responsabilidad social**

La responsabilidad social es la obligación de responder ante la sociedad en lo general y ante algunos grupos en lo específico. Es un compromiso ético y voluntario que las empresas asumen con la sociedad y el medio ambiente, en pro del desarrollo sostenible. (Centro Mexicano para la Filantropía [CEMEF], 2019)

3.3 Antecedentes

Guevara (2024). “La gobernanza y el código de ética en la gestión pública del GAD municipal del Cantón Pastaza” esta investigación tiene por objetivo el determinar la implicación de la gobernanza y el código de ética en el desarrollo de la gestión pública del GAD Municipal de Pastaza. Para alcanzar este objetivo se hizo uso de una metodología del tipo correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental y enfoque mixto, ya que se usó de forma complementaria tanto una entrevista como una encuesta. Se concluye como la gobernanza y el código de ética posee gran relevancia con la gestión pública, además de que entre las características de estas variables en el desarrollo de la gestión pública del GAD Municipal de Pastaza se identificó la elaboración y aplicación de políticas públicas pertinentes.

Cadaval y Vaquero (2023). “La ética en la gestión pública”. En este trabajo se realiza el estudio del caso español y su ejercicio de responsabilidad ética, con resultados de interés para otros países con modelos semejantes de gestión pública. La presente investigación profundiza en el estado de situación de la ética en las actuaciones públicas, primero desde una perspectiva general, después particularizada para el caso español. El estudio concluye que el caso de España es paradigmático, tras algunos casos de corrupción pública, concentrados sobre todo en el ámbito local, se han aplicado revulsivos ejemplares contra las malas praxis. Los controles son ahora mucho más intensivos y extensivos que hace una década y, lo más importante, han servido de labor pedagógica para la ciudadanía, que ha interiorizado la importancia de combatir y erradicar los comportamientos corruptos.

Méndez y Ramírez (2022). “Ética en la administración pública y gestión de fondos públicos de la universidad nacional de ucayali, 2021”. La investigación analiza en qué medida el fomento de la ética en los servidores públicos contribuye en mejorar con sólidos principios de conducta moral en la gestión de fondos públicos y en qué medida el

comportamiento ético de los servidores públicos contribuye en mejorar con integridad una adecuada gestión de fondos en la Universidad Nacional de Ucayali. En cuanto a su metodología es de enfoque cuantitativa, descriptiva, básica de diseño no experimental. Se concluye que la ética en la administración pública contribuye en la mejora de la gestión de fondos públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

Blanco (2023). “Ética como elemento esencial de la gestión pública: Diseño de un programa de ética pública municipal” La investigación se centró en la ética como elemento esencial para el buen desempeño de la gestión pública. Se realizó una evaluación de las necesidades formativas-éticas de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua, Venezuela. Se concluye que con el estudio realizado se evidenció la necesidad de diseñar un programa de formación para el desempeño ético, dirigido a promover una conducta adecuada en los individuos investidos de funciones públicas, apegada a los principios rectores consagrados en el Código de Ética de las servidoras y servidores públicos

Morales (2019). “Ética de la función pública y mejora de gestión pública del gobierno regional de Apurímac”, El objetivo de la investigación es determinar la influencia del Código de Ética de la Función Pública en la mejora de la Gestión Pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018. A través del método cuantitativo, de tipo básica, no experimental transversal de nivel descriptivo correlacional, se empleó una encuesta estadísticamente determinada por 132 servidores compuesto por personal nombrado y contratado. Se ha determinado con coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de confianza al 95% y de nivel de significancia de ($\text{sig} = .00$) que es menor que del 0,05 (5%) que existe una correlación positiva alta ($r=0,899$) entre el código de ética de la función pública y la mejora de la Gestión Pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018.

Farfán et al., (2022) “Ética en la función pública: una revisión teórica”, El presente artículo de revisión teórica tiene como objetivo analizar la ética en la función pública, dado que esta reviste importancia por ser un pilar fundamental para la buena marcha de las instituciones del Estado, de los funcionarios y servidores públicos. La metodología de investigación se centró en el análisis documental de información científica que permitió cubrir los tópicos de interés para su desarrollo, el nivel es descriptivo, de diseño no experimental de enfoque hermenéutico e interpretativo. Los resultados mostraron la

preocupación por el problema de la corrupción enquistada en la administración pública que afecta el desarrollo social y económico del país en su conjunto generando en la población la percepción de una carencia de atención a las demandas de la ciudadanía.

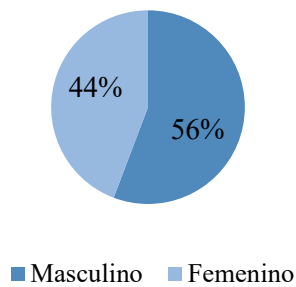
CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Características socioeconómicas

Figura 1

Distribución de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco según género.

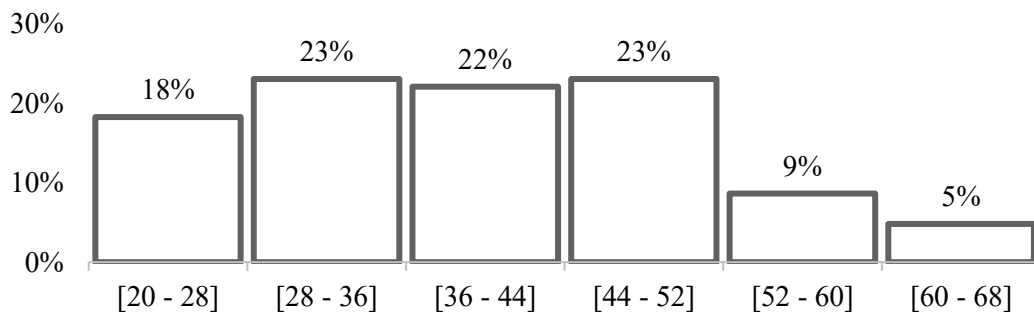


Nota: Encuesta aplicada

La distribución del personal administrativo en la municipalidad distrital de Pichari respecto al género, los hombres representan el 56% de los trabajadores, mientras que las mujeres constituyen el 44%.

Figura 2

Distribución de edad de los trabajadores administrativos de la municipalidad



Nota: Encuesta aplicada

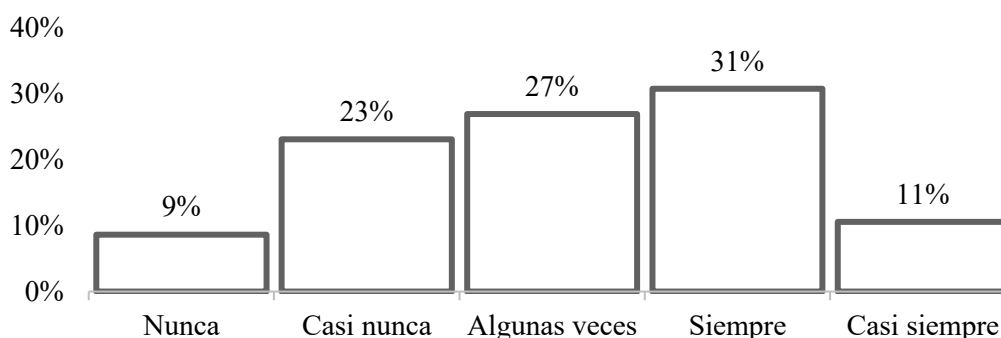
La distribución de edades entre los trabajadores administrativos de la municipalidad muestra una plantilla relativamente equilibrada, con una mayor concentración de empleados en los rangos de 28 a 36 y de 44 a 52 años, ambos representando el 23%. Le sigue de cerca el grupo de 36 a 44 años con un 22%, una buena parte de los trabajadores se encuentra en una etapa madura de su vida laboral. Un 18% pertenece al rango más joven, de 20 a 28 años, y los trabajadores mayores, de 52 a 60 años, representan el 9%. Finalmente, los de mayor edad, entre 60 y 68 años, constituyen solo el 5%.

4.1.2 Responsabilidad ética

Una sólida ética en la gestión pública promueve la transparencia, la rendición de cuentas y fomenta un ambiente de trabajo donde los funcionarios se sienten comprometidos con el bienestar de la comunidad. Esta investigación busca destacar cómo la adopción de principios éticos puede influir positivamente en la toma de decisiones, en la utilización eficiente de los recursos públicos y en la construcción de relaciones más sólidas entre la municipalidad y sus ciudadanos. En un entorno donde la corrupción y la falta de confianza pueden erosionar el tejido social.

Figura 3

Cumplimiento de normas y directivas por funcionarios municipales



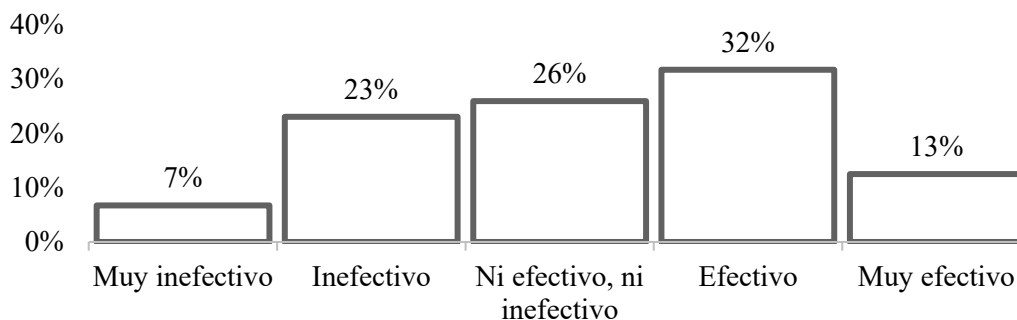
Nota: Encuesta aplicada

Los datos muestran que un 31% de los encuestados afirma que cumplen siempre con las normas y directivas de la municipalidad, un porcentaje significativo del 27%, indica que lo hace algunas veces. Por otro lado, un 32% (9% nunca, 23% casi nunca) reconoce que

raramente sigue estas directivas, lo que podría reflejar problemas en la capacitación, en la comunicación de las normativas o en la cultura organizacional del municipio.

Figura 4

Percepción de la efectividad en la comunicación y aplicación de normas directivas

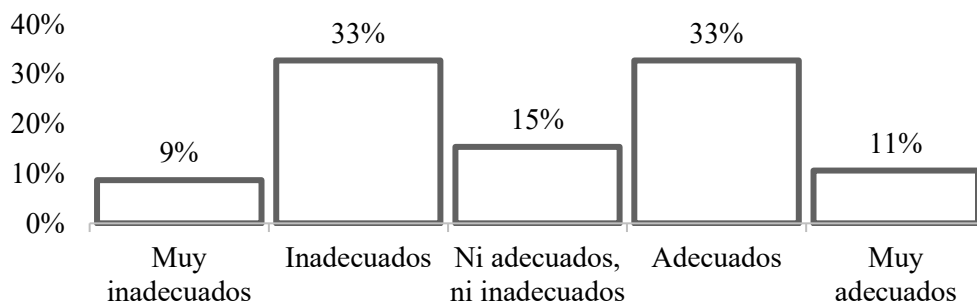


Nota: Encuesta aplicada

La percepción de la efectividad en la comunicación y aplicación de normas directivas muestra que un 32% de los encuestados considera que la comunicación es efectiva y un 13% la califica como muy efectiva, existe una proporción significativa que expresa insatisfacción: el 30% considera la comunicación como muy inefectiva (7%) o inefectiva (23%). Además, el 26% de los participantes se sitúa en una posición neutral, indicando que no sienten que la comunicación sea claramente efectiva ni inefectiva, aunque hay un reconocimiento de ciertos logros aún existen áreas de mejora.

Figura 5

Adecuación de los procesos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de normas directivas

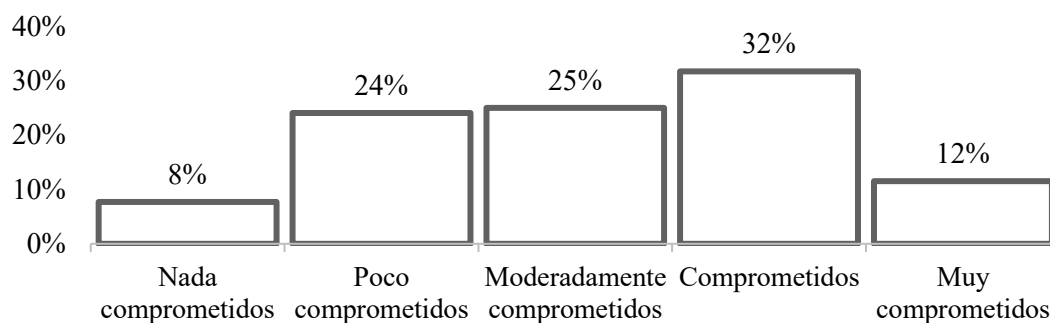


Nota: Encuesta aplicada

De acuerdo con la figura previa, existe una percepción negativa por parte de los encuestados respecto a la adecuación de los procesos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de normas directivas, con un 42% clasificando estos procesos como "muy inadecuados" o "inadecuados". Esta tendencia indica una preocupación generalizada sobre la efectividad de los mecanismos implementados para garantizar el cumplimiento normativo. Por otro lado, un 44% considera que los procesos son "adecuados" o "muy adecuados", hay un grupo significativo que reconoce esfuerzos en esta área. Sin embargo, la presencia de un 15% que se encuentra en una posición neutral resalta la falta de claridad o la ambivalencia respecto a la situación actual.

Figura 6

Compromiso de los empleados con la responsabilidad ética en el cumplimiento de normas directivas

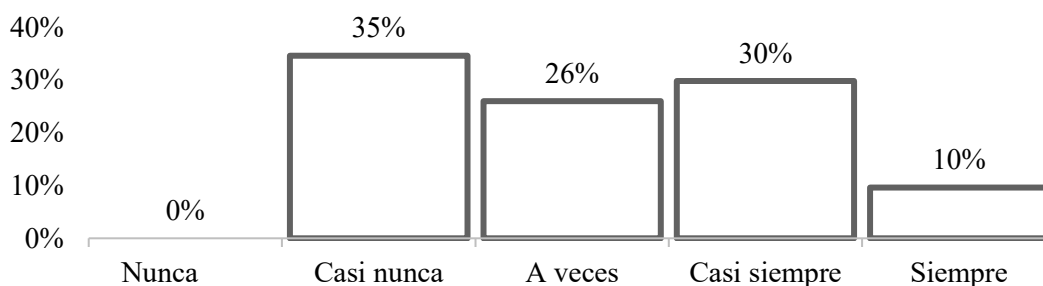


Nota: Encuesta aplicada

Los datos sobre la conexión de los empleados con la responsabilidad ética en el cumplimiento de normas se encontraron que un porcentaje significativo, el 44%, se muestra comprometido o muy comprometido, lo que indica una base sólida de empleados que valoran la ética en su trabajo. Sin embargo, hay un 32% que se identifica como poco o nada comprometido, sugiriendo la existencia de áreas de mejora. La categoría de compromiso moderado, que representa el 25%, también señala que hay un grupo que no se sienten efectivamente comprometidos.

Figura 7

Percepción sobre el respeto de los principios y valores institucionales por los empleados

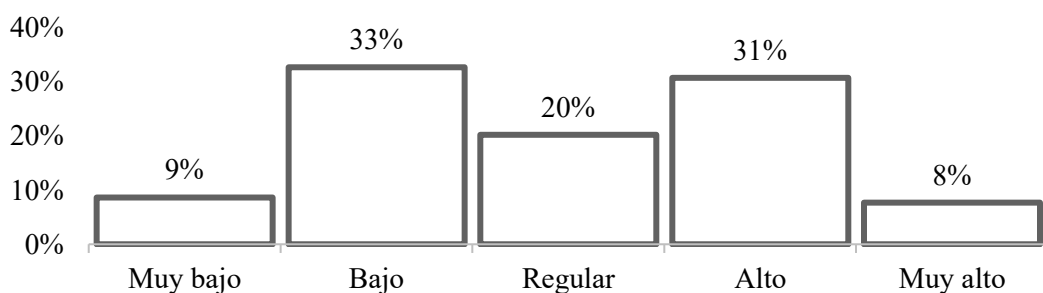


Nota: Encuesta aplicada

La percepción de los empleados respecto al respeto por los principios y valores institucionales revela una tendencia preocupante. Solo el 10% de ellos considera que estos principios se respetan siempre, mientras que una parte significativa, el 35%, siente que esto ocurre casi nunca. La mayoría se sitúa en una zona intermedia, con un 30% indicando que el respeto ocurre casi siempre y un 26% que lo percibe a veces. Estos resultados sugieren una necesidad urgente de fortalecer la cultura organizacional y trabajar en la mejora de la comunicación de los valores en el día a día.

Figura 8

Percepción de la eficiencia en la promoción de principios y valores institucionales



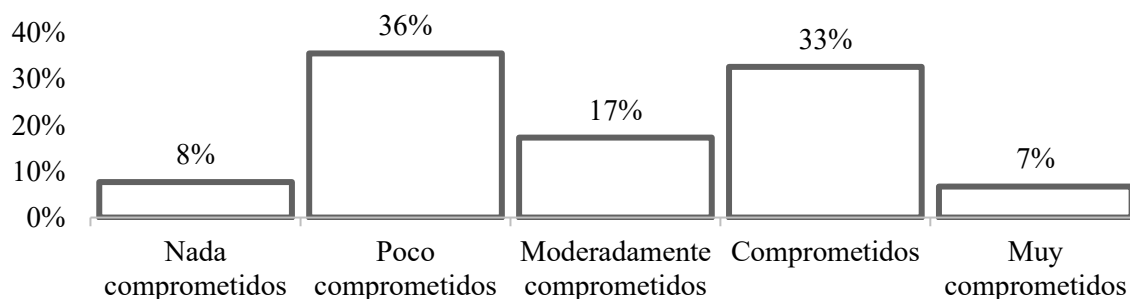
Nota: Encuesta aplicada

En la figura se observa los datos sobre la eficiencia en la promoción de principios y valores institucionales. Un 9% de los encuestados considera que esta promoción es muy baja, mientras que un 33% la califica como baja, lo que indica que una parte significativa de la población tiene una visión negativa o poco optimista sobre este aspecto. Sin embargo, también hay un 20% que la ve de manera regular. Por otro lado, el 31% de los encuestados

percibe una alta eficiencia en la promoción, mientras que un 8% considera que los esfuerzos son muy altos, hay un grupo pequeño que valora de manera muy positiva el trabajo institucional en este ámbito.

Figura 9

Compromiso de los funcionarios con la integridad y transparencia

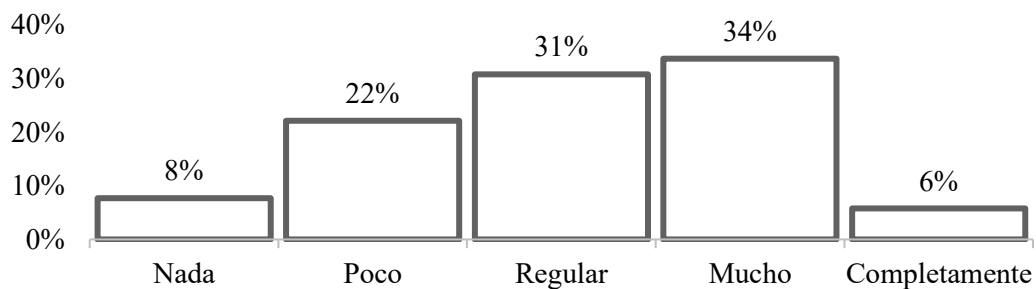


Nota: Encuesta aplicada

Los datos previos revelan una variedad de niveles de compromiso de los funcionarios en relación con la integridad y la transparencia. Un porcentaje significativo, el 36%, se siente poco comprometido, y un 8 % indican que no están nada comprometidos, lo que podría indicar áreas de mejora en la cultura organizacional. Sin embargo, también hay un 33% que manifiesta un compromiso activo, a pesar de las preocupaciones, existe una base sólida de empleados que valoran y apoyan estos principios. Además, el 17% se identifica como moderadamente comprometido, mientras que un 7% se muestra muy comprometido.

Figura 10

Reflejo de los principios y valores institucionales en las decisiones y acciones de la municipalidad



Nota: Encuesta aplicada

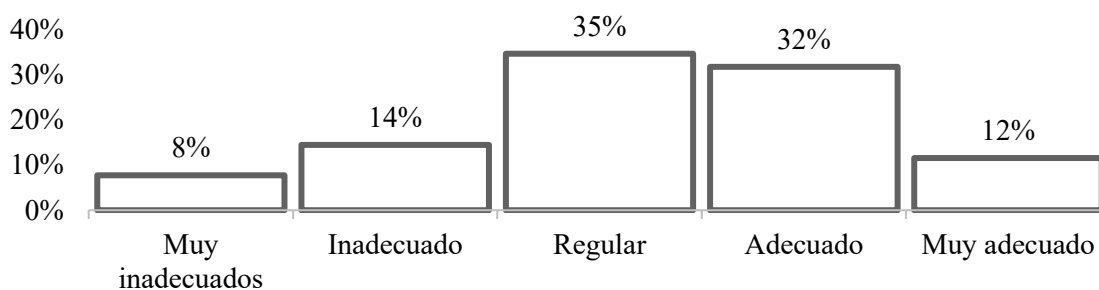
Los datos sobre la alineación de las decisiones y acciones de la municipalidad con sus principios y valores institucionales, muestra que un 34% de los encuestados considera que estas decisiones se reflejan mucho en la práctica, lo que indica una valoración positiva, aunque un 31% opina que es solo regular. Sin embargo, hay un 30% que expresa una opinión negativa, ya que un 22% siente que la correspondencia es poca y un 8% asegura que no hay nada de reflejo en las acciones. Aunque una parte significativa de la población aprecia el esfuerzo por integrar los valores institucionales, aún existen áreas de mejora que podrían fortalecer la confianza en la gestión municipal.

4.1.3 Gestión pública

La gestión pública es importante en el desarrollo y bienestar de las comunidades, en un entorno donde las decisiones administrativas pueden impactar directamente en la calidad de vida de los habitantes, es fundamental que los funcionarios actúen con integridad y responsabilidad. Esto no solo promueve un uso adecuado de los recursos públicos, sino que también contribuye a la construcción de un ambiente de cooperación y respeto entre la administración y la comunidad.

Figura 11

Efectividad de la gestión de los recursos económicos por la municipalidad



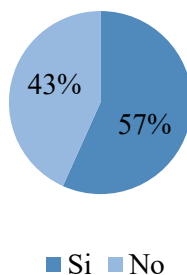
Nota: Encuesta aplicada

Los datos sobre la gestión de los recursos económicos por parte de la municipalidad muestran que un 32% de los encuestados la considera adecuada, y un 12% incluso la valora como muy adecuada. Sin embargo, un 35% opina que la gestión es regular, lo que indica que, aunque no es totalmente negativa, hay espacio para mejoras. Al mismo tiempo, un 22% la ve como inadecuada o muy inadecuada, lo que revela que existe un porcentaje considerable

de personas que no están satisfechas con cómo se manejan los recursos, resaltando la necesidad de optimizar ciertos aspectos en la gestión económica.

Figura 12

Percepción de problemas de administración o gestión en la municipalidad distrital de Pichari

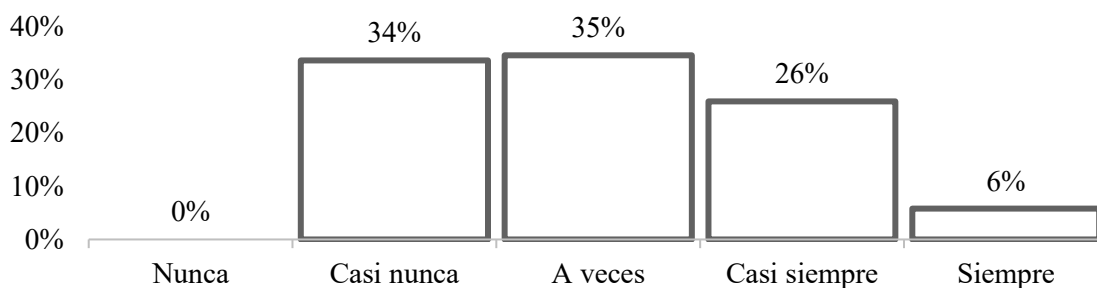


Nota: Encuesta aplicada

Los datos muestran que la mayoría de las personas perciben la existencia de problemas en la administración o gestión de la municipalidad, con un 57% de los encuestados expresando su preocupación. Sin embargo, un 43% no detecta dificultades en este ámbito. Aunque más de la mitad considera que hay aspectos que deben mejorarse, una parte considerable de la población parece tener una visión más favorable o, al menos, menos crítica de la gestión actual.

Figura 13

Eficiencia en el uso de recursos económicos de la municipalidad



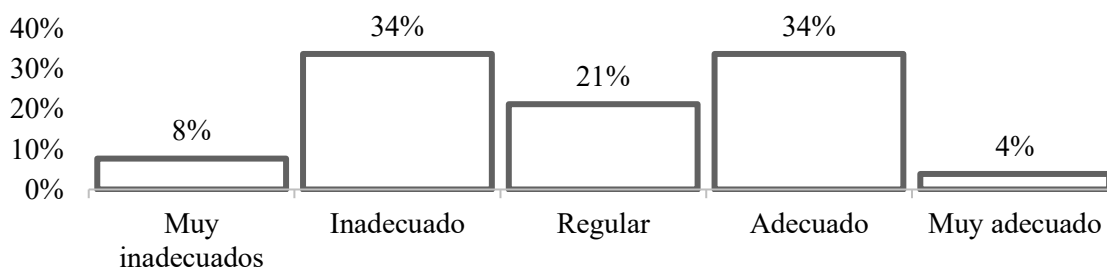
Nota: Encuesta aplicada

La figura previa muestra los datos sobre la eficiencia en el manejo de los recursos económicos de la municipalidad. Un 35% de los encuestados considera que esta eficiencia

se manifiesta solo a veces, mientras que un 34% señala que casi nunca es evidente. Por otro lado, un 26% cree que la eficiencia casi siempre se logra, y solo un 6% opina que siempre se cumple, lo que sugiere que, aunque hay esfuerzos percibidos en la gestión de los recursos, aún existen desafíos importantes para mejorar la confianza en la administración económica de la entidad.

Figura 14

Evaluación de la transparencia en el manejo de recursos económicos de la municipalidad

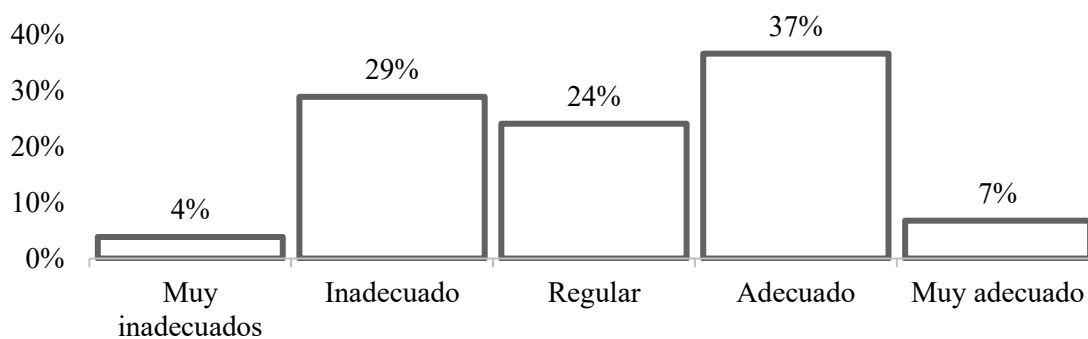


Nota: Encuesta aplicada

En cuanto a la transparencia en el manejo de los recursos económicos de la municipalidad. Por un lado, un 34% de las personas considera que la gestión es adecuada, mientras que un 4% la califica como muy adecuada. No obstante, una proporción significativa, el 34%, opina que es inadecuada, y un 8% la ve como muy inadecuada. Y un 21% considera la evaluación como regular, demostrando un posible manejo inadecuado de los recursos económicos.

Figura 15

Eficiencia en la planificación y asignación del presupuesto municipal para el distrito

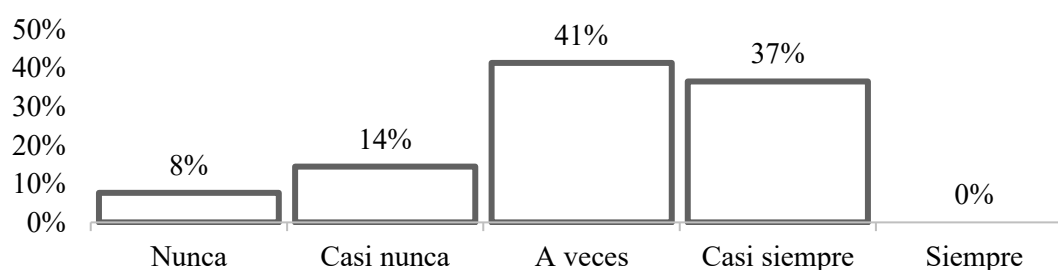


Nota: Encuesta aplicada

La figura previa respecto a la eficiencia en la gestión del presupuesto municipal. Un 37% de los encuestados considera que la asignación es adecuada, mientras que un 7% la califica como muy adecuada. Sin embargo, un 29% opina que la planificación es inadecuada y un 4% la ve como muy inadecuada, lo que indica que un número considerable de personas percibe fallos en la gestión. Además, un 24% la califica como regular, lo que señala que aún hay margen para mejorar la asignación y planificación de los recursos municipales.

Figura 16

Oportunidades de desarrollo y capacitación para empleados en la municipalidad

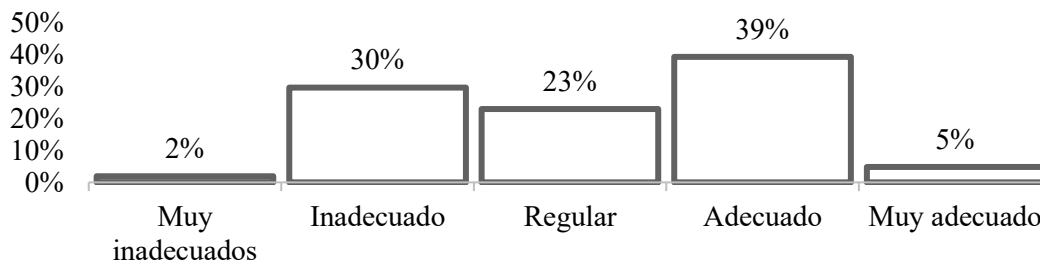


Nota: Encuesta aplicada

Los resultados previos muestran que las oportunidades de desarrollo y capacitación para los empleados en la municipalidad son percibidas de la siguiente manera: Si bien un 37% de los encuestados indica que estas oportunidades casi siempre están presentes, la ausencia de una respuesta afirmativa en la categoría de "siempre" refleja que aún no se ha alcanzado una consistencia completa. Un 41% señala que solo a veces se les brinda estas oportunidades, lo que sugiere que muchos empleados no perciben una oferta constante o equitativa. Además, el 22% restante, entre quienes indican que estas oportunidades casi nunca o nunca se presentan, destaca una brecha significativa que podría afectar el crecimiento profesional de ciertos trabajadores.

Figura 17

Calificación de la transparencia y equidad en la selección y promoción del personal municipal

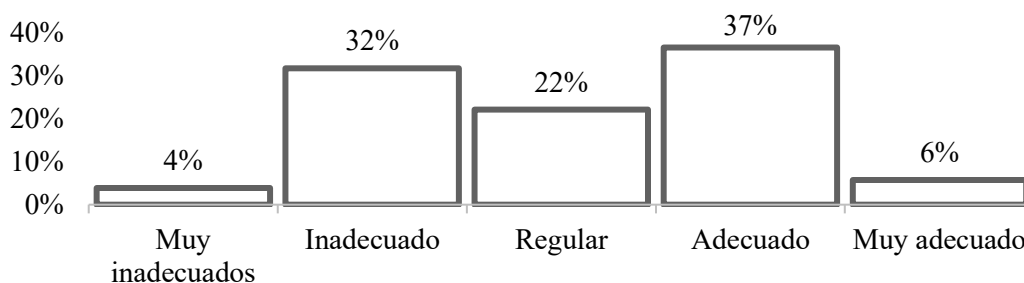


Nota: Encuesta aplicada

Los datos respecto a la equidad y transparencia en los procesos de selección y promoción del personal dentro de la municipalidad muestran que un 39% de los encuestados considera que estos procesos son adecuados, y un 5% incluso los califica como muy adecuados, una parte significativa de la población tiene una visión crítica. Un 30% los considera inadecuados y un 2% los ve como muy inadecuados, lo que sugiere preocupaciones sobre la justicia en estos procedimientos. El 23% restante tiene una opinión más neutral, describiéndolos como regulares.

Figura 18

Evaluación del fomento de un ambiente laboral positivo en la municipalidad



Nota: Encuesta aplicada

La figura previa muestra los datos sobre los esfuerzos por promover un ambiente laboral positivo en la municipalidad. Un 37% de los encuestados considera que el ambiente es adecuado. Sin embargo, un 32% lo evalúa como inadecuado, lo que indica que una proporción considerable no percibe un entorno satisfactorio. Además, el 22% lo califica como regular, mientras que un pequeño porcentaje, el 4%, lo encuentra muy inadecuado, y

un 6% lo considera muy adecuado. Estos resultados sugieren que, aunque existen avances, hay desafíos por superar para crear un ambiente más saludable.

4.2 Verificación de hipótesis

4.2.1. Estimación del modelo econométrico

El uso de un modelo de elección binaria en el análisis de la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari ha revelado cómo la responsabilidad ética y características socioeconómicas pueden influir en la variable dependiente.

4.2.2. Elección del modelo

El análisis de los resultados de los modelos probabilísticos proporciona una visión clara de los criterios fundamentales a considerar al elegir la opción más adecuada entre las disponibles:

Tabla 1

Modelos binarios (Probit, Logit y Extreme Value)

CRITERIO	PROBIT	LOGIT	EXTREME VALUE
McFadden. R squared	0.831700	0.835784	0.858213
Log. likelihood.	-11.97324	-11.68269	-10.08705
LR statistic	118.3378	118.9189	122.1102
Akaike. Info criterion.	0.307178	0.301590	0.270905
Schwarz. criterion.	0.408885	0.403298	0.372612
Hannan. Quinn_criter.	0.348382	0.342795	0.312109
Prob (LR statistic)	0.000000	0.000000	0.000000

Fuente: EViews 10. Elaboración propia

El modelo Extreme Value se destaca como la opción más efectiva para este análisis, gracias a sus excelentes indicadores de ajuste que reflejan su capacidad para interpretar los datos con notable precisión. La combinación de altos valores en los estadísticos McFadden, Log verosimilitud y LR estadística demuestra su sólida fundamentación en el contexto del estudio. Por otro lado, los bajos índices en los estadísticos de Akaike, Schwarz y Hannan–Quinn subrayan la eficiencia del modelo.

Tabla 2*Modelo elegido (Extreme Value)*

Dependent Variable: Y (Gestión pública)

Method: ML - Binary Extreme Value (Newton-Raphson /
Marquardt steps)

Date: 10/16/24 Time: 17:48

Sample: 1 104

Included observations: 104

Convergence achieved after 6 iterations

Coefficient covariance computed using observed Hessian

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-6.346055	2.095233	-3.028806	0.0025
RE	1.940560	0.782381	2.480326	0.0131
ED	0.139476	0.059913	2.328000	0.0199
SX	2.272670	0.762150	2.981919	0.0029
McFadden R-squared	0.858213	Mean dependent var	0.567308	
S.D. dependent var	0.497848	S.E. of regression	0.159035	
Akaike info criterion	0.270905	Sum squared resid	2.529227	
Schwarz criterion	0.372612	Log likelihood	-10.08705	
Hannan-Quinn criter.	0.312109	Deviance	20.17410	
Restr. deviance	142.2843	Restr. log likelihood	-71.14213	
LR statistic	122.1102	Avg. log likelihood	-0.096991	
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	45	Total obs	104	
Obs with Dep=1	59			

Fuente: Estimaciones de los modelos binarios.

La selección del modelo Extreme Value, que se detalla en la Tabla 2, resulta especialmente relevante dado que la variable dependiente es dicotómica. Este enfoque permite establecer de manera clara las interrelaciones entre las variables explicativas y la respuesta binaria, lo que facilita un análisis más profundo y comprensivo de los factores que afectan los resultados observados.

Modelo Extreme value:

$$Prob \left[GP_i = \frac{1}{X_i} \right] = e^{e^{-(\beta_0 + \beta_1 RE + \beta_2 ED_i + \beta_3 SX)}} + \mu$$

Dónde:

GP = Gestión pública, que toma el valor 1 si la gestión pública es inadecuada y 0 si es adecuada; $\forall i = 1, 2, \dots, 104$.

RE = Responsabilidad ética

ED = Edad

SX = Sexo

\hat{B}_i = Coeficiente del modelo

μ_i = Término aleatorio

4.2.3. Análisis de indicadores estadísticos

4.2.3.1. Prueba de relevancia global

Esta prueba permite conocer si las variables responsabilidad ética y las características socioeconómicas en su conjunto logra explicar o no a la variable gestión pública.

$H_o : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (El intercepto, responsabilidad ética, edad y sexo no son significativas en la probabilidad de explicar la gestión pública).

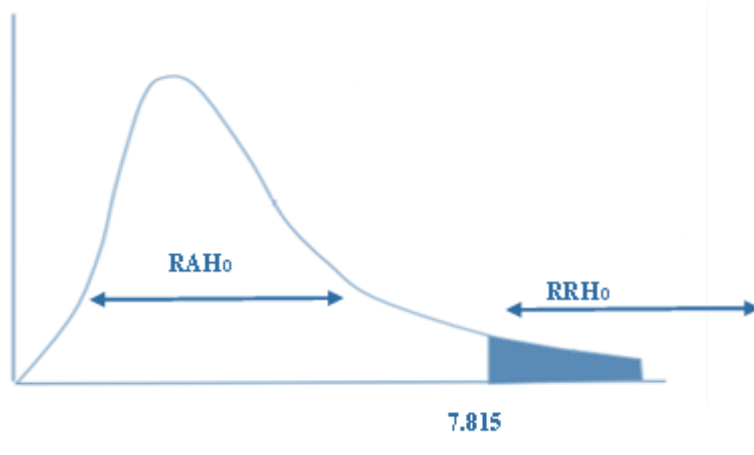
$H_a : \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$ (El intercepto, responsabilidad ética, edad y sexo son significativas en la probabilidad de explicar la gestión pública).

Para realizar la prueba de relevancia global se toma como nivel de significancia de 5% ($\alpha = 0.05$). Asimismo, se define el grado de libertad (gl) y los parámetros (k).

$$gl = (k - 1)$$

$$gl = 4 - 1 = 3$$

En la Figura 19 se visualizan claramente las áreas que delimitan las zonas de rechazo y aceptación de la hipótesis, con un punto crítico establecido en 7.815. Este valor sirve como referencia clave para evaluar si los resultados obtenidos respaldan o refutan la hipótesis planteada:

Figura 19*Distribución Chi cuadrado*

En la figura 19 se observa el punto crítico ($X^2_t = 7.815$) y el valor del LR Statistic ($X^2_c=122.1102$).

A partir de estos datos, se observa que el $X^2_c > X^2_t$, lo que implica que el valor calculado del Chi cuadrado cae dentro de la zona de rechazo de la hipótesis nula. Además, el valor de significancia global de la estimación (Prob (LR statistic) es inferior al 5%.

En el análisis realizado, se puede concluir que la responsabilidad ética, la edad y el sexo explican de manera significativa la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari.

4.2.3.2. Prueba de relevancia individual

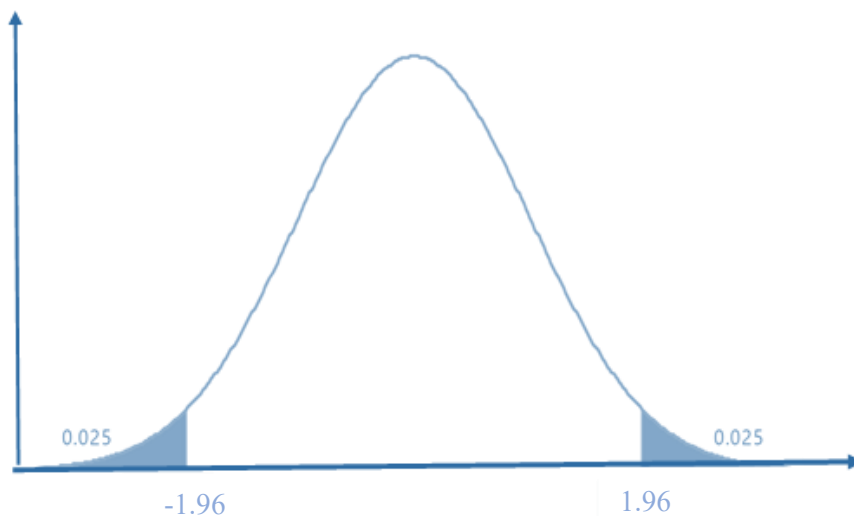
Esta prueba facilita la evaluación de la significancia de cada variable independiente de manera individual. A continuación, se formula la siguiente hipótesis:

- $H_o : \beta_i = 0$ (El intercepto, características socioeconómicas (edad, y sexo); así como la variable responsabilidad ética no son significativas en la probabilidad de explicar la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari).
- $H_a : \beta_i \neq 0$ (El intercepto, características socioeconómicas (edad, y sexo); así como la variable responsabilidad ética son significativas en la probabilidad de explicar la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari).

En este análisis, se emplea un nivel de significancia del 5%, lo que implica que cualquier resultado con una probabilidad inferior a este valor llevará al rechazo de la hipótesis nula como se ilustra en la Figura 20.

Figura 20

Puntos críticos en la distribución normal



A continuación, se contrastan los puntos críticos con los resultados obtenidos o valores calculados mediante la estimación del modelo.

- **Análisis respecto a: Intercepto (C)**

$$z_{C_1} = \frac{-6.346055}{2.095233} \Rightarrow z_{C_1} = -3.028806$$

- **Análisis respecto a: Responsabilidad ética**

$$z_{C_2} = \frac{1.940560}{0.782381} \Rightarrow z_{C_2} = 2.480326$$

- **Análisis respecto a: Edad**

$$z_{C_3} = \frac{0.139476}{0.059913} \Rightarrow z_{C_3} = 2.328000$$

- **Análisis respecto a: Sexo**

$$z_{C_2} = \frac{2.272670}{0.762150} \Rightarrow z_{C_3} = 2.981919$$

Los valores de z calculado (Z_c) para las variables responsabilidad ética, edad y sexo se encuentran dentro de la región de rechazo de la hipótesis nula (RRHo), lo que lleva a rechazar dicha hipótesis. Esto indica que cada una de estas variables es significativa de manera individual para explicar la gestión pública con un nivel de confianza del 95%.

4.2.4. Estimación de efectos marginales

Para interpretar adecuadamente los resultados de este estudio, se recurrió al análisis de efecto marginal, también conocido como elasticidad en la teoría económica. Este enfoque permite medir cómo varía la variable dependiente ante un cambio en las variables independientes:

$$\frac{\Delta Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta X_i} = Prob\left(Y = \frac{1}{X_i}\right)_{X_i=1} - Prob\left(Y = \frac{1}{X_i}\right)_{X_i=0}$$

Análisis marginal: Responsabilidad ética

$$\frac{\Delta Prob\left(GP = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta RE} \cong 18.45\%$$

En consecuencia, se puede afirmar que un aumento en la frecuencia de la responsabilidad ética en un 33% incrementa la probabilidad de una adecuada gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari.

- **Análisis marginal: Edad**

$$\frac{\Delta Prob\left(GP = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta ED} \cong 0.2 \%$$

En la municipalidad distrital de Pichari, un aumento en la edad de la población está asociado con una probabilidad del 0.2% de experimentar una adecuada gestión pública.

CAPÍTULO V.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Concordancias con otros resultados

El estudio de Guevara (2024) refuerza la importancia de la gobernanza y el código de ética en la gestión pública, destacando cómo la implementación de políticas públicas pertinentes es clave para una administración efectiva. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de nuestra investigación, que muestran que la responsabilidad ética juega un papel fundamental en el desempeño de la gestión pública. Además, al analizar la alineación de las decisiones y acciones de la municipalidad con sus principios y valores, observamos que un porcentaje significativo de la población percibe una desconexión, con un 30% de opiniones negativas, un 22% siente que la correspondencia es poca y un 8% asegura que no hay nada de reflejo en las acciones.

La investigación de Méndez y Ramírez (2022) demuestra cómo la ética en la administración pública tiene un impacto positivo en la gestión de fondos públicos, un hallazgo que resuena con los resultados obtenidos en nuestro propio estudio. En nuestro análisis de la municipalidad distrital de Pichari, observamos una correlación clara entre el incremento en la frecuencia de prácticas éticas y la mejora en la gestión pública. Específicamente, un aumento del 33% en la responsabilidad ética eleva significativamente la probabilidad de una administración más eficiente y transparente. Este paralelo entre ambas investigaciones refuerza la idea de que la ética es un pilar fundamental para optimizar los procesos y garantizar el uso adecuado de los recursos públicos en diversas instituciones.

El estudio de Farfán et al. (2022) sobre la ética en la función pública revela una inquietud generalizada acerca de la corrupción en la administración pública y su impacto negativo en el desarrollo social y económico, lo que coincide con los hallazgos de nuestra investigación. Al igual que en su estudio, observamos una preocupación significativa por la falta de transparencia en el manejo de los recursos económicos en la municipalidad, donde un 34% de los encuestados considera inadecuada la gestión de estos recursos, mientras que un 8% la percibe como muy inadecuada. Además, un 21% califica la transparencia como

regular, lo que sugiere la existencia de prácticas que podrían estar contribuyendo a un manejo ineficiente o poco claro de los recursos.

CONCLUSIONES

1. La responsabilidad ética influye significativamente en la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari, debido a que el coeficiente estimado en el modelo es mayor que cero (1.940560), el mismo que presenta p-valores menores al 5%.
2. Los resultados sobre la gestión pública, en la gestión de los recursos económicos por parte de la municipalidad, un 22% la ve como inadecuada y un 35% opina que la gestión es regular. Por otro lado la mayoría de las personas perciben la existencia de problemas en la administración o gestión de la municipalidad, con un 57% de los encuestados expresando su preocupación. Asimismo, un 33% opina que la planificación es inadecuada y un 24% la califica como regular, señalando que aún hay margen para mejorar la asignación y planificación de los recursos municipales.
3. Sobre el desarrollo de la responsabilidad se encontraron que un porcentaje significativo del 27%, indican que solo algunas veces cumplen con las normas directivas de la municipalidad y un 32% reconoce que raramente sigue estas directivas. Por otro lado solo el 31% de los encuestados afirma que cumplen siempre. Asimismo, existe una percepción negativa por parte de los encuestados respecto a la adecuación de los procesos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de normas directivas, con un 42% clasificando estos procesos como "muy inadecuados" o "inadecuados". Además, sobre los compromisos de los funcionarios en relación con la integridad y la transparencia se obtuvieron que un porcentaje significativo, el 44%, no se siente comprometido y el 17 % perciben un compromiso moderado.
4. Las características socioeconómicas (edad y sexo) influye significativamente en la gestión pública en la municipalidad distrital de Pichari, debido a que el coeficiente estimado en el modelo es mayor que cero (0.139476) y (2.272670) respectivamente, el mismo que presenta p-valores menores al 5%.

RECOMENDACIONES

1. A la institución, se recomienda implementar una cultura de transparencia basadas en principios éticos y realizar capacitaciones continuas a los funcionarios.
2. Es recomendable que la municipalidad implemente medidas más estrictas en la gestión y planificación de sus recursos económicos. Asimismo se debe implementar mecanismos de seguimiento y evaluación más rigurosos, involucrando a la comunidad en la revisión y planificación de proyectos.
3. Para mejorar el cumplimiento de las normas directivas y fortalecer el compromiso de los funcionarios con la integridad y la transparencia, se recomienda implementar un sistema de seguimiento y evaluación que garantice la correcta aplicación de las normativas en la municipalidad, así como crear incentivos para fomentar el cumplimiento.

Bibliografía

- Álava , N. (2019). *Relación de la inclusión financiera del Banco Nación con el desarrollo local del distrito de Balsapuerto, 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46276/%c3%81lava_HNJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aparicio, & Jaramillo. (2012). *Determinantes de la inclusión al sistema financiero: ¿ cómo hacer para que el Perú alcance los mejores estándares a nivel internacional?* Documento de trabajo. Obtenido de https://www.sbs.gob.pe/portals/4/jer/pub-estudios-investigaciones/dt-4-2012_aparicio_jaramillo.pdfhttps://www.sbs.gob.pe/portals/4/jer/pub-estudios-investigaciones/dt-4-2012_aparicio_jaramillo.pdf<https://www.sbs.gob.pe/portals/4/jer/pub-estudios-investiga>
- Banco Mundial. (2018). *WOMEN'S FINANCIAL INCLUSION AND THE LAW*. Obtenido de <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/610311522241094348-0050022018/original/FinancialInclusion.pdf>
- Bernal, Lora, & Mayorga. (2024). *La influencia de la educación financiera en los hábitos de compra en la ciudad de Bogotá*. Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/13339/BernalAnamaria2023.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Bustillo. (2022). *Situación actual de la exclusión financiera de España*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/527509/retrieve>
- Cardona. (2020). Revisión bibliográfica sobre inclusión financiera como estrategia de recuperación y de crecimiento fintech. *Semestre Económico*, 23(55), 183-203. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v23n55/2248-4345-seec-23-55-183.pdf>

- Chavez, Milanesi, & Pesce. (2016). Funciones de utilidad y estimación de la aversión al riesgo. *Escritos contables y de administración*, 97-118. Obtenido de <https://revistas.uns.edu.ar/eca/article/view/417/381>
- Chen. (2012). La economía informal: definiciones, teorías y políticas. *Documento de Trabajo de WIEGO*, 1-27. Obtenido de <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>
- Cruz, & Quisiyupanqui. (2018). *Factores limitantes de la inclusión financiera en el departamento de Cusco 2017*. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2316/Mirian_Milagros_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dabla-Norris, Deng, Ivanova, Karpowicz, Unsal, VanLeemput, & Wong. (2015). *Inclusión financiera: un enfoque centrado en América Latina*. Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos. Obtenido de https://www.cemla.org/PDF/boletin/PUB_BOL_LXI-04-03.pdf
- Emmerij. (1998). *El desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI*. Obtenido de <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UCR.000081940/Details4>
- Fernández-Zarza. (2019). *El acceso a los servicios bancarios como motor del desarrollo económico: las barreras a la inclusión financiera y su solución*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/295689/retrieve>
- Flores , Y., & Herrera , M. (2018). *Incidencia de la inclusión financiera en los microseguros comercializados por las instituciones financieras en Arequipa metropolitana, 2018*. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2f7f1f04-883e-4eb0-9657-de60c9ad065e/content>
- Florez , C., & Ricra , C. (2020). *Agentes corresponsales del Banco de la Nación y la inclusión financiera en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58178/Florez_MC-Ricra_SCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gomez , A., & Ylla , J. (2022). *Relación entre la banca digital y la inclusión financiera en la población del distrito de Arequipa 2021*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6474/A.Gomez_J.Ylla_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez. (2012). Desarrollo comunitario. *Revista en Cultura de la Legalidad*, 206-212. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127793>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Panorama económico departamental*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/panoramaeconomico-departamental/1/>
- Kahneman, & Tversky. (1987). Teoría prospectiva: Un análisis de la decisión bajo riesgo. *Estudios de Psicología*, 95-124. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02109395.1987.10821483>
- Leyshon, & Thrift. (1994). Acceso a servicios financieros y retiro de infraestructura financiera: problemas y políticas. *Área*, 268-275. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Access-to-Financial-Services-and-Financial-Problems-Leyshon-Thrift/948a5d5909a58b3ee2ade93b0a3d34a2651a9584>
- Luyo , L., & Sernaque , S. (2023). *La inclusión financiera y el emprendimiento de los socios de la COOPAC Inclusiva de Cañete, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9e9bc0d5-a0fb-41f9-902d-54df39a61966/content>
- Magno, E. (2022). *Productos bancarios y la inclusión financiera en una entidad financiera pública, San Juan de Lurigancho, 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96146/Magno_FEE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Padilla, & Sanchis. (2021). La relación causa-efecto entre exclusión/inclusión social y financiera. Una aproximación teórica. *Revista de Estudios Cooperativos*.

- Pérez. (12 de Julio de 2019). *Real Instituto Elcano*. Obtenido de <https://www.realinstitutoelcano.org/documento-de-trabajo/transparencia-financiera-internacional/>
- RAE. (2019). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/inclusi%C3%B3n-social>
- Roa. (2021). *Normas sociales: la barrera invisible de la inclusión financiera de la mujer*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/12ce6a62-4a55-465f-aac4-0ed7db7b1f3f/content>
- Rodriguez , A. (2020). *Inclusión financiera y las tecnofinanzas de los comerciantes del centro comercial Lampa de Oro, Santa Anita 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75418/Rodriguez_NAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio. (2015). *La Anarquía de las Decisiones: la relación entre aversión al riesgo, racionalidad e inercia*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136992>
- Salloum. (2000). Bebczuk, RN Información asimétrica en los mercados financieros. *Estudios económicos*, 163-164. Obtenido de <https://revistas.uns.edu.ar/ee/article/view/401>
- Silva Rubio. (2022). *Factores determinantes en la inclusión financiera de la población femenina del distrito de Pomalca – 2021*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4725/1/TL_SilvaRubioAngie.pdf
- Stein, Randhawa, & Bilandzic. (2011). Hacia el acceso universal: abordar el desafío global de la inclusión financiera. *Crecimiento y desarrollo poscrisis: una agenda de desarrollo para el G*, 439-491. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xtFW6OnakZYC&oi=fnd&pg=PA439&dq=Toward+Universal+Addressing+the+Global+Challenge+of+Financial+Inclusion+.&ots=kNJVnUijiJ&sig=vGjuCeMG2Msy3PPiKon0wfq73S8#v=onepage&q=Toward%20Universal%20Addressing%20the%20Global%](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xtFW6OnakZYC&oi=fnd&pg=PA439&dq=Toward+Universal+Addressing+the+Global+Challenge+of+Financial+Inclusion+.&ots=kNJVnUijiJ&sig=vGjuCeMG2Msy3PPiKon0wfq73S8#v=onepage&q=Toward%20Universal%20Addressing%20the%20Global%20)

- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2023). *Inclusión financiera*. Obtenido de <https://www.sbs.gob.pe/inclusion>
- Vargas. (2022). *Brechas de la inclusión financiera digital en Perú, en un contexto de crisis económica y sanitaria por el COVID-19, usando el análisis de componentes Principales*. Lima: IN Informática, Ed.). Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/brecha.pdf>
- Vidal. (2020). *Asimetría informacional en el sistema financiero*. Obtenido de https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/26683/VidalCarballo_Carla_TFG_2020.pdf
- Villacorta. (2023). *Factores determinantes de la inclusión financiera en Ancash, 2015-2021*. Obtenido de https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5734/T033_48443118_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Interrogante general:</p> <p>¿Cuáles es la implicación de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?</p> <p>Interrogantes específicas:</p> <p>¿Cómo se encuentra la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?</p> <p>¿Cómo se desarrolla la responsabilidad ética dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?</p> <p>¿Cuál es el grado de incidencia de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la implicación de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.</p> <p>Interrogantes específicas:</p> <p>Describir como se encuentra la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.</p> <p>Analizar cómo se desarrolla la responsabilidad ética dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco</p> <p>Determinar el grado de incidencia de la responsabilidad ética en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco</p>	<p>La responsabilidad ética incide significativamente en la gestión pública dentro de la municipalidad distrital de Pichari, región Cusco.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Y: Gestión Pública</p> <p>Indicadores:</p> <p>$Y_1 =$ Gestión de recursos económicos.</p> <p>$Y_2 =$ Gestión de recursos humanos.</p> <p>Variable independiente</p> <p>X: Responsabilidad Ética</p> <p>Indicadores:</p> <p>$X_1 =$ Cumplimiento de normas y directivas.</p> <p>$X_2 =$ Respeto de principios y valores institucionales.</p> <p>Variable independiente</p> <p>W: Características socioeconómicas:</p> <p>$W_1 =$ Edad.</p> <p>$W_2 =$ Sexo.</p>

Anexo 2. Encuesta.



ENCUESTA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

Con el propósito de evaluar la gestión pública de la municipalidad distrital de Pichari, les solicitamos su colaboración para completar la siguiente encuesta. Su participación es fundamental para entender cómo se gestionan los recursos económicos y humanos por medio del cumplimiento de principios y valores institucionales dentro de la municipalidad. Las respuestas serán anónimas y confidenciales, y se utilizarán únicamente con fines de análisis académicos. Agradecemos su sinceridad y su valioso tiempo.

I. X: Responsabilidad Ética

1. ¿En qué medida considera que los funcionarios de la municipalidad cumplen con las normas y directivas establecidas?

a. Nunca <input type="checkbox"/>	d. Siempre <input type="checkbox"/>
b. Casi nunca <input type="checkbox"/>	e. Casi siempre <input type="checkbox"/>
c. Algunas veces <input type="checkbox"/>	
2. ¿En qué medida considera usted la efectividad de la comunicación y la aplicación las normas directivas dentro de la municipalidad?

a. Muy inefectivo <input type="checkbox"/>	d. Efectivo <input type="checkbox"/>
b. Inefectivo <input type="checkbox"/>	e. Muy efectivo <input type="checkbox"/>
c. Ni efectivo, ni inefectivo <input type="checkbox"/>	
3. ¿En qué medida considera usted que los procesos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de normas directivas son adecuados?

a. Muy inadecuados <input type="checkbox"/>	d. Adecuados <input type="checkbox"/>
b. Inadecuados <input type="checkbox"/>	e. Muy adecuados <input type="checkbox"/>
c. Ni adecuados, ni inadecuados <input type="checkbox"/>	
4. ¿Qué tan comprometidos considera usted que están los empleados de la municipalidad con la responsabilidad ética en el cumplimiento de las normas directivas?

a. Nada comprometidos <input type="checkbox"/>	d. Comprometidos <input type="checkbox"/>
b. Poco comprometidos <input type="checkbox"/>	e. Muy comprometidos <input type="checkbox"/>
c. Moderadamente comprometidos <input type="checkbox"/>	
5. ¿En qué medida considera usted que los empleados de la municipalidad respetan los principios y valores institucionales en su trabajo diario?

a. Nunca <input type="checkbox"/>	d. Casi siempre <input type="checkbox"/>
b. Casi nunca <input type="checkbox"/>	e. Siempre <input type="checkbox"/>
c. A veces <input type="checkbox"/>	
6. ¿En qué medida considera la eficiencia de la promoción de los principios y valores institucionales en la municipalidad?

a. Muy bajo <input type="checkbox"/>	d. Alto <input type="checkbox"/>
b. Bajo <input type="checkbox"/>	e. Muy alto <input type="checkbox"/>
c. Regular <input type="checkbox"/>	
7. ¿Qué tan comprometidos considera usted que están los funcionarios de la municipalidad con la integridad y la transparencia en sus actividades laborales?

a. Nada comprometidos <input type="checkbox"/>	d. Comprometidos <input type="checkbox"/>
b. Poco comprometidos <input type="checkbox"/>	e. Muy comprometidos <input type="checkbox"/>
c. Moderadamente comprometidos <input type="checkbox"/>	

8. ¿En qué medida considera usted que se reflejan los principios y valores institucionales en las decisiones y acciones tomadas por la municipalidad?

- | | | | |
|------------|-----|------------------|-----|
| a. Nada | () | d. Mucho | () |
| b. Poco | () | e. Completamente | () |
| c. Regular | () | | |

II. Y: Gestión Pública

9. ¿En qué medida considera usted la efectividad de la gestión de los recursos económicos por parte de la municipalidad?

- | | | | |
|-------------------|-----|-----------------|-----|
| a. Muy inadecuado | () | d. Adecuado | () |
| b. Inadecuado | () | e. Muy adecuado | () |
| c. Regular | () | | |

10. ¿Considera Ud., que actualmente dentro municipalidad Distrital de Pichari se puede visualizar algún problema de administración o gestión?

- | | | | |
|-------|-----|-------|-----|
| a. Si | () | d. No | () |
|-------|-----|-------|-----|

11. ¿En qué medida considera usted que los recursos económicos de la municipalidad se utilizan de manera eficiente?

- | | | | |
|---------------|-----|-----------------|-----|
| a. Nunca | () | d. Casi siempre | () |
| b. Casi nunca | () | e. Siempre | () |
| c. A veces | () | | |

12. ¿Cómo calificaría usted la transparencia en el manejo de los recursos económicos por parte de la municipalidad?

- | | | | |
|-------------------|-----|-----------------|-----|
| a. Muy inadecuado | () | d. Adecuado | () |
| b. Inadecuado | () | e. Muy adecuado | () |
| c. Regular | () | | |

13. ¿En qué medida considera usted que se planifica y se asigna el presupuesto de la municipalidad para cumplir con las necesidades del distrito?

- | | | | |
|-------------------|-----|-----------------|-----|
| a. Muy inadecuado | () | d. Adecuado | () |
| b. Inadecuado | () | e. Muy adecuado | () |
| c. Regular | () | | |

14. ¿En qué medida considera usted que la municipalidad proporciona oportunidades de desarrollo y capacitación a sus empleados?

- | | | | |
|---------------|-----|-----------------|-----|
| a. Nunca | () | d. Casi siempre | () |
| b. Casi nunca | () | e. Siempre | () |
| c. A veces | () | | |

15. ¿Cómo calificaría usted la transparencia y equidad en los procesos de selección y promoción del personal en la municipalidad?

- | | | | |
|-------------------|-----|-----------------|-----|
| a. Muy inadecuado | () | d. Adecuado | () |
| b. Inadecuado | () | e. Muy adecuado | () |
| c. Regular | () | | |

16. ¿En qué medida considera usted que la municipalidad fomenta un ambiente laboral positivo y motivador para sus empleados?

- | | | | |
|-------------------|-----|-----------------|-----|
| a. Muy inadecuado | () | d. Adecuado | () |
| b. Inadecuado | () | e. Muy adecuado | () |
| c. Regular | () | | |

Anexo 3. Panel fotográfico



