

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA
EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA
EN EL GOBIERNO REGIONAL
DE TACNA, 2023**

TESIS

Presentada por:

LADY YNELLA ESTEBA OSCO

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGÍSTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA PÚBLICA**

TACNA - PERÚ

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA


**LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO
DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL
DE TACNA, 2023**

Tesis sustentada y aprobada el 17 de noviembre del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

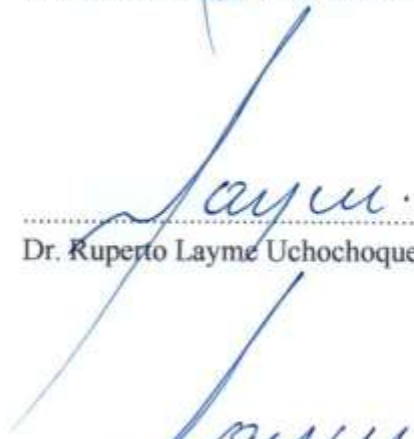
PRESIDENTE :


.....
Dr. Felipe Yony Gómez Cáceres

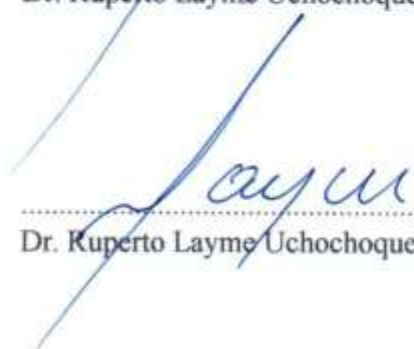
SECRETARIO :


.....
Mgr. Javier Fernando Mendoza Quispe

MIEMBRO :


.....
Dr. Ruperto Layme Uchochoque

ASESOR :


.....
Dr. Ruperto Layme Uchochoque

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. Ruperto Layme Uchochoque, en mi condición de asesor acreditado con RESOLUCION ESCUELA DE POSGRADO N° 14442-2024-ESPG/UNJBG. Tacna, 02 de setiembre del 2024, del trabajo de tesis titulado: "GESTIÓN DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023", presentado por el Srta. Lady Ynella Esteba Osco, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.


Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 07 %.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gerencia Pública.


Tacna, 10 de octubre del 2025

FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos


.....
Dr. Ruperto Layme Uchochoque
DNI N° 04643373



FIRMA TESISTA
Nombres y apellidos


.....
Srta. Lady Ynella Esteba Osco
DNI N° 42514143



DEDICATORIA

La culminación de este trabajo de investigación ha sido posible gracias a la guía, el amor y la sabiduría de personas maravillosas que, con su luz, pudieron iluminar y orientar en cada etapa de este proceso.

En primer lugar, elevo mi gratitud a Dios Padre Todopoderoso por la perseverancia, la sabiduría y la constancia otorgadas, asimismo, por rodearme de las personas idóneas que iluminaron y marcaron mi camino.

A mis eternamente amados abuelos, Rafael Laura Condori, Braulio Osco Laura y Zenovia Mancilla Condori; a mis queridos tíos, Elvis Osco Mancilla y Liduvina Botello Mamani. Sé que me acompañan desde el cielo, abriendo senderos y dándome la fuerza para convertirme en una mejor persona y profesional cada día.

Expreso mi gratitud inmensurable a mi amada madre, Ninfa Osco Mancilla, por ser mi más grande ejemplo de perseverancia, amor incondicional y motivación inquebrantable, elementos fundamentales para la realización de este proyecto de grado.

Asimismo, agradezco profundamente a mis padres, hermanas y sobrinos por su confianza y apoyo incondicional a lo largo de toda la investigación. Su aliento constante fue un pilar esencial.

Finalmente, extendiendo un sincero agradecimiento a los distinguidos catedráticos:

Dr. Felipe Yony Gómez Cáceres

Mgr. Javier Fernando Mendoza Quispe

Dr. Ruperto Layme Uchochoque

Su rigor académico, su invaluable paciencia y su acompañamiento experto fueron indispensables para dar forma y solidez a esta investigación. Su compromiso y dedicación jugaron un papel crucial en la consecución de este objetivo profesional.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1 Descripción del problema.....	2
1.1.1 Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema principal	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivo de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Hipótesis	5
1.4.1 Hipótesis general.....	5
1.4.2 Hipótesis específicas.....	5
1.5 Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.5.1 Justificación metodológica.....	5
1.5.2 Justificación teórica.....	5
1.5.3 Justificación práctica.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional	7
2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional.....	10
2.1.3 Antecedentes de la investigación a nivel local.....	12
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1 Liderazgo ético.....	14
2.2.2 Dimensiones del liderazgo ético	18
2.2.3 Eficacia del ciclo de inversión pública	22
2.2.4 Dimensiones del ciclo de inversión pública.....	27

2.3	Definición de términos	31
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		34
3.1	Tipo y nivel de investigación	34
3.1.1	Tipo de investigación.....	34
3.1.2	Nivel de investigación.....	34
3.2	Descripción del ámbito de investigación.....	35
3.4	Variables	36
3.4.1	Identificación de las variables.....	36
3.5	Población y muestra	37
3.5.1	Población.....	37
3.5.2	Muestra	37
3.6	Recolección de datos	40
3.6.1	Procedimientos.....	40
3.6.2	Técnicas de recolección de datos	41
3.6.3	Instrumentos para la recolección de datos	41
3.6.4	Tratamiento de datos.....	42
3.7	Técnicas de procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos..	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		43
4.1	Análisis descriptivo de las variables	43
4.2	Prueba de normalidad.....	52
4.3	Prueba de hipótesis.....	54
4.3.1	Verificación de la hipótesis general.....	54
4.3.2	Verificación de las Hipótesis Específicas	56
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		60
CONCLUSIONES		65
RECOMENDACIONES		67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		69
ANEXOS		78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Determinación de muestra	38
Tabla 2. Liderazgo ético	43
Tabla 3. Técnica.....	44
Tabla 4. Psicoafectiva	45
Tabla 5. Ética	46
Tabla 6. Eficacia del ciclo de inversión pública	47
Tabla 7. Programación multianual de inversiones.....	48
Tabla 8. Formulación y evaluación.....	49
Tabla 9. Ejecución	50
Tabla 10. Funcionamiento	51
Tabla 11. Prueba de normalidad	69
Tabla 12. Prueba de normalidad	54
Tabla 13. El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.....	55
Tabla 14. La técnica influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.	56
Tabla 15. La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.....	58
Tabla 16. La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Exacerbación de la corrupción en la región Tacna.....	3
Figura 2. Liderazgo ético	44
Figura 3. Técnica	45
Figura 4. Psicoafectiva.....	46
Figura 5. Ética.....	47
Figura 6. Eficacia del ciclo de inversión pública.....	48
Figura 7. Programación multianual de inversiones	49
Figura 8. Formulación y evaluación	50
Figura 9. Ejecución.....	51
Figura 10. Funcionamiento	52

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar cómo el liderazgo ético influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023. En lo referente a la metodología, el tipo de investigación fue básica, descriptivo–explicativo (causa–efecto), de diseño no experimental, descriptivo y transeccional. La muestra estuvo conformada por 46 servidores y/o funcionarios. Se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación. Respecto a la variable independiente, los resultados determinaron que el liderazgo ético se ubica en un nivel regular (39,1 %) y mayor (52,2 %). La dimensión técnica es regular (34,8 %) y mayor (54,3 %); la psicoafectiva, regular (37,3 %) y mayor (50,7 %), la dimensión ética, regular (41,3 %) y mayor (52,2 %). Con respecto a la variable dependiente eficacia del ciclo de inversión pública se ubica en un nivel regular (32,6 %) y mayor (54,3 %). La dimensión programación multianual de inversiones se ubica en un nivel regular (34,8 %) y mayor (56,5 %); la formulación y evaluación, regular (28,2 %), y mayor (58,7 %); la ejecución, regular (26,1 %) y mayor (63,0 %); el funcionamiento, regular (23,9 %) y mayor (60,9 %). Una de las principales conclusiones es que el liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor es 0,762 que es considerable. Al respecto, aunque la relación no es de alta magnitud, sí resulta estadísticamente significativa, lo que sugiere que el liderazgo ético representa un factor relevante que coadyuva a generar confianza entre los equipos técnicos, mejorar la coordinación interinstitucional y reducir prácticas discrecionales que pueden retrasar o distorsionar los procesos de inversión pública.

Palabras claves: Liderazgo ético, eficacia, ciclo de inversión pública.

ABSTRACT

The present study aimed to determine how ethical leadership influences the effectiveness of the public investment cycle in the Regional Government of Tacna, 2023. Regarding the methodology, the research type was considered basic, descriptive-explanatory (cause-effect), with a non-experimental, descriptive, and cross-sectional design. The sample consisted of 46 public servants and/or civil servants, and a questionnaire was applied as a research instrument. The results determined that the independent variable: ethical leadership was at a fair level (39,1%) and higher (52,2%). The technical dimensions were fair (34,8%) and higher (54,3%); the psycho-affective dimension was fair (37,3%) and higher (50,7%), and the ethical dimension was fair (54,3%) and higher (52,2%). The dependent variable: effectiveness of the public investment cycle: was at a fair level (32,6%) and higher (54,3%) the multi-year investment programming dimension was fair (34,8%) and higher (56,5%); Formulation and evaluation, fair (28,2%), and major (58,7%). Execution fair (26,1%) and major (63,0%). Operation (23,9%) and major (60,9%). One of the main conclusions is that ethical leadership significantly influences the effectiveness of the public investment cycle in the Regional Government of Tacna, 2023, according to the Pearson correlation coefficient, which is significant at 0.762. In this regard, although the relationship is not high in magnitude, it is statistically significant, suggesting that ethical leadership represents a relevant factor that helps build trust among technical teams, improve inter-institutional coordination, and reduce discretionary practices that can delay or distort public investment processes.

Keywords: Ethical leadership, effectiveness, public investment cycle.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de una región no depende únicamente de la disponibilidad de recursos económicos, sino también de la forma en que estos son gestionados. En el caso del Gobierno Regional de Tacna, el adecuado funcionamiento del ciclo de inversión pública representa una pieza clave para transformar las necesidades de la población en proyectos concretos que mejoren su calidad de vida. No obstante, conseguir una gestión eficiente y orientada a resultados requiere más que procedimientos técnicos y normativos; necesita líderes que tengan la capacidad de guiar con principios éticos cada decisión y cada acción emprendida.

El liderazgo ético es la capacidad de dirigir con integridad, transparencia, responsabilidad y compromiso con el bien común, con el propósito de garantizar las inversiones públicas se ejecuten de manera efectiva. Quienes lideran los procesos actúan con valores firmes, promueven un entorno de confianza y colaboración que impulsa a los equipos de trabajo a cumplir los objetivos planteados, reduciendo el riesgo de prácticas indebidas y fortaleciendo la legitimidad institucional ante la ciudadanía.

La finalidad busca el análisis cómo el liderazgo ético influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna durante el año 2023. El estudio anhela hacer notar que una conducción basada en valores coadyuva al logro de metas físicas y financieras, además, produce un impacto favorable en la transparencia, la planificación y el uso responsable de los recursos públicos. De esta forma, se espera aportar conocimiento útil para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y promover una gestión pública más humana, eficiente y orientada al servicio de la sociedad tacneña.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

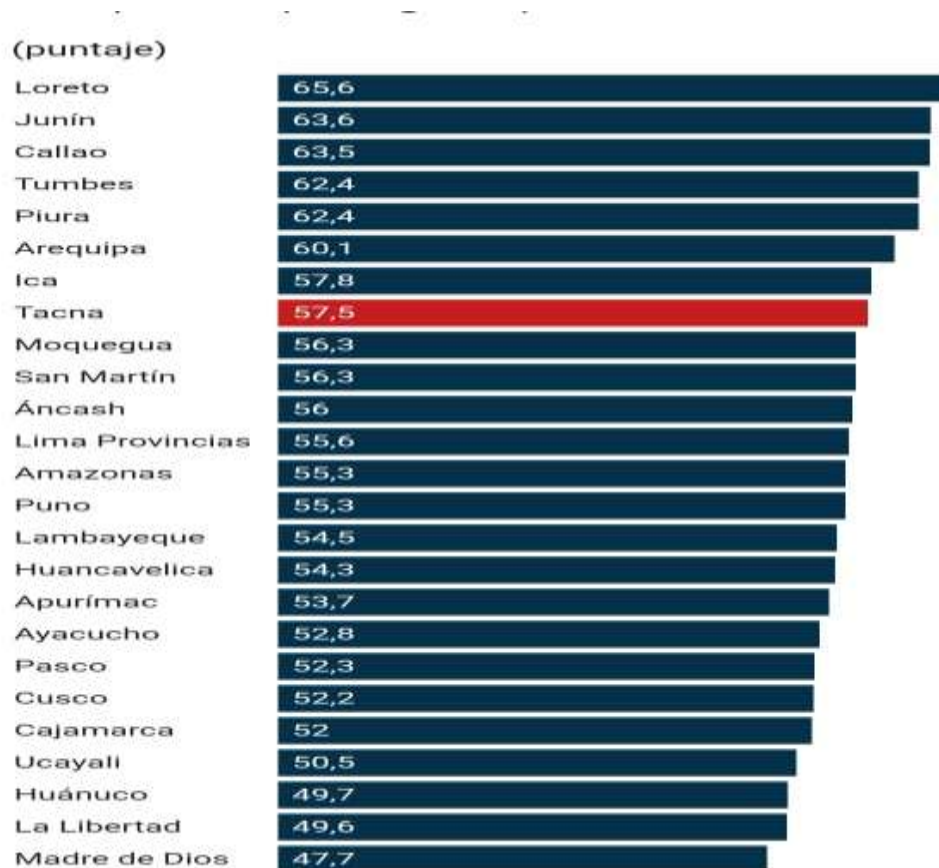
1.1.1 Descripción de la realidad problemática

En el contexto mundial, es preponderante que las organizaciones públicas prioricen la atención a los pobladores de su jurisdicción; para ello, es crucial que desarrollen diferentes actividades; pero, una de las debilidades de tales actividades se presenta, porque las organizaciones no cuentan en ocasiones con directivos que ejerzan un liderazgo ético que asegure el logro de los objetivos institucionales de acuerdo a los planes de desarrollo local, regional y nacional (Araujo, 2023).

Las organizaciones municipales, en su mayoría en Perú, han tenido diferentes problemas de manera recurrente: no lograr mejorar en su totalidad el ciclo de inversión pública, sobre todo en la fase de ejecución. Esto ha dificultado que se logre concretizar la conclusión de los proyectos de infraestructura de forma oportuna, que garantice el cierre de brechas.

De acuerdo con el Índice de Corrupción e Inconducta Funcional (INCO) 2023, la región de Tacna alcanzó pérdidas económicas por aproximadamente 361 millones de soles debido a la corrupción. Esta cifra no solo es más alta que la de años anteriores, sino que también este panorama sitúa a Tacna entre las ocho regiones con mayor índice de Corrupción e Inconducta Funcional (INCO) a nivel nacional.

Esta situación demuestra que la corrupción en la región de Tacna es un problema grave que está empeorando. Si no se toman medidas efectivas, podría seguir perjudicando el desarrollo económico y social. Por ello, es urgente implementar políticas y estrategias que combatan la corrupción para asegurar un futuro más transparente y sostenible para la región.

Figura 1*Exacerbación de la corrupción en la región Tacna*

Gobiernos Regionales: Índice de Riesgos de Corrupción e Inconducta Funcional, 2023 (puntaje).

Nota. Nivel de gobierno: Gobiernos Regionales. Elaboración Ceplan a partir de la Contraloría General de la República - CGR [6].

En el Gobierno Regional de Tacna, el ciclo de inversión presenta en ocasiones algunas falencias, que genera inconvenientes para el cumplimiento de las metas, sobre todo, se demostró por los resultados de las acciones de control por el Órgano de Control Institucional, que reflejaron observaciones en el ciclo de la inversión en sus diferentes fases; por ejemplo, se presenta más en la programación multianual, así como la fase de ejecución; por ello, se hace necesario evaluar cómo se está desarrollando el liderazgo ético en la gestión regional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿Cómo el liderazgo ético influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo la técnica influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?
- b) ¿Cómo la psicoafectiva influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?
- c) ¿Cómo la ética influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo el liderazgo ético influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar cómo la técnica influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.
- b) Determinar cómo la psicoafectiva influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.
- c) Determinar cómo la ética influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

1.4.2 Hipótesis específicas

- a) La técnica influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.
- b) La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.
- c) La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación metodológica

La presente investigación permite el uso de pruebas estadísticas para la comprobación de las hipótesis, siendo la general: el liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública. Para el proceso de información de las variables en la investigación, se utilizó el software.

1.5.2 Justificación teórica

El presente estudio es relevante teóricamente, dado que permite lograr un buen entendimiento de liderazgo ético y la eficacia del ciclo de inversión pública, con la revisión de las fuentes primarias y secundarias.

1.5.3 Justificación práctica

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se respondieron las preguntas del cuestionario aplicando el método científico, lo cual permitió medir la influencia del liderazgo ético en la eficacia del ciclo de inversión pública.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 *Antecedentes de la investigación a nivel internacional*

Ziade y Gamboa (2021) elaboraron el trabajo de investigación *Estudio de Liderazgo ético y su relación con los valores en profesionales colombianos*, tesis de maestría en el Colegio de Estudios Superiores de Administración. Se empleó la plataforma Question Pro como instrumento para recolectar datos relacionados con aspectos psicosociales y variables de categorización, además de aplicar los cuestionarios ELQ, enfocado en el liderazgo ético, y PVQ, centrado en la medición de valores personales. Aunque se lograron registrar 296 respuestas en total, solo 217 formularios fueron completados íntegramente, por lo que únicamente estos fueron considerados para el análisis estadístico que explora la relación entre el liderazgo ético y los valores personales.

Los resultados del estudio evidencian la existencia de vínculos entre la dimensión ética del cuidado y valores como el universalismo, la benevolencia, el hedonismo, la estimulación y la autodirección. Asimismo, la dimensión ética crítica se relaciona con el universalismo, la benevolencia, la autodirección y la seguridad, mientras que la dimensión ética de la justicia presenta correlación con los valores de conformidad y seguridad. No obstante, todas estas asociaciones resultaron ser débiles, según los criterios de interpretación propuestos por Schober et al. (2018, p. 1765). En consecuencia, se valida parcialmente la hipótesis principal que planteaba una relación entre las dimensiones del liderazgo ético y los diez valores fundamentales formulados por Schwartz.

Romero (2021) elaboró el trabajo de investigación *Experiencias en liderazgo transformacional en el Municipio de Ocaña, Norte de Santander*, tesis de maestría de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto Virtual y a distancia. La

investigación se enmarcó en un enfoque interpretativo-analítico, centrado en la interacción y el diálogo activo con los entrevistados mediante el uso de entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos revelan que los participantes presentan rasgos asociados al liderazgo transformacional, adoptando un papel activo dentro de sus comunidades. Su objetivo principal es fortalecer y dar continuidad a los procesos comunitarios en los que están involucrados. En este contexto, se destaca la importancia de ejercer un liderazgo organizacional efectivo, complementado por una adecuada conducción directiva.

Chico (2022) elaboró el trabajo de investigación *El liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa en el desempeño de las empresas bananeras ecuatorianas*, tesis de grado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, empleando un método analítico descriptivo acompañado de un análisis de tipo correlacional. El instrumento utilizado constó de 12 ítems y fue aplicado a una muestra de 74 pequeñas empresas dedicadas al cultivo y comercialización de banano.

En cuanto a los hallazgos, se evidencia que el liderazgo ético incide directamente en la conducta del personal dentro de las organizaciones, ya que los colaboradores tienden a replicar las actitudes y comportamientos observados en sus líderes durante la ejecución de sus tareas. Por otro lado, la responsabilidad social corporativa representa el compromiso voluntario que asumen las empresas para contribuir con el bienestar social y la protección del entorno natural.

Barra y Carvalho (2022) desarrollaron el estudio denominado *Liderazgo organizacional en lo público visualizando la realidad de la municipalidad de la Florida continuidad o cambio*, tesis de maestría en la Universidad de Chile. La investigación se enmarcó dentro de un enfoque descriptivo, utilizando un diseño no experimental. Los hallazgos obtenidos resultan clave para comprender el contexto actual de estas direcciones y para identificar con mayor precisión sus principales requerimientos. Esta realidad también puede proyectarse a otras áreas de la municipalidad, sobre todo en lo referente a la organización de reuniones o actividades formativas. El análisis sugiere que

el liderazgo organizacional se manifiesta de manera moderada o con un nivel de desarrollo intermedio.

Barrios, Calderón, Medrano y Ortiz (2022) desarrollaron el estudio denominado *Plan estratégico para incentivar el liderazgo y participación ciudadana de mujeres lideresas en procesos de gestión comunitaria en el Municipio de Florencia, Caquetá*, tesis de grado Especialización en Liderazgo para la Gestión Social en la Pontificia Universidad Javeriana.

Durante mucho tiempo, la presencia y el papel de la mujer en la sociedad han sido marginados, lo que motivó a los autores de este trabajo de grado a enfocarse en el fortalecimiento del liderazgo femenino en el municipio de Caquetá, situado en el departamento de Florencia, Colombia. Esta iniciativa buscó fomentar la participación activa de mujeres en espacios de gestión comunitaria, brindándoles herramientas útiles para potenciar su rol dentro de sus propias comunidades. Gracias a este proceso, muchas lideresas han logrado acceder a ámbitos tradicionalmente reservados para los hombres. En el presente trabajo, se presenta una visión integral del proyecto de mejoramiento, incluyendo su contexto general, descripción, planificación, estrategias de sostenibilidad, mecanismos de validación, conclusiones, fuentes bibliográficas y anexos. Debido al impacto positivo generado, se espera que este proyecto continúe siendo impulsado por la institución colaboradora.

De la Cruz y Verdezoto, (2022) elaboraron la tesis *Estudio del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma*, de la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná. La investigación tuvo un enfoque descriptivo y explicativo, con un diseño metodológico no experimental. La población estuvo compuesta por 155 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Entre los principales hallazgos, se identificó una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de competencias laborales, a través de variables predictivas como la influencia idealizada ($0,000 < 0,05$), la estimulación intelectual ($0,016 < 0,05$) y la consideración individualizada ($0,000 < 0,05$). Sin embargo,

se determinó que la motivación inspiracional no explica de manera significativa la variable dependiente, ya que presentó un valor p de 0,064 y un coeficiente B negativo (-0,12).

En conclusión, el liderazgo transformacional, mediante las variables mencionadas, influye directamente en el fortalecimiento de las competencias laborales del personal que labora en el GAD Municipal del Cantón Quinsaloma. A partir de estos resultados, se formularon recomendaciones orientadas a superar las problemáticas detectadas y a promover un liderazgo más efectivo.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Espinoza, Llanos, y Mori (2021) elaboraron el trabajo de investigación *El liderazgo ético y su influencia en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de una entidad pública del sector energético en Lima Metropolitana*, tesis de maestría en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. La investigación adoptó un enfoque descriptivo con el propósito de caracterizar a la muestra, la cual estuvo conformada por 262 participantes pertenecientes a una entidad del sector público. Los hallazgos evidencian que el liderazgo ético ejerce una influencia directa sobre el compromiso organizacional. Sin embargo, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo ético y la satisfacción laboral. Por otro lado, se identificó que el compromiso organizacional sí puede ser explicado en función del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

Cuba (2022) desarrolló el trabajo de investigación denominado *Implementación del Sistema de Invierte Pe. Mejora la Formulación y Evaluación del Ciclo de Inversiones según la Directiva General N°001-2019 en una Municipalidad Distrital de Sarín – 2021*, tesis de maestría en la Universidad César Vallejo. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental. Para el análisis, se seleccionaron cuatro participantes, a quienes se les aplicaron entrevistas semiestructuradas. Los datos obtenidos fueron analizados mediante la técnica de triangulación, dentro de un enfoque fenomenológico. Los hallazgos revelan que el sistema Invierte.pe no logra cumplir adecuadamente con su

propósito de filtrar aquellos proyectos de inversión pública que carecen de rentabilidad social. En contraste, el anterior Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), que estuvo en funcionamiento durante más de 16 años, se caracterizaba por limitarse a una programación anual, la cual se ejecutaba a través del denominado presupuesto participativo. Además, se resalta que en la Municipalidad Distrital de Sarín, la Directiva N.º 001-2019 desempeña un papel clave dentro del proceso de Programación Multianual de Inversiones (PMI), correspondiente al nuevo ciclo de inversiones que reemplaza al derogado SNIP.

Baez (2022) desarrolló la tesis *Liderazgo y su relación con la gestión administrativa en la Municipalidad del Centro Poblado Concepción, Distrito de Echarati, Provincia La Convención, Departamento Cusco, año 2022*, en la Universidad Peruana de las Américas. La investigación se enmarcó dentro de un enfoque básico, con un nivel correlacional y un diseño metodológico no experimental. La muestra estuvo compuesta por 35 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Para el análisis estadístico, se empleó la prueba de correlación de Pearson, la cual arrojó un coeficiente de 0,582, evidenciando una relación significativa entre las variables estudiadas. A partir de estos resultados, se concluye que existe una asociación positiva entre el liderazgo y la gestión administrativa.

Huilca (2022) elaboró la tesis *Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021*, en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. La presente investigación tuvo como objetivo medir la relación del liderazgo con la calidad de gestión. El estudio concluyó que la incidencia del liderazgo de la alcaldesa se relaciona de forma significativa en la calidad de la gestión municipal.

Benito y Lapeyre (2023) realizaron la tesis *Maestría en Gestión Pública trabajo de investigación" Nivel de eficacia de la inversión pública y desarrollo humano en el Distrito de Tocache – Región San Martín*, en la Universidad Tecnológica del Perú. El estudio fue de diseño de estudio no experimental, de tipo transversal y correlacional. El

instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que no es suficientemente eficaz la inversión pública, lo que no contribuye al desarrollo humano.

2.1.3 Antecedentes de la investigación a nivel local

Isidro (2022) elaboró el estudio *Estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional Universitaria. En La Región Sur del Perú 2020*, tesis doctoral de la Universidad Privada de Tacna. La metodología utilizada correspondió a un enfoque básico, con un diseño correlacional de tipo no experimental. La muestra estuvo conformada por 123 directores pertenecientes a distintas universidades, seleccionados mediante un muestreo estratificado. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios que permitieron evaluar las variables de interés. Los resultados confirmaron las hipótesis formuladas, al obtenerse un valor p de 0,000, lo cual indica una significancia estadística menor a 0,05. En consecuencia, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional en las universidades ubicadas en la zona sur del Perú.

Ninaja (2022) elaboró la tesis *El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Ite, Año 2021*, en la Universidad Privada de Tacna. La investigación se clasificó como de tipo pura o básica, desarrollada bajo un diseño no experimental y un nivel explicativo. La muestra estuvo compuesta por 124 trabajadores, a quienes se les aplicaron cuestionarios específicos para medir cada una de las variables consideradas en el estudio. Entre los principales hallazgos, se obtuvo un coeficiente de determinación R^2 de 0,598 y un valor de significancia de 0,000, inferior al nivel alfa de 0,05, lo que conllevó al rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que el liderazgo guarda una relación significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite durante el año 2021.

Ruiz (2022) elaboró la tesis *Gerencia de construcción influencia de la gestión administrativa en el ciclo de inversión de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2019 – 2020*, en la Universidad Privada de Tacna. La investigación fue de tipo

básica y se desarrolló bajo un diseño metodológico no experimental. La muestra estuvo compuesta por 108 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados revelaron que el 59,3 % de los participantes calificaron la gestión administrativa de la entidad como regular, destacando la dimensión de “planificación” como la mejor evaluada, mientras que la dimensión de “dirección” fue identificada como la que requiere mayores mejoras. Respecto a la implementación del ciclo de inversiones, el 73,1 % también la calificó como regular, resaltando la “Ejecución” como la dimensión más sólida y el “funcionamiento” como el aspecto más crítico a reforzar. El análisis estadístico mostró una relación significativa entre la gestión administrativa y el ciclo de inversión, con un valor chi-cuadrado de 106,281, un nivel de significancia $p = 0,000$ y un coeficiente de Nagelkerke del 81,6 %. Asimismo, se observó que la variable independiente guarda relación significativa con cada una de las dimensiones de la variable dependiente.

Chura (2020) elaboró la tesis *Influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de la empresa Egesur S.A., año 2020*, en la Universidad Privada de Tacna. El estudio fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental. Se aplicó el cuestionario. El liderazgo transformacional tiene un impacto significativo y positivo en el compromiso organizacional dentro de las empresas. Se encontró que, como resultado del estilo de liderazgo, en la medida en que el líder es capaz de crear y promover la motivación, inspirar y construir un consenso sobre una dirección compartida, se refuerza la conexión emocional con los objetivos y valores de la organización, fortaleciendo el compromiso y la implicación emocional de los empleados. A medida que los líderes transformacionales construyen un ambiente de innovación, comunicación abierta y cultura de desarrollo personal, los empleados son más felices y leales a la organización. Además, el hecho de que reconozcan y apoyen las necesidades individuales de los miembros de su equipo es clave para impulsar su motivación intrínseca, lo que lleva a un mayor rendimiento y retención de talento.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Liderazgo ético*

El liderazgo ético es un enfoque organizacional que se basa en valores morales universalmente aceptados y principios de gestión y conducta. Un líder ético tiene integridad, honestidad, equidad, respeto y transparencia dentro y fuera de la organización (Castiñeira, Cañón y Torralba, 2016).

El líder ético encarna las mejores prácticas de los líderes que se basan en principios éticos y principios éticos reconocidos. También lidera con el ejemplo a través del discurso y la acción para llamar la atención sobre el mal comportamiento independientemente de sus consecuencias, incluso si no benefician directamente a la entidad institucional. Energiza a su personal e inculca confianza, respeto mutuo entre sus miembros y confiabilidad que genera motivación: un sentido de responsabilidad común y respeto mutuo (Peña, 2022).

El liderazgo ético involucra a personas que toman decisiones sólidas, justas y transparentes basadas en cuestiones sociales y ambientales. De una manera muy importante, se ocupa del bienestar de su propio trabajo y de la comunidad en su conjunto. Asumen la responsabilidad de sus acciones y de los resultados de su equipo. Fomenta una cultura corporativa de ética, inclusión y comportamiento organizacional equitativo. Las características clave de un líder ético incluyen honestidad, equidad, integridad, respeto, empatía, transparencia y la preservación de valores (bienestar social). Estas cualidades facilitan el establecimiento de confianza, respeto y lealtad dentro de la organización, contribuyendo al aumento de la productividad, la innovación y la satisfacción laboral (Cañeque, 2017).

2.2.1.1 Importancia del liderazgo ético. El liderazgo ético es preponderante para desarrollar una adecuada función, labor o tarea que implica movilizar recursos humanos, materiales, financieros, entre otros, basado en el cumplimiento de normas con la finalidad del logro de los objetivos institucionales (Sonnenfeld, 2014). Asimismo, el liderazgo ético

es esencial, debido a que asegura que quienes dirigen una organización, tomarán acertadas decisiones, para conseguir los resultados pero que sea transparente y sostenible. Entonces, es prioritario que, en el contexto municipal, las autoridades, los servidores y funcionarios ejerzan un buen liderazgo de acuerdo al plan estratégico.

2.2.1.2 Principios del liderazgo ético. De acuerdo a Peña (2022), los principios son los siguientes:

a. Respeto. Un líder auténtico está dispuesto a escuchar, con empatía y receptividad, lo que sus seguidores desean comunicar, y debe estar abierto a opiniones que difieran de las suyas. Esto incluye actitudes de respeto, respaldadas por valores, creencias positivas y una disposición tolerante al interactuar con otras personas. Además, el líder debe tener claridad sobre los límites de sus acciones, que son pilares indispensables del bienestar en una comunidad. Conocer tanto en uno mismo como en los demás los derechos y virtudes inherentes a cada persona, y respetarlos, fortalece la dignidad del respeto. Esta igualdad requiere un compromiso basado en la cortesía y el reconocimiento mutuo. En consecuencia, el respeto se configura como un principio indispensable para que se logren la equidad y la justicia, solo cuando se practica ese valor puede ser posible la convivencia social y existir la armonía, o una forma adecuada de comunidad.

b. Altruismo. Todos los líderes tienen la responsabilidad de servir a los demás y promover la participación activa de los miembros de su equipo en el logro de sus objetivos. Es esencial que cada miembro del grupo sienta que su opinión importa, que sus intereses son valorados y que ocupan un lugar significativo dentro del proceso. El altruismo es un atributo esencial del liderazgo ético, ya que debe ser un liderazgo que se fundamenta en la generosidad y no en el interés propio. Pero, su fin debe enfocarse en el bienestar colectivo y siempre esforzarse por apoyar y coadyuvar a la consecución de los propósitos de la organización sin esperar alguna compensación individual.

c. Justicia y equidad. La equidad es un valor esencial que promueve la justicia como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que se fundamente en el

respeto a la diversidad de la sociedad, que promueve la justicia. Por ejemplo, en diferentes organizaciones públicas, se puede aplicar el principio de justicia y equidad cuando no hacemos distinción del personal en cuanto a sus derechos. Para ello, los líderes deben conocer estrictamente las normas y ser bien objetivo en tratar a las personas.

d. Honestidad. La honestidad implica cuando una persona actúa de forma adecuada con independencia de los diferentes sucesos actuar con veracidad en todo momento, independientemente de las circunstancias.

e. Sentido de comunidad. Tanto los líderes como los seguidores deben ser conscientes de las necesidades colectivas, así como de sus propios objetivos. El liderazgo ético genuino se distingue por la preocupación genuina del líder hacia el bienestar general de aquellos que forman parte de su entorno social. En este contexto, el líder debe tener un papel activo, es decir, realizar actividades cumpliendo las normas pero pensando en los demás, en su comunidad.

2.2.1.3 Características del liderazgo ético. De acuerdo a Peña (2022), el liderazgo ético se caracteriza por tener las siguientes características:

Integridad. La integridad de un líder considera que su actuación es honesta y proba, actúa con rectitud con principios morales en su desempeño laboral o en cualquier contexto, con la finalidad de que sus tareas, funciones o actividades sea en beneficio de los demás.

Responsabilidad. Un buen líder asume la responsabilidad por sí mismo y por los demás. También ayuda a observar las reglas de la moralidad y asegura que los derechos de todos sean reconocidos y protegidos.

Empatía. Con un sentido de conciencia ética, un líder puede ser empático con las realidades y emociones de otras personas. Se preocupan por el bienestar físico y emocional de quienes los rodean y por que las decisiones que toman reflejen cómo sus decisiones afectarán a las personas en cada equipo.

Compromiso. Para aquellos que siguen la ética, se aferran estrechamente a sus principios y se esfuerzan constantemente por ser valiosos para la comunidad. Cumplen el propósito no solo del desarrollo individual, sino también del desarrollo grupal y del impacto social.

Transparencia. Un líder ético actúa de manera clara y coherente en todas sus medidas. Proporcionan al entorno una comunicación e información clara y comprensible, con buenas razones.

Justicia. Este tipo de liderazgo es justo. El líder no trabaja para discriminar ni favorecer a nadie.

Respeto. Para un líder ético, el respeto es un valor básico, un valor que aprecia mucho; como líder ético, valora la diversidad en pensamientos y necesidades. Son oyentes atentos, reconocen las contribuciones de los demás y crean un espacio en el que cada opinión importa.

2.2.1.4 Teorías del liderazgo ético. De acuerdo a Kalshoven, Den Hartog y De Hoogh (2014), las dimensiones del comportamiento del líder ético incluyen lo siguiente: la integridad, orientación ética, orientación hacia la gente, repartición del poder, aclaración de roles, preocupación por la sostenibilidad.

Según Brown, Treviño y Harrison (2005), el liderazgo ético implica que un líder actúe de manera correcta, tanto en lo personal como en sus interacciones con los demás, fomenta el mismo comportamiento en su equipo mediante la comunicación, el apoyo y sus decisiones. Este tipo de liderazgo no solo implica actuar de manera ética, sino también fomentar un entorno en el que la ética guíe las decisiones y comportamientos de todos los miembros de la organización.

2.2.1.5 Factores intervinientes. La capacidad de un líder para guiar a su equipo hacia el logro de objetivos de manera eficiente y eficaz depende de diversos factores. Esta

destreza no solo facilita el éxito del equipo, sino que también es crucial para que el líder sea percibido como competente y capaz, lo que a su vez se traduce en una gestión exitosa.

De acuerdo a Castiñeira, Cañón y Torralba (2016), los factores intervinientes que influyen en la capacidad del líder son los siguientes:

Atención personalizada. El líder que realiza una atención personalizada se interesa verdaderamente por cada miembro del equipo, y reconoce sus diferencias individuales. Adapta sus acciones y asigna desafíos según las habilidades particulares de cada persona. Da apoyo constante a las personas, de esta forma contribuye al logro de los propósitos institucionales.

a) Estimulación del pensamiento crítico. Este estilo de liderazgo impulsa a los trabajadores para que analicen el contexto de la realidad donde se suscitan problemas que pueden ser tratados por personal con alto nivel ético.

b) Modelo de influencia ejemplar. Este tipo de líder actúa con base en principios sólidos y busca que sus acciones reflejen coherencia y autenticidad. Promueve valores que estimulan, tanto el desarrollo individual como el logro organizacional. Una persona líder con integridad, es decir, con ética debe influenciar en forma positiva en los objetivos del ente organizacional.

2.2.2 Dimensiones del liderazgo ético

Según Moreno y Canales (2022), se ha considerado las siguientes dimensiones del liderazgo ético:

2.2.2.1 Técnica. Hace referencia cuando los directivos poseen un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su cargo, no utiliza estrategias de influencia basadas en la utilización de la fuerza, mantiene una actitud positiva y proactiva frente a los trabajadores en una situación crítica o baja en la productividad. Asimismo, los gerentes mantienen una comunicación abierta para que los empleados puedan exponer sus inquietudes y sugerencias sobre las metas y objetivos de su

departamento. Resuelve conflictos de forma oportuna de la organización comprendiendo a todas las partes implicadas, toma decisiones apropiadas anticipándose a los efectos que conlleva alguna acción para fomentar la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo para optimizar tareas y fortalecer la cohesión (Moreno y Canales, 2022).

a) Competencia. Las competencias son las habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a los líderes guiar a su equipo, tomar decisiones estratégicas y alcanzar los objetivos de la organización. Estas competencias son esenciales para el éxito de cualquier empresa, ya que influyen directamente en la motivación, el rendimiento y el desarrollo de los empleados (López y Pulido, 2020).

b) Comunicación. La comunicación es el mecanismo por el cual una empresa transmite información y estrategias a sus empleados, así como la forma en que recibe retroalimentación de ellos. Es crucial para la unidad del equipo, la productividad y el rendimiento final de la organización (López y Pulido, 2020).

c) Conflictos organizacionales. Según Alegre (2020), un conflicto organizacional se presente por discrepancias y controversias entre las partes, es decir, entre distintas organizaciones; entonces, es crucial que haya un líder que tengan un buen nivel de inteligencia emocional para el logro de objetivos institucionales.

d) Toma de decisiones. La toma de decisiones es un proceso ordenado que implica seleccionar una alternativa entre varias que ayuda a solucionar inconvenientes que se puedan dar en cualquier contexto; para ello, las personas deben tener conocimiento y comprensión sobre el asunto que se quiera tratar (López y Pulido, 2020).

e) Trabajo en equipo. El trabajo en equipo se presenta cuando varias personal coordinan para realizar una actividad o tarea y lograr objetivos con una misión y visión conjunta (López y Pulido, 2020).

2.2.2.2 Psicoafectiva. Implica que los directivos conozcan sus propias emociones, entiendan cómo estas afectan su rendimiento y sepan gestionarlas eficazmente; además, los directivos son capaces de aceptar la crítica constructiva cuando cometen errores en su labor gerencial; tratan a cada uno de los trabajadores de su oficina considerando necesidades e intereses personales y profesionales; los directivos con buenas relaciones con su equipo crea un ambiente de trabajo positivo que inspira a los empleados a ir más allá de sus responsabilidades, mejorando su compromiso laboral; los directivos establecen medidas y acciones cuando se presentan problemas situacionales permitiendo a los subordinados realicen su trabajo de forma eficaz sin llegar a recargar sus tareas. Además, los directivos realizan el reconocimiento de felicitación mediante una resolución, carta, entre otros, o desarrolla alguna actividad representativa. Finalmente, los directivos, en su desempeño, generan confianza y seguridad (Moreno y Canales, 2022).

a) Autoconocimiento. La autoconciencia es la capacidad de entenderse a uno mismo conectándose con los propios sentimientos, pensamientos, emociones, cualidades, defectos, limitaciones y acciones. Es un proceso reflexivo e introspectivo a través del cual una persona adquiere una comprensión de su identidad personal, reconociendo sus fortalezas, desafíos, necesidades y cómo su comportamiento afecta a los demás (Alegre, 2020).

b) Empatía. La empatía se refiere a la capacidad de un individuo para tomar conciencia e identificarse con las emociones y pensamientos de los demás. Al respecto, en las diferentes organizaciones, deben ser empáticos con sus subordinados para comprenderlos, ser solidarios y se motiven para realizar un trabajo en beneficio de la organización (López y Pulido, 2020).

c) Adaptabilidad. La adaptabilidad es la capacidad de ajustarse a los cambios y nuevas circunstancias de manera efectiva, tanto en el ámbito personal como profesional. Implica flexibilidad mental, apertura a nuevas cosas y la disposición a modificar el comportamiento para lograr la homeostasis o equilibrio en un entorno cambiante (Alegre, 2020).

d) Reconocimiento. El reconocimiento en el lugar de trabajo se refiere a las acciones tomadas por una organización para reconocer el desempeño, logros y contribuciones de sus empleados. Este reconocimiento puede ser formal o informal, y motiva a los empleados, refuerza su compromiso y mejora la satisfacción laboral (Alegre, 2020).

e) Confianza. La confianza es la firme creencia o esperanza de alguien, algo o uno mismo hacia sus acciones o las de la organización a través de la afirmación de que la persona/entidad actuará de manera adecuada y como se espera sin tener control o supervisión sobre ese individuo/entidad. Es una actitud mental que significa una apuesta por el futuro y confiar en que el otro actuará adecuadamente, de ahí el sentimiento de familiaridad y seguridad sobre las acciones de los demás como resultado (Alegre, 2020).

2.2.2.3 Ética. La ética es una rama de la filosofía que examina la conducta humana para determinar qué es lo correcto e incorrecto. Su objetivo principal es reflexionar sobre los principios que guían el comportamiento, y emitir juicios sobre si las acciones son buenas o malas, ayudando así a orientar la conducta hacia el bien común y la justicia, mantener un ambiente laboral agradable, responsable y sostenible dentro de la organización (Villoria e Izquierdo, 2020).

a) Coherencia ética. La unidad ética es “la concordancia de los valores, principios y creencias morales de un individuo o una empresa con los valores y comportamientos conductuales”. O, dicho de otra manera, actuar como se dice y decir como se actúa, pensar como se describe, hablar como se hace y actuar como se cree. Esta coherencia es crucial para la propiedad ética, la autenticidad y la credibilidad, ya que significa que se puede ser una referencia confiable y fiable en términos éticos (Villoria e Izquierdo, 2020).

b) Justicia. La justicia es un principio moral y se presenta cuando se brinda a cada personal, lo que le corresponde con la finalidad de lograr propósitos de mantener las relaciones sociales en equilibrio y armonía (Villoria e Izquierdo, 2020).

c) **Compromiso de servir.** El compromiso de servir es una actitud positiva que demuestra predisposición para atender a las personas sin intereses particulares, sino el bienestar de los demás; para ello, una persona debe ejercer un liderazgo ético (Villoria e Izquierdo, 2020).

d) **Responsabilidad ética.** La responsabilidad ética es la obligación moral que tienen de desarrollar sus actuaciones en concordancia con la ética, en otras palabras, con valores y principios éticos para generar armonía en los diferentes contextos (Villoria e Izquierdo, 2020).

2.2.3 **Eficacia del ciclo de inversión pública**

La eficacia del ciclo de inversión pública es conseguir una mejor orientación del gasto de inversión hacia el cierre de brechas más prioritarias. El ciclo de inversión es el proceso completo en el que un proyecto de inversión se concibe, diseña, evalúa y ejecuta para generar beneficios. Su objetivo principal es asegurar una prestación de servicios efectiva y la provisión de infraestructura esencial impulsando así el desarrollo del país. (Vera, 2023).

Al respecto, es fundamental que las organizaciones públicas cuenten con personal con experiencia y capacitado en todos los sistemas administrativos de la administración pública, en este caso como el sistema nacional de inversión pública (Castañeda, 2022).

2.2.3.1 Importancia de la eficacia del ciclo de inversión pública. Según Vera (2023), la eficacia del ciclo de inversión pública es importante, porque contribuye al progreso económico y social de un país; asimismo, una gestión eficaz permite lograr metas en tiempo óptimo y con el mínimo costo: impacta en el bienestar social, la inversión pública busca generar un impacto significativo en el bienestar de la sociedad.

La inversión pública también contribuye al crecimiento económico, especialmente, en infraestructura; genera crecimiento económico; genera más empleo y

consumo local; asimismo, mejora una gestión adecuada y la calidad de la inversión en el país.

Una gestión eficiente evita retrasos en la inversión pública, evita retrasos en la provisión de servicios. Promueve la participación ciudadana, enfocándose en sus necesidades.

La inversión pública se entiende como el conjunto de recursos que el Estado destina con el propósito de crear, ampliar, renovar, reemplazar o recuperar infraestructuras y servicios, así como de optimizar la capacidad del país para generar bienes y brindar servicios a la población.

2.2.3.2 Principios de la eficacia del ciclo de inversión pública. El Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de inversiones, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado mediante el Decreto Supremo N° 242-2018-EF, Decreto Legislativo N° 1432, modifica el Decreto Legislativo N° 1252 y Directiva N° 001-2019EF/63.01, Directiva General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, se emplean los siguientes principios:

- La planificación de inversiones a mediano y largo plazo debe orientarse prioritariamente a reducir las carencias en infraestructura y en el acceso a servicios públicos esenciales para la población.
- Esta planificación multianual se alinea las metas del país con los planes estratégicos sectoriales y los programas de desarrollo territorial, tanto regionales como locales, integrando así una cartera de proyectos concordada con las proyecciones establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual.
- El proceso de programación debe basarse en un análisis exhaustivo que haga la identificación de las brechas existentes en infraestructura y servicios, que permita de esta forma la definición de objetivos claros enfocados a su

reducción. Asimismo, debe establecer indicadores de resultados que permitan la evaluación del progreso alcanzado.

- La orientación de uso de fondos públicos debe enfocarse específicamente en producir beneficios significativos y sostenibles para la sociedad.
- Para garantizar que el gasto público sea eficiente, la programación de inversiones debe considerar la disponibilidad futura de recursos para su ejecución, y los costos vinculados con su operación y mantenimiento, respetando así las etapas del ciclo de inversión.
- La gestión de inversiones debe realizar la incorporación de prácticas que aseguren altos niveles de transparencia y calidad, donde se promueva la competencia como un medio para optimizar los resultados.

2.2.3.3 Características de la eficacia del ciclo de inversión pública. De acuerdo a Castañeda (2022), considera lo siguiente:

- Utilizar recursos públicos para crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producción o provisión de bienes o servicios.
- Tener como objetivo incrementar el bienestar de la sociedad.
- Impulsar la competitividad y productividad de la economía.
- Contribuir a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.
- Generar certidumbre y complementariedad con la inversión privada.
- Realizarse con fondos provenientes del tesoro público.
- Medir su rentabilidad a partir de las repercusiones positivas y negativas en la sociedad.
- La inversión pública puede traducirse en infraestructura, equipamiento, máquinas u otros activos físicos. El gobierno central puede adquirirlos de manera directa o mediante transferencias a organismos privados o empresas.

2.2.3.4 Teorías de la eficacia del ciclo de inversión pública. La teoría de la efectividad evalúa la relación entre la consecución de objetivos y el rendimiento en las organizaciones. Edwin Locke y Gary Latham desarrollaron esta teoría. La eficacia del ciclo de inversión pública en que una organización consiga sus objetivos predefinidos.

Propone que la mejora del rendimiento y la efectividad están influenciadas por propósitos específicos y desafiantes junto con retroalimentación (Vera, 2023).

Objetivos específicos y desafiantes. Locke y Latham argumentan que los objetivos específicos y desafiantes se dirigen a que tengan un rendimiento mayor en comparación con objetivos fáciles o vagos. Cuando las personas tienen los objetivos indicados, estarán motivadas para esforzarse más; sin embargo, cuando tienen objetivos más brumosos y fáciles, pueden fracasar (Vera, 2023).

Retroalimentación. La retroalimentación es crucial para mantener y mejorar el rendimiento. Proporciona información sobre el progreso hacia los objetivos, permitiendo a las personas y organizaciones adaptar sus estrategias y esfuerzos en consecuencia (Vera, 2023).

Compromiso con el objetivo. El nivel de compromiso con un objetivo también afecta la efectividad. Cuanto más comprometida esté una persona con sus objetivos, más se esforzará y persistirá más allá de los obstáculos (Vera, 2023).

Factores moderadores. Existen varios factores que pueden moderar la relación entre las metas y el rendimiento, como la complejidad de la tarea, la autoeficacia y el apoyo organizacional. Estos factores pueden influir en cómo las metas afectan el rendimiento (Vera, 2023).

2.2.3.5 Factores intervinientes. En esta sección, se hace un recuento de otros trabajos que estudian los determinantes de la inversión pública, tanto para el caso peruano como para un diverso grupo de países.

De acuerdo a Vera (2023), los factores intervinientes en la eficacia del ciclo de inversión pública son agrupados en tres categorías.

a) **Disponibilidad de recursos financieros.** La elección de una fuente específica de financiamiento para cubrir el gasto en inversión pública a nivel local depende

principalmente de las particularidades propias de cada tipo de recurso. La evidencia empírica disponible destaca que cada fuente presenta efectos distintos sobre el comportamiento del gasto en inversión. En este contexto, se analizan principalmente tres categorías:

- (i) Las transferencias otorgadas por el Gobierno Nacional, que están restringidas exclusivamente al financiamiento de proyectos de inversión;
- (ii) Los ingresos obtenidos directamente por las propias entidades locales; y
- (iii) Los fondos derivados de operaciones de endeudamiento mediante créditos oficiales.

Las transferencias provenientes del Gobierno Nacional que están destinadas únicamente al financiamiento de inversiones comprenden tanto los recursos ordinarios para gasto de capital como aquellos vinculados a la explotación de recursos naturales.

b) Capacidades de gestión. Los gobiernos locales enfrentan no solo limitaciones financieras que dificultan la ejecución de proyectos de inversión, sino también barreras relacionadas con su capacidad institucional para administrar eficazmente los recursos asignados. En el contexto peruano, para realizar las inversiones públicas, no basta con cumplir los procedimientos generales del gasto público; también es necesario seguir normativas específicas que incluyen la identificación de necesidades, el diseño técnico del proyecto, su escala y otros aspectos relacionados.

c) Ciclo político. El ciclo político se refiere a la conducta estratégica adoptada por las autoridades en funciones durante los periodos cercanos a procesos electorales. En este sentido, quienes ocupan cargos públicos adoptan políticas expansivas, mediante el incremento del gasto estatal, el aumento de transferencias o la reducción de impuestos con la finalidad de generar una percepción positiva en el electorado sobre su desempeño, buscando así influir en su decisión de voto.

2.2.3.6 Características. El ciclo de la inversión pública se caracteriza por un conjunto estructurado de fases que guían la planificación, ejecución y evaluación de proyectos destinados a mejorar la infraestructura y los servicios públicos. Este ciclo es fundamental para garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente y efectiva (Vera, 2023).

De acuerdo a Vera (2023), considera las siguientes características:

- **Descentralización:** El ciclo de inversión pública promueve la descentralización operativa, permitiendo que diferentes entidades públicas gestionen los proyectos dentro del marco normativo establecido.
- **Interacción de actores:** A lo largo del ciclo, diversos actores del Estado, el mercado y la sociedad civil interactúan, lo cual es crucial para garantizar que las decisiones reflejen los requerimientos objetivos de la población.
- **Orientado a resultados:** El enfoque es para que se entregue los proyectos y también hacer la evaluación de su impacto en el desarrollo socioeconómico, con un claro enfoque en cerrar las brechas en infraestructura y servicios públicos.
- **Gestión integral:** El ciclo enfatiza la necesidad de una gestión integral que considere la planificación, ejecución y evaluación como procesos interconectados que retroalimentan cada fase.

2.2.4 Dimensiones del ciclo de inversión pública

El Decreto Legislativo N° 1252, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado mediante el Decreto Supremo N° 242-2018-EF Decreto Legislativo N° 1432, modifica el Decreto Legislativo N° 1252, y Directiva N° 001-2019-EF/63.01, Directiva General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, el ciclo de inversión tiene las fases siguientes:

2.2.4.1 Programación multianual de inversiones. Es un proceso que coordina distintas instituciones y niveles de gobierno, con una proyección mínima de tres años. Este proceso gestiona los recursos públicos de inversión, los cuales deben estar alineados con las proyecciones financieras del Marco Macroeconómico Multianual. La responsabilidad de esta programación recae en los ministerios, los gobiernos regionales y los gobiernos locales (Vera, 2023).

La elaboración de esta programación responde a los lineamientos establecidos en los planes estratégicos nacionales, regionales y locales, formulados dentro del marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico. En este sentido, se fijan metas que buscan alcanzar los objetivos planteados, permitiendo así medir los avances en la reducción de brechas en infraestructura o en el acceso a servicios públicos, además de facilitar los procesos de transparencia y rendición de cuentas (Nunja, 2019).

Esta programación constituye el marco orientador para la formulación del presupuesto anual en materia de inversiones. Asimismo, incluye una estimación de los fondos que se planean ejecutar a través de esquemas como obras por impuestos, así como los recursos que serán utilizados para cofinanciar proyectos enmarcados en asociaciones público-privadas. Entre sus componentes clave, se encuentran diversos indicadores que permiten monitorear y evaluar su implementación (Nunja, 2019).

a) Cierre de brechas. El "cierre de brechas" se refiere a la acción de reducir o eliminar las diferencias o desigualdades existentes entre diferentes grupos de población, regiones, o sectores, con el objetivo de lograr una mayor equidad social, económica o en el acceso a servicios (Andía, 2023).

b) Cartera de proyectos. Una cartera de proyectos es un conjunto estratégico de proyectos, programas y otras iniciativas que se gestionan de manera conjunta con el fin de alcanzar los objetivos de una organización. Se trata de un conjunto de iniciativas que, aunque pueden estar relacionadas o no entre sí, se consideran como una unidad para optimizar la asignación de recursos, evaluar el riesgo y maximizar el retorno de inversión (Andía, 2023).

2.2.4.2 Formulación y evaluación. Esta etapa es la fase de diseño del proyecto, centrándose en las iniciativas de inversión identificadas como necesarias para alcanzar los objetivos definidos en relación con la programación de inversiones plurianual. Considera también la evaluación de la viabilidad de su implementación, considerando los recursos indispensables tanto para la operación como para el mantenimiento y las posibles fuentes de financiamiento (Parra y González, 2018). El diseño se implementa más comúnmente en una ficha técnica; pero, para el tipo de proyectos que son particularmente complejos, se debe desarrollar el estudio detallado necesario para sustentar el nivel técnico, económico y de intervención. Las entidades responsables deben registrar y aprobar las iniciativas en el Banco de Inversiones en esta etapa. También tienen mecanismos de control periódico alrededor del proceso. Relacionadamente, los sectores responsables monitorean y evalúan la calidad de las decisiones de inversión tomadas por los tres niveles de gobierno, manteniéndolas todas dentro de las líneas de sus respectivas competencias funcionales (Castañeda, 2022). Las principales partes de esta fase se identifican con una lista de indicadores clave que permiten un proceso de monitoreo, prueba de calidad técnica y verificación de la alineación del proyecto con los objetivos estratégicos previamente establecidos (Castañeda, 2022).

a) Fichas técnicas. Para los proyectos de inversión, las fichas técnicas son documentos que contienen información técnica, económica y social detallada sobre un proyecto. Se utilizan para analizar la viabilidad del proyecto y tomar decisiones para su realización. Las fichas técnicas pueden ser estándar o simplificadas, y también existen fichas técnicas sectoriales que son específicas para ciertas áreas (Nunja, 2019).

b) Viabilidad. La viabilidad en los proyectos de inversión se presenta cuando se determine si un proyecto es factible y correcto para que se implemente, considerando técnicas, económicas, sociales, ambientales y legales. Este proceso garantiza que el proyecto sea viable y pueda conseguir sus objetivos de manera sostenible (Nunja, 2019).

c) Banco de proyectos. Un banco de proyectos es una herramienta para la recopilación, organización, registro y gestión de proyectos de inversión públicas o privada. Al respecto, es preponderante que las entidades públicas desarrollen un buen

control al registro de los proyectos para evitar escollar y, el control también es para garantizar la transparencia (Nunja, 2019).

2.2.4.3 Ejecución. De acuerdo con Vera (2023), la fase de ejecución comprende la elaboración del expediente técnico o de un documento equivalente y la realización de la ejecución en sus dimensiones física y financiera. Este proceso se acompaña de un monitoreo constante mediante el sistema de seguimiento de inversiones, el cual integra información del Banco de Inversiones con el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-RP), el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y otras plataformas informáticas que permiten un control más riguroso de los proyectos. Cabe señalar que esta etapa resulta especialmente crítica, pues en ella suelen concentrarse la mayoría de las dificultades de gestión. Los principales indicadores que permiten evaluar esta fase son los siguientes:

a) **Expediente técnico.** El expediente técnico representa un conjunto básico de documentos que contiene la información necesaria para llevar a cabo la ejecución de un proyecto, ya sea público o privado. Esto significa que el proyecto se implementa conforme a estándares técnicos, normativos y económicos, lo cual es importante para lograr los objetivos definidos por el ciclo de inversión (Vera, 2023).

b) **Avance financiero y físico.** El avance financiero y físico en los proyectos de inversión es la comparación entre lo que se planeó hacer o gastar y lo que realmente se ha hecho o gastado. Es un proceso de monitoreo que permite la evaluación si un proyecto está avanzando de acuerdo a lo planeado y si los recursos de forma eficiente se están utilizando. El avance físico es la materialización de las obras, productos o servicios completados del proyecto. Se realiza la evaluación con la comparación del progreso real con el cronograma establecido. Por ejemplo, en un proyecto de construcción, el avance físico puede referirse al número de metros cuadrados que se han construido o a la culminación de un cierto número de etapas (Vera, 2023).

2.2.4.4 Funcionamiento. Saber cómo gestionar y dar la prestación de servicios públicos que provienen de la inversión pública, y las operaciones y el mantenimiento de

activos. En esta fase, los proyectos también pueden incluir evaluaciones ex post. Al respecto, es necesario que hay un monitoreo constante a los procesos según la norma que implique el funcionamiento (Vera, 2023).

a) Mantenimiento. El mantenimiento es la actividad necesaria para garantizar que la infraestructura, maquinaria y equipo prosigan operando con la mayor eficiencia. Entonces, es fundamental que se aplique el fundamento normativo de las normas presupuestales (Vera, 2023).

b) Evaluación ex post. La evaluación ex post es una evaluación que se realiza una vez que un proyecto haya culminado o continúa operando, para el análisis de su eficiencia, efectividad, impacto, sostenibilidad, así como la relevancia de sus objetivos. Básicamente, es una revisión sistemática para verificar si el proyecto cumplió con los objetivos establecidos y si la inversión hizo eficiente uso de los recursos (Rodríguez, 2025).

2.3 Definición de términos

A. Inversión pública

La inversión pública es la intervención del Estado en un territorio específico en el cual se establecen criterios de priorización de la inversión para mejorar las condiciones de vida de la población. Al respecto, para realizar la intervención indicada se tiene que cumplir las normas de todos los sistemas administrativos del Estado (Mauricio, 2019).

B. Ciclo de inversión

Involucra las fases: programación multianual de inversiones (PMI), formulación y evaluación, ejecución, funcionamiento, siendo una de las etapas más preponderante la de programación, formulación y ejecución, que implica estrictamente el cumplimiento de las normas (Parra y González, 2018).

C. Evaluación social

Es un proceso que trata de la evaluación hasta qué punto los proyectos de inversión pública generan impactos positivos en la calidad de vida de la población. Así, la evaluación social es fundamentalmente importante para evaluar si una intervención contribuye al bienestar colectivo. Esta evaluación es esencial para garantizar que se satisfagan las necesidades de los ciudadanos y para fomentar una mejora continua de sus condiciones de vida (Mauricio, 2019).

D. Gastos de mantenimiento del PIP

Los gastos que surgen de tales actividades se consideran el mantenimiento de la Entidad. Incluyen los fondos de los recursos proporcionados para facilitar la coordinación de actividades, operaciones y todos los procesos necesarios para asegurar que la maquinaria, infraestructura, equipo y procedimientos del PIP estén operativamente aptos para funcionar de la mejor manera (Manrique, 2016).

E. Oficina de Programación Multianual de Inversiones

Órgano del Sector, Gobierno Regional o Gobierno Local al que se le asigna la responsabilidad de que se elabore el Programa Multianual de Inversión Pública y hacer que se cumpla las normas del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (Manrique, 2016).

F. Programa Multianual de Inversión Pública

Es la agrupación de PIP a ser ejecutados en un período no menor de tres años y ordenados según las políticas y prioridades del sector (Andía, 2020).

G. *Proyecto de Inversión Pública (PIP)*

Son acciones de esfuerzo con un plazo de tiempo definido en el que se emplea recursos del Estado para crear, mejorar o reparar la capacidad de establecer, aumentar, optimizar, actualizar o restaurar para producir bienes o servicios. El propósito es generar beneficios a largo plazo, independientemente de otros proyectos (Vera, 2023).

H. *Sostenibilidad*

Se refiere a la facultad de un proyecto de inversión pública (PIP) para sostener un nivel adecuado de beneficios netos a lo largo de su periodo de vida útil. Esta capacidad puede evaluarse tanto mediante indicadores cuantitativos como cualitativos, y está influenciada por diversos factores que se analizan durante el proceso de evaluación, tales como el entorno institucional, la viabilidad económica, el marco normativo, los aspectos técnicos, así como las condiciones ambientales y socioculturales que rodean al proyecto (Mauricio, 2019).

I. *Unidad Ejecutora (UE)*

Hace referencia las que tienen a su cargo la ejecución del PIP, así como a las Empresas del Sector Público No Financiero que ejecutan PIP (Manrique, 2016).

J. *Seguimiento al desempeño de la gestión de las inversiones*

Es un Proceso de seguimiento y evaluación que se mantiene activo a lo largo de todo un proyecto. Su función es recopilar, analizar y entregar información clave para verificar el cumplimiento de los objetivos planteados y medir el impacto en el cierre de las brechas de infraestructura y servicios (Vera, 2023).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El modelo teórico que valida la metodología que se utilizó para conseguir los objetivos y poder validar la hipótesis se basa en el enfoque o modelo de investigación cuantitativa, que permitió analizar de forma objetiva de qué manera la gestión de liderazgo influye la eficacia del ciclo de la inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna.

Cabe indicar que, según Saunders et al., (2016), la investigación de enfoque cuantitativo implica lo deductivo, diseño cuantitativo y se adopta la estrategia de investigación que considera el uso de encuestas, todo ello en un horizonte de tiempo.

3.1 Tipo y nivel de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica o pura, ya que trató de profundizar las variables de estudio (Bernal, 2022).

3.1.2 Nivel de investigación

Este estudio corresponde al nivel descriptivo – explicativo (causa –efecto). Al respecto, Sánchez (2019) señala que la investigación se caracteriza por establecer vínculos entre dos o más variables, con el propósito de medir la influencia que una ejerce sobre la otra. Se le denomina “relacional”, precisamente, porque centra su atención en analizar y cuantificar el grado de relación existente entre dichas variables.

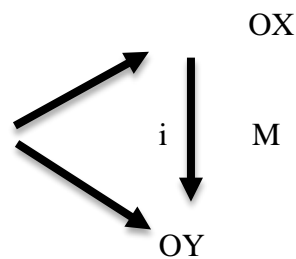
3.2 Descripción del ámbito de investigación

Se desarrolló en la ciudad de Tacna, Gobierno Regional de Tacna, específicamente en la Sede Central.

3.3 Diseño de investigación

En relación con el diseño metodológico, esta investigación se clasifica como no experimental, dado que no implica la manipulación deliberada de las variables analizadas, sino que estas se observan y estudian en su contexto natural, tal como se manifiestan en la realidad. Asimismo, corresponde a un diseño transeccional, pues la recolección de datos se realiza en un único momento temporal.

Es **transeccional**, debido a que evalúa las variables en un determinado periodo 2023 (Bernal, 2022).



M = muestra

Ox = Datos de la variable independiente: Liderazgo ético

OY = Datos de la variable dependiente: Eficacia del ciclo de inversión pública
i = Influencia de variables

3.4 Variables

3.4.1 Identificación de las variables

Variable independiente: Liderazgo ético

Variable dependiente: Eficacia del ciclo de inversión pública

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Liderazgo ético	El liderazgo ético consiste en manifestar un comportamiento adecuado conforme a normas éticas mediante las propias acciones y las interacciones con los demás, además de fomentar ese comportamiento en los seguidores mediante una comunicación recíproca, el fortalecimiento positivo y la adopción de decisiones responsables. (Brown et al., 2005).	Medir la variable, sus dimensiones e indicadores. El liderazgo ético se analiza mediante la equidad, integridad, orientación ética, orientación hacia la gente, repartición del poder, aclaración de roles y preocupación por la sostenibilidad (Brown et al., 2005).	Técnica	Competencia	Ordinal
				Comunicación	
				Conflictos organizacionales	
				Toma de decisiones	
			Psicoafectiva	Trabajo en equipo	
				Autoconocimiento	
				Empatía	
				Adaptabilidad	
			Ética	Reconocimiento	
				Confianza	
				Coherencia ética	
				Justicia	
Eficacia del ciclo de inversión pública	La eficacia del ciclo de inversión pública es conseguir una mejor orientación del gasto de inversión hacia el cierre de brechas más prioritarias. El Ciclo de Inversión es el	Eficacia del ciclo de inversión pública, se evalúa mediante la eficacia del ciclo: de programación multianual de inversiones, formulación y evaluación, así como la	Programación multianual de inversiones	Brechas	Ordinal
				Cartera de proyectos	
			Formulación y evaluación	Fichas técnicas	
Viabilización					
Ejecución	Banco de proyectos				
	Expediente técnico				

proceso mediante el cual un proyecto de inversión es concebido, diseñado, evaluado, ejecutado y genera sus beneficios, con el propósito de efectiva prestación de servicios y la provisión de infraestructura indispensable con el fin de que se logre el desarrollo del país (Nunja,2019).	elaboración, así como la ejecución física y financiera, y la eficacia del ciclo de funcionamiento (Nunja, 2019). Medir la variable, sus dimensiones e indicadores	Avance financiero y físico	
		Manteamiento	
		Evaluación expost	
	Funcionamiento		

Nota. Elaboración propia

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La población estuvo constituida por los servidores y/o funcionarios del Gobierno Regional de Tacna, siendo un total de 225, según anexo 2.

Criterio de inclusión. Para el presente trabajo de investigación, se consideró los servidores que tienen relación con las variables de estudio.

Criterio de exclusión. Para el presente trabajo de investigación, no se ha considerado los servidores que no tienen relación con las variables de estudio.

3.5.2 Muestra

El tipo de muestreo fue no probabilístico, por conveniencia.

El muestreo fue no probabilístico, siendo un total de 46.

Tabla 1*Determinación de muestra*

Área	Cantidad	Aplicación del instrumento
Gobernación	1	Asesor (Gobernación)
Gerencia General Regional	1	Asesor (Gerencia Regional)
Oficina Regional de Administración	1	Especialista en sistema administrativo I
Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	7	1.- Director de sistema administrativo ii 2.- Director de sistema administrativo i 3.- Asistente Administrativo II (profesional) 4.- técnico Administrativo II 5.- técnico Administrativo II 6.- técnico Administrativo II 7.- técnico Administrativo II
Oficina Ejecutiva de Logística y Servicios Auxiliares	6	1.- Director de sistemas administrativos II 2.- Asistente Administrativo (profesional) 3.- técnico administrativo II 4.- técnico administrativo II 5.- técnico administrativo II 6.- técnico administrativo II
Oficina Ejecutiva de Contabilidad	5	1.- Director de sistema administrativo II 2.- Supervisor de programa sectorial 3.- Especialista Administrativo 4.- Técnico administrativo 5.- Técnico administrativo
Oficina Ejecutiva de Tesorería	3	1.- Director/a de sistema Administrativo II 2.- Asistente en servicio Económico Financiero 3.- Técnico administrativo III

Sub Gerencia de Presupuesto	4	1.- Director/a de sistema administrativo II 2.- Director/a de sistema administrativo I 3.- Supervisor/a de Programa sectorial I 4.- Técnico/a en Finanzas
Sub Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial	6	1.- Director/a de sistema administrativo II 2.- Director/a de sistema administrativo I 3.- Supervisor/a de programa sectorial 4.- planificador/a IV 5.- Economista IV 6.- Programador de sistema PAD II
Gerencia Regional de Infraestructura	1	1.- Director/a de programa sectorial IIII
Sub Gerencia de Estudios	2	1.- Director/a de programa sectorial II 2.- Director/a de programa sectorial II
Sub Gerencia de Obras	9	1.- Director/a de programa sectorial II 2.- Director/a de programa sectorial I 3.- Director/a de programa sectorial I 4.- Supervisor/a de programa sectorial I 5.- Asistente en servicio de infraestructura II 6.- Asistente en servicio de infraestructura II 7.- Técnico/a en Ingeniería II 8.- Técnico/a en Ingeniería II 9.- Técnico/a en Ingeniería II
Total	46	

Nota. ROF, CAP Y PAP del Gobierno Regional de Tacna

3.6 Recolección de datos

3.6.1 *Procedimientos*

Primer paso. Se elaboró el instrumento de acuerdo a los indicadores, dimensiones y variables.

Segundo paso. Se obtuvo la aprobación por expertos, en metodología de investigación y del tema materia de estudio, con el propósito de obtener la validez de contenido.

Tercer paso. Se solicitó el permiso respectivo a la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna, para la posterior aplicación de la encuesta sobre con la finalidad de cumplir con los aspectos éticos de investigación y continuar el proceso de ejecución.

Cuarto paso. Se aplicó primero el instrumento de manera directa, como prueba piloto a 20 servidores y/o funcionarios de organización materia de estudio, acto que se coordinará de manera previa con los encuestados en cuanto al día y la hora, con el propósito de obtener la prueba de confiabilidad mediante el método de consistencia interna Alfa Cronbach.

Quinto paso. Una vez obtenida la confiabilidad se aplicó la encuesta a la muestra real del estudio que es 52 servidores públicos, acto que se coordinará, de manera previa, con los encuestados en cuanto al día y la hora.

Sexto paso. La encuesta será llenada por los servidores públicos en un aproximado de 30 minutos.

Séptimo paso. Una vez aplicadas las encuestas, la información recolectada fue organizada mediante un proceso de codificación y posteriormente registrada en una hoja de cálculo, con el fin de facilitar su adecuado procesamiento y análisis.

3.6.2 *Técnicas de recolección de datos*

Encuesta. Se aplicó la técnica de encuesta dirigido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, para evaluar el liderazgo ético y la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna.

3.6.3 *Instrumentos para la recolección de datos*

Cuestionario. Se aplicó el cuestionario dirigido a los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, Sede Central, para evaluar el liderazgo ético y la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna.

a) Para medir la variable liderazgo ético se analizaron los siguientes modelos de medición:

- El primero, elaborado por Leal y Arias (2021), es el cuestionario de liderazgo ético compuesto de seis dimensiones.
- El segundo, elaborado por Moreno y Canales (2022), es el que tuvo 20 preguntas realizadas en escala de Likert. Las dimensiones son tres: técnica, psicoafectiva y ética.

b) Para medir la variable de la eficacia del ciclo de inversión pública, se analizaron los siguientes modelos de medición:

- El primero, elaborado por Benito y Lapeyre (2023), es el que tuvo 8 preguntas con 2 y 5 respuestas para escoger.
- El segundo, elaborado por Ruiz (2022), es el que tuvo 16 preguntas realizadas en escala de Likert. Las dimensiones son 4: programación multianual de inversiones, formulación y evaluación, ejecución y funcionamiento.

3.6.4 Tratamiento de datos

Para poder tratar los datos se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Cada cuestionario será numerado y tabulado.
- b) Los datos se categorizarán, según los rasgos de cada instrumento.
- c) Con las categorías se analizará descriptivamente los datos levantados en campo, los cuales se presentarán en tablas y figuras.
- d) Con los puntajes sumados de los cuestionarios se analizará inferencialmente las variables, para ello, se definirá si los datos tienen o no distribución normal, a partir de ello, se establecerá si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica para el análisis inferencial.

3.7 Técnicas de procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos

En el desarrollo de la presente investigación, se emplearon herramientas de análisis como Microsoft Excel y el software estadístico SPSS, a través de los cuales se procesaron inicialmente los cuestionarios aplicados. Este procedimiento permitió generar tablas de frecuencia correspondientes a las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

Respecto al análisis inferencial, se aplicó una prueba estadística destinada al contraste de hipótesis, previa verificación del cumplimiento del supuesto de normalidad en los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Análisis descriptivo de las variables

Según Córdova (2019), para construir una buena base de datos, el instrumento de acopio de datos debe contar con la categorización de la variable y de las dimensiones que pretende medir, la categorización es el procedimiento sistemático que permite establecer los baremos y categorías de una variable y sus dimensiones.

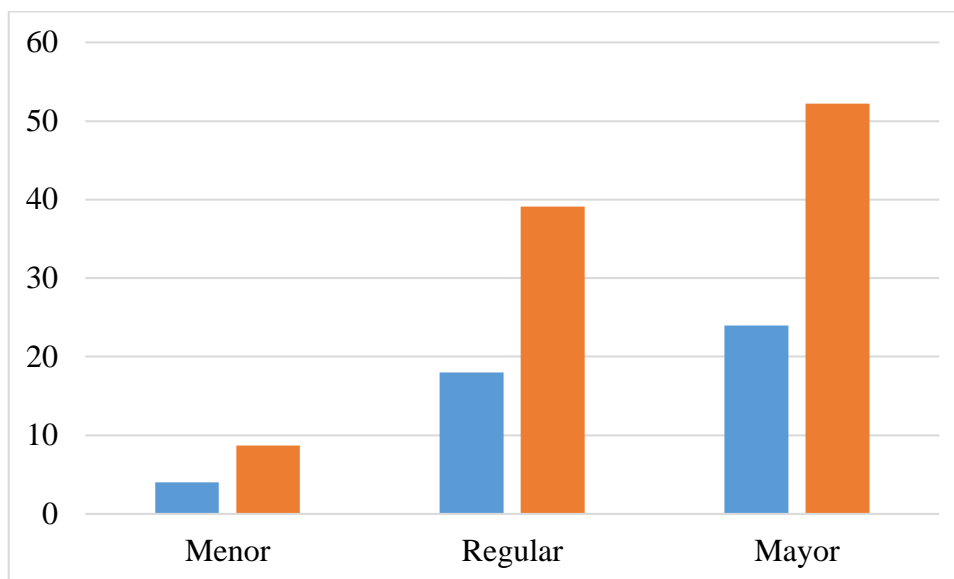
4.1.1 Variable independiente: liderazgo ético

Tabla 2

Liderazgo ético

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	4	8,7	8,7
Regular	18	39,1	47,8
Mayor	24	52,2	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

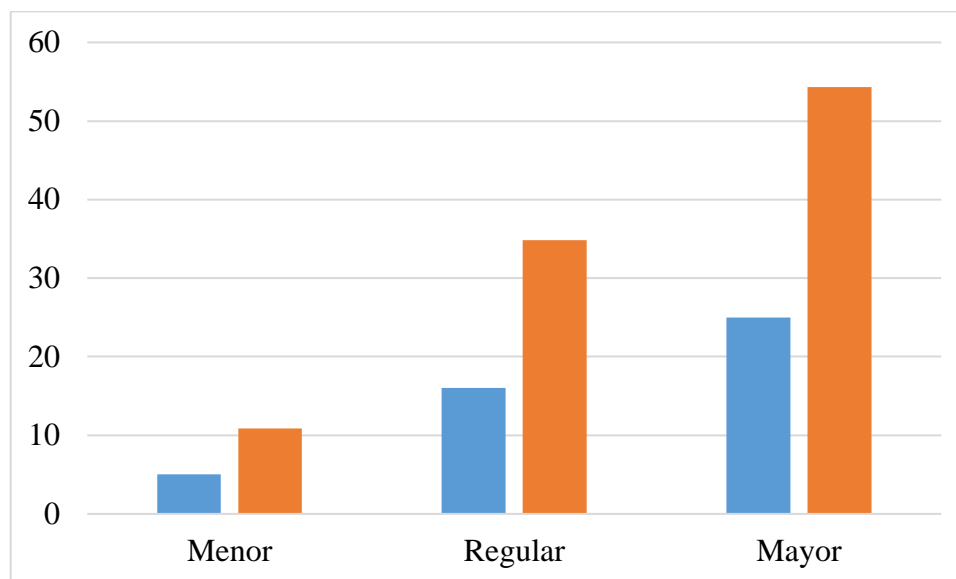
Figura 2*Liderazgo ético**Nota.* Tabla 3

La información que consigna la tabla 3 y figura 2 sobre la variable liderazgo ético presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (8,7 %), regular (39,1 %) y mayor (52,2 %).

Dimensión: Técnica**Tabla 3***Técnica*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	5	10,9	10,9
Regular	16	34,8	45,7
Mayor	25	54,3	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

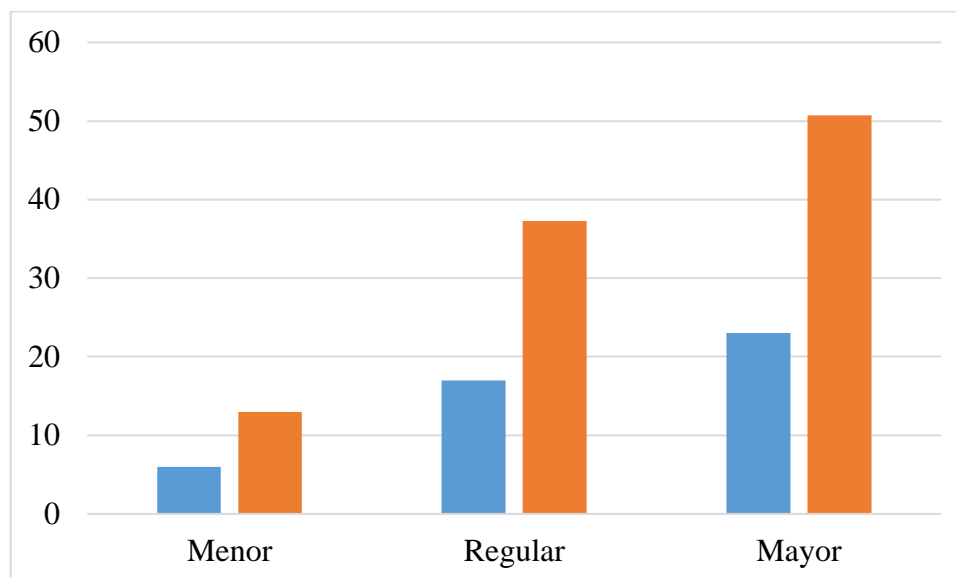
Figura 3*Técnica**Nota.* Tabla 4

La información que consigna la tabla 4 y figura 3 sobre la dimensión técnica presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (10,9 %), regular (34,8 %) y mayor (54,3 %).

Dimensión: Psicoafectiva**Tabla 4***Psicoafectiva*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	6	13,0	13,0
Regular	17	37,3	50,3
Mayor	23	50,7	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

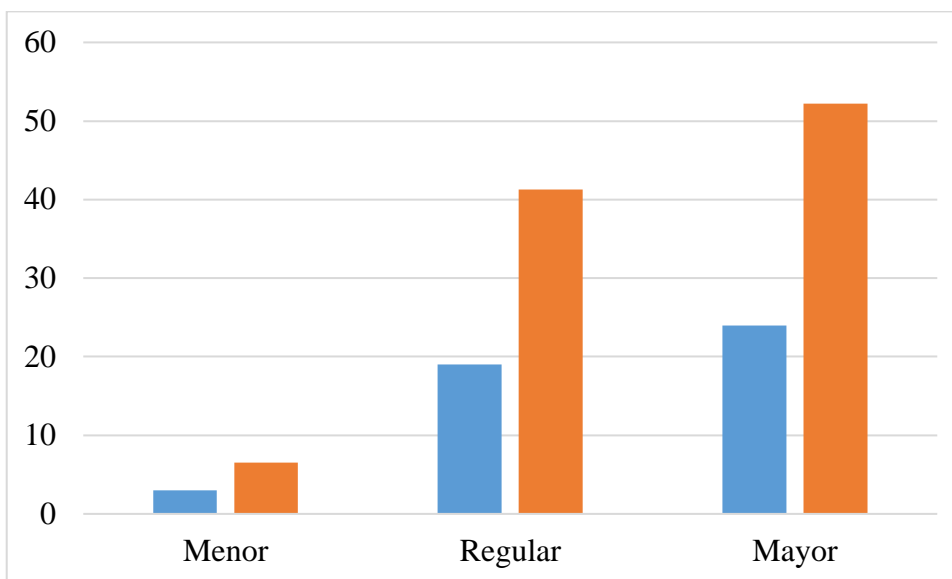
Figura 4*Psicoafectiva**Nota.* Tabla 5

La información que consigna la tabla 5 y figura 4 sobre la dimensión psicoafectiva presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (13,0 %), regular (37,3 %) y mayor (50,7 %).

Dimensión: Ética**Tabla 5***Ética*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	3	6,5	6,5
Regular	19	41,3	47,8
Mayor	24	52,2	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 5*Ética**Nota.* Tabla 6

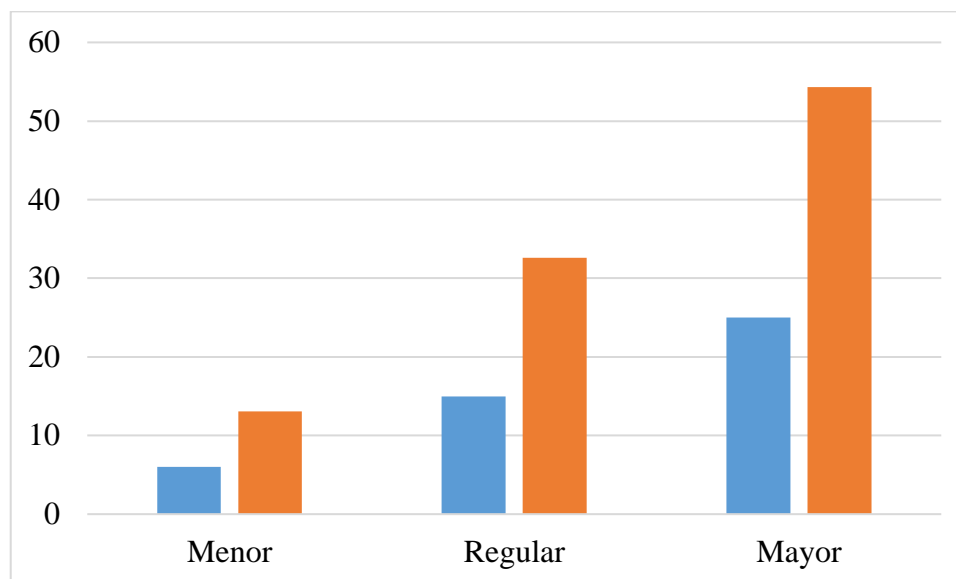
La información que consigna la tabla 6 y figura 5 sobre la dimensión ética presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (6,5 %), regular (41,3 %) y mayor (52,2 %).

Variable dependiente: Eficacia del ciclo de inversión pública

Tabla 6*Eficacia del ciclo de inversión pública*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	6	13,1	13,1
Regular	15	32,6	45,7
Mayor	25	54,3	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 6*Eficacia del ciclo de inversión pública**Nota.* Tabla 7

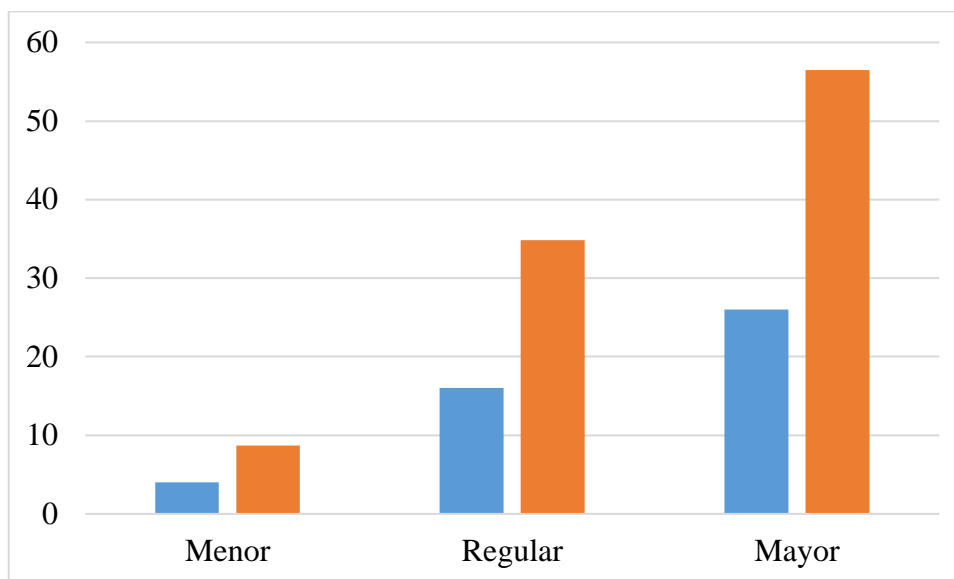
La información que consigna la tabla 4 y figura 3 sobre la variable eficacia del ciclo de inversión pública presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (13,1 %), regular (32,6 %) y mayor (54,3 %).

Dimensión: Programación multianual de inversiones

Tabla 7*Programación multianual de inversiones*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	4,0	8,7	8,7
Regular	16,0	34,8	43,5
Mayor	26,0	56,5	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

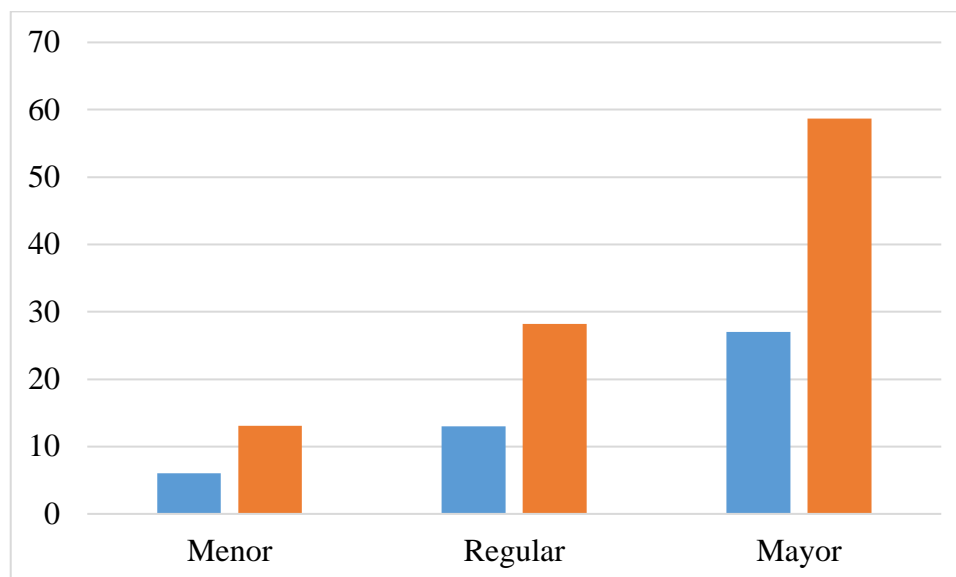
Figura 7*Programación multianual de inversiones**Nota.* Tabla 8

La información que consigna la tabla 8 y figura 7 sobre la dimensión Programación multianual de inversiones presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (8,7 %), regular (34,8 %) y mayor (56,5 %).

Dimensión: Formulación y evaluación**Tabla 8***Formulación y evaluación*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	6	13,1	13,1
Regular	13	28,2	41,3
Mayor	27	58,7	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

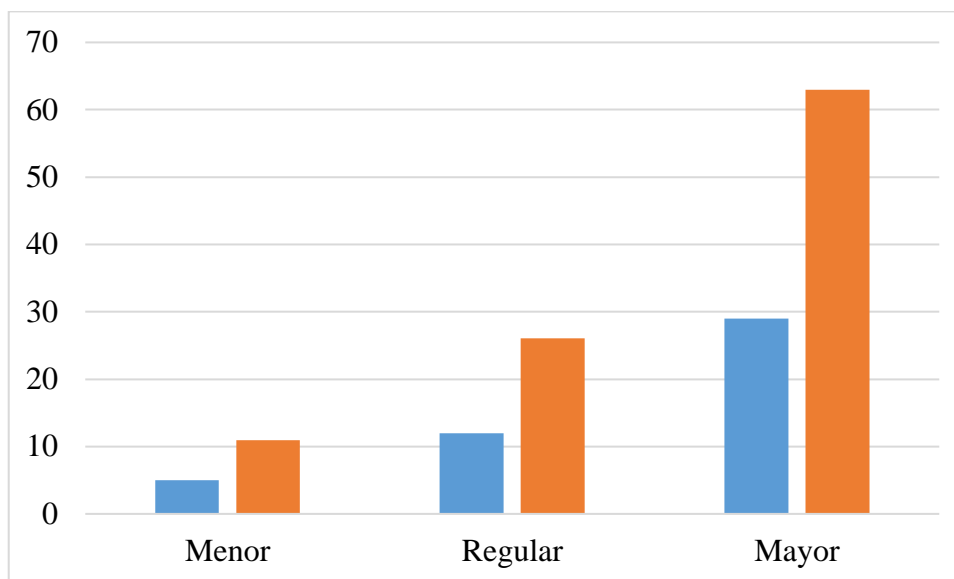
Figura 8*Formulación y evaluación**Nota.* Tabla 9

La información que consigna la tabla 9 y figura 8 sobre la dimensión formulación y evaluación presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (13,1 %), regular (28,2 %) y mayor (58,7 %).

Dimensión: Ejecución**Tabla 9***Ejecución*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	5.0	10,9	10,9
Regular	12.0	26,1	37,0
Mayor	29.0	63,0	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

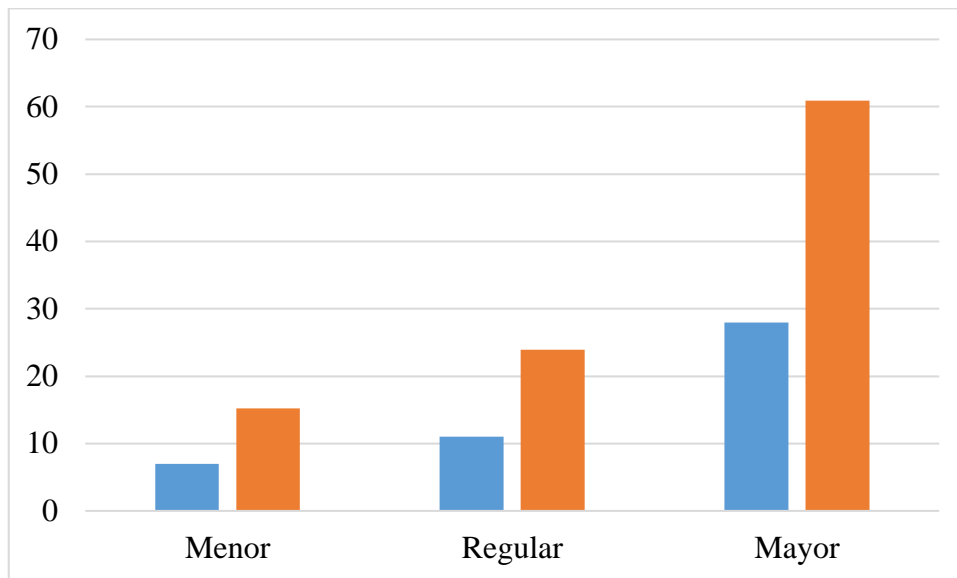
Figura 9*Ejecución**Nota.* Tabla 10

La información que consigna la tabla 10 y figura 9 sobre la dimensión ejecución presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (10,9 %), regular (26,1 %) y mayor (63,0 %).

Dimensión: Funcionamiento**Tabla 10***Funcionamiento*

Nivel	f	%	% Acumulado
Menor	7	15,2	15,2
Regular	11	23,9	39,1
Mayor	28	60,9	100,0
Total	46	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 10*Funcionamiento**Nota.* Tabla 11

La información que consigna la tabla 10 y figura 9 sobre la dimensión funcionamiento presenta los resultados siguientes en sus diferentes categorías: Menor (15,2 %), regular (23,9 %) y mayor (60,9 %).

4.2 Prueba de normalidad

De la variable Liderazgo ético

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal.

H1: Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho.

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho.

Tabla 11*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vi	0,105	46	0,067	0,954	46	0,071

Nota. Elaboración propia**Interpretación**

Corresponde observar la prueba de Shapiro-Wilk, donde la sig. es de 0,071, lo cual es mayor que 0,05; por lo que se acepta la Ho. Así, se interpreta que los datos de la variable provienen de una distribución normal.

De la variable eficacia del ciclo de inversión pública

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vi	0,154	46	0,083	0,943	46	0,065

Nota. Elaboración propia**Interpretación**

Corresponde observar la prueba de Shapiro-Wilk, donde la sig. es de 0,065, lo cual es mayor que 0,05; por lo que se acepta la Ho. Así, se interpreta que los datos de la variable provienen de una distribución normal.

4.3 Prueba de hipótesis**4.3.1 Verificación de la hipótesis general****a) Hipótesis estadística**

Ho: El liderazgo ético no influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) Nivel de significancia: 5 %=0,05

c) Zona de rechazo: mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) Estadístico de prueba: Pearson

Tabla 13

El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

			Liderazgo ético	Eficacia del ciclo de inversión pública
Correlación de Pearson	Liderazgo ético	Correlación de Pearson	1,000	0,762**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	46	46
	Eficacia del ciclo de inversión pública	Correlación de Pearson	0,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	46	46

Nota. SPSS

e) Regla de decisión

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05.

f) Interpretación

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

4.3.2 Verificación de las Hipótesis Específicas

4.3.2.1 Verificación de la primera hipótesis específica.

a) Hipótesis estadística

Ho: La técnica no influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: La técnica influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) Nivel de significancia: 5 %=0,05

c) Zona de rechazo: mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) Estadístico de prueba: Pearson

Tabla 14

La técnica influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

	Técnica		Técnica	Eficacia del ciclo de inversión pública
Correlación de Pearson		Correlación de Pearson	1.000	0,811**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	46	46
	Eficacia del ciclo de inversión pública	Correlación de Pearson	0,811**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	46	46

Nota. SPSS

e) Regla de decisión

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05.

f) Interpretación:

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: La técnica influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

4.3.2.2 Verificación de la segunda hipótesis específica.

a) Hipótesis estadística

H_0 : La psicoafectiva no influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H_1 : La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) Nivel de significancia: 5 % = 0,05

c) Zona de rechazo: mayor que 0,05, se acepta H_0 .

d) Estadístico de prueba: Pearson

Tabla 15

La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

	Psicoafectiva		Psicoafectiva	Eficacia del ciclo de inversión pública
Correlación de Pearson	Psicoafectiva	Correlación de Pearson	1,000	0,788**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	46	46
	Eficacia del ciclo de inversión pública	Correlación de Pearson	0,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	46	46

Nota. SPSS

e) Regla de decisión

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05.

f) Interpretación

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

4.3.2.3 Verificación de la tercera hipótesis específica.

a) Hipótesis estadística

H_0 : La ética no influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H_1 : La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) **Nivel de significancia:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** Mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) **Estadístico de prueba:** Pearson

Tabla 16

La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

		Ética	Eficacia del ciclo de inversión pública
Correlación de Pearson	Ética	1,000	0,821**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	46
	Eficacia del ciclo de inversión pública	0,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	46

Nota. SPSS

e) **Regla de decisión**

Rechazar Ho si la Sig. es menor a 0,05.

No rechazar Ho si la Sig. es mayor a 0,05.

f) **Interpretación**

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo referente a la hipótesis general: El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,762, lo cual es considerable. Este hallazgo es coherente con lo planteado por Chico (2022), quien sostiene que el liderazgo ético tiene un efecto directo en el comportamiento del personal dentro de las organizaciones, pues los colaboradores tienden a replicar las actitudes, valores y prácticas observadas en sus líderes. En el contexto del Gobierno Regional de Tacna, esto se traduce en un mejor clima organizacional, mayor compromiso con el cumplimiento de metas y menor propensión a incurrir en prácticas discrecionales que podrían afectar la transparencia y eficiencia de los proyectos de inversión pública.

Asimismo, los resultados se ven reforzados por el estudio de Barra y Carvalho (2022), desarrollado en la Municipalidad de La Florida (Chile), donde se identificó que el liderazgo organizacional presenta un nivel de desarrollo intermedio, pero cumple un rol fundamental en la articulación de las áreas administrativas y en la organización de actividades que favorecen la coordinación y la toma de decisiones. Esta evidencia es relevante para el contexto tacneño, pues sugiere que fortalecer las capacidades de liderazgo ético de los directivos y funcionarios regionales podría contribuir a optimizar las fases de programación, formulación y ejecución de inversiones públicas, generando una gestión más confiable y centrada en resultados.

En síntesis, los hallazgos de esta investigación subrayan que, aun cuando el liderazgo ético no es el único factor que determina la eficacia del ciclo de inversión pública, sí actúa como un catalizador de buenas prácticas institucionales. Promueve la confianza en los equipos técnicos, mejora la coordinación interinstitucional y facilita la toma de decisiones alineadas con el interés público. Por ello, resulta prioritario que las entidades públicas no solo fortalezcan sus mecanismos de control y normativa, sino que también desarrollen programas de formación y sensibilización en ética y valores dirigidos a quienes ejercen funciones de liderazgo, con el fin de potenciar su impacto positivo en la gestión de inversiones.

Si bien los estudios revisados abordan enfoques distintos, aportan elementos que refuerzan la importancia de los factores técnicos y su articulación con las capacidades del personal. Así, De la Cruz y Verdezoto (2022) demostraron que el liderazgo transformacional influye en el desarrollo de competencias laborales mediante variables predictivas como la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, lo cual evidencia que el fortalecimiento de las competencias del personal permite un mejor uso de las herramientas técnicas disponibles. Aunque su investigación no abordó directamente la inversión pública, sus resultados permiten inferir que el dominio técnico de los equipos depende también de estilos de liderazgo que promuevan el aprendizaje y la innovación.

De manera complementaria, Espinoza, Llanos y Mori (2021) hallaron que el liderazgo ético incide en el compromiso organizacional, lo que resulta relevante porque la aplicación efectiva de herramientas técnicas requiere de equipos comprometidos y cohesionados. Sin compromiso, incluso los instrumentos más avanzados pueden aplicarse de manera superficial o incorrecta, afectando negativamente la eficacia del ciclo de inversión pública.

En cuanto a la primera hipótesis específica: La técnica influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,811, lo cual es considerable.

Asimismo, Cuba (2022) aporta evidencia sobre las limitaciones técnicas del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (Invierte.pe) frente a su antecesor, el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP). Su estudio resalta que el actual sistema aún presenta deficiencias para filtrar proyectos sin rentabilidad social, aunque destaca el papel de la Directiva N.º 001-2019 en la mejora de la Programación Multianual de Inversiones (PMI). Este contexto respalda los resultados del presente estudio, al evidenciar que el perfeccionamiento de los instrumentos técnicos es clave para elevar la eficacia de las inversiones públicas y reducir riesgos de ineficiencia.

En conjunto, estos hallazgos permiten sostener que la técnica no solo implica contar con herramientas normadas y procedimientos estandarizados, sino también con personal competente y comprometido que las aplique correctamente. Por ello, resulta necesario que el Gobierno Regional de Tacna continúe fortaleciendo las capacidades técnicas de sus equipos, actualizando sus metodologías y asegurando que cada fase del ciclo de inversión se ejecute con criterios de calidad, pertinencia y oportunidad, garantizando así una mayor eficacia en el uso de los recursos públicos.

En cuanto a la segunda hipótesis específica: La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,788, lo cual es considerable. Este hallazgo evidencia que los aspectos emocionales, motivacionales y actitudinales del personal que participa en el ciclo de inversión pública influyen de manera notable en su desempeño, por ende, en la calidad, oportunidad y efectividad de los proyectos ejecutados. Los resultados presentan regular conexión con Ziade y Gamboa (2021), quienes presentaron como resultados: existe vínculos entre la dimensión ética del cuidado y valores como el universalismo, la benevolencia, el hedonismo, la estimulación y la autodirección. Asimismo, la dimensión ética crítica se relaciona con el universalismo, la benevolencia, la autodirección y la seguridad, mientras que la dimensión ética de la justicia presenta correlación con los valores de conformidad y seguridad. No obstante, todas estas asociaciones resultaron ser débiles, según los criterios de interpretación propuestos por Schober et al. (2018, p. 1765). En consecuencia, se valida parcialmente la hipótesis principal que planteaba una relación entre las dimensiones del liderazgo ético y los diez valores fundamentales formulados por Schwartz. También es apoyado por Romero (2021), quien expuso que los participantes presentan rasgos asociados al liderazgo transformacional, adoptando un papel activo dentro de sus comunidades. Su objetivo principal es fortalecer y dar continuidad a los procesos comunitarios en los que están involucrados. En este contexto, se destaca la importancia de ejercer un liderazgo organizacional efectivo, complementado por una adecuada conducción directiva.

Además, se conecta de forma parcial con Barrios, Calderón, Medrano y Ortiz (2022), quienes manifestaron que, durante mucho tiempo, la presencia y el papel de la

mujer en la sociedad han sido marginados, lo que motivó a los autores de este trabajo de grado a enfocarse en el fortalecimiento del liderazgo femenino en el municipio de Caquetá, situado en el departamento de Florencia, Colombia. Esta iniciativa busca fomentar la participación activa de mujeres en espacios de gestión comunitaria, brindándoles herramientas útiles para potenciar su rol dentro de sus propias comunidades. Gracias a este proceso, muchas lideresas han logrado acceder a ámbitos tradicionalmente reservados para los hombres. En el presente trabajo, se presenta una visión integral del proyecto de mejoramiento, incluyendo su contexto general, descripción, planificación, estrategias de sostenibilidad, mecanismos de validación, conclusiones, fuentes bibliográficas y anexos. Debido al impacto positivo generado, se espera que este proyecto continúe siendo impulsado por la institución colaboradora. Asimismo, con Baez (2022), quien obtuvo como hallazgo que la prueba de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de 0,582 y evidenció una relación significativa entre las variables estudiadas. A partir de estos resultados, se concluye que existe una asociación positiva entre el liderazgo y la gestión administrativa. Asimismo, con Huillca (2022), quien concluyó que la incidencia del liderazgo de la alcaldesa se relaciona de forma significativa en la calidad de la gestión municipal. También con Benito y Lapeyre (2023), quienes concluyeron que no es suficientemente eficaz la inversión pública, lo que no contribuye al desarrollo humano.

Este resultado encuentra respaldo en el estudio de Ruiz (2022), quien identificó una relación significativa entre la gestión administrativa y el ciclo de inversión pública, con un valor de chi-cuadrado de 106,281, $p = 0,000$ y un coeficiente de Nagelkerke de 81,6 %. Aunque el autor encontró que la mayoría de participantes calificó como “regular”, tanto la gestión administrativa (59,3 %) como la implementación del ciclo de inversiones (73,1 %), también resaltó que las dimensiones mejor valoradas fueron “planificación” y “ejecución”, mientras que “dirección” y “funcionamiento” fueron las más débiles. Estos hallazgos sugieren que el fortalecimiento de la ética organizacional puede contribuir a mejorar justamente esas dimensiones críticas, promoviendo una conducción responsable y coherente con el interés público.

En cuanto a la tercera hipótesis específica: La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, según

la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,821, lo cual es considerable, Chura (2020) destacó que los líderes capaces de inspirar, motivar y fomentar un propósito compartido logran elevar la conexión emocional y el compromiso de los colaboradores, creando un entorno donde la innovación, la comunicación abierta y el desarrollo personal son valorados. Aunque su estudio se centró en el liderazgo transformacional, sus conclusiones permiten inferir que una cultura organizacional guiada por valores éticos potencia la motivación intrínseca del personal, lo cual se traduce en mayor compromiso, desempeño y permanencia, factores que inciden directamente en el éxito de los proyectos de inversión pública.

De igual modo, Isidro (2022) confirmó una relación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional en universidades del sur del Perú ($p = 0,000$), evidenciando que la conducción ética y responsable de los líderes es determinante para el funcionamiento eficiente de las instituciones. Este argumento es consistente con los hallazgos de Ninaja (2022), quien encontró que el liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite ($R^2 = 0,598$; $p = 0,000$). Un mayor compromiso del personal, cimentado en prácticas éticas de sus líderes, propicia un entorno organizacional más estable y orientado a resultados, condición esencial para alcanzar eficacia en el ciclo de inversiones públicas.

En conjunto, estos hallazgos permiten sostener que la ética no solo representa un valor deseable, sino un factor estratégico para asegurar la eficacia en la gestión de las inversiones públicas. Actuar con principios éticos fortalece la confianza interna, mejora la toma de decisiones, previene actos de corrupción o discrecionalidad, y fomenta un ambiente de responsabilidad compartida en torno al uso de los recursos públicos. Por tanto, promover una cultura institucional basada en la ética resulta indispensable para garantizar que las inversiones del Gobierno Regional de Tacna se ejecuten con transparencia, eficiencia y en beneficio real de la ciudadanía.

CONCLUSIONES

1. El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,762 que es fuerte, lo que sugiere que el liderazgo ético representa un factor relevante que coadyuva a generar confianza entre los equipos técnicos, mejorar la coordinación interinstitucional y reducir prácticas discrecionales que pueden retrasar o distorsionar los procesos de inversión pública.
2. De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Pearson, se identificó que la técnica mantiene una influencia significativa en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna durante el año 2023, alcanzando un coeficiente de 0,811, lo que representa una relación de magnitud fuerte. Este hallazgo evidencia que la correcta aplicación de herramientas técnicas, metodologías y procedimientos normativos en cada una de las fases del ciclo de inversión pública que abarcan desde la programación multianual, la formulación y evaluación de proyectos, hasta los procesos de ejecución, monitoreo y evaluación ex post repercute directamente en la consecución de resultados que se distinguen por su eficiencia, oportunidad y calidad.
3. La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,788 que es fuerte. Este hallazgo evidencia que los aspectos emocionales, motivacionales y actitudinales del personal que participa en el ciclo de inversión pública influyen de manera notable en su desempeño y, por ende, en la calidad, oportunidad y efectividad de los proyectos ejecutados.
4. La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,821 que es fuerte. Este hallazgo hace visible que el ejercicio de principios éticos (como la honestidad, la transparencia, la responsabilidad, la

equidad y la rendición de cuentas) incide de forma directa en el adecuado desarrollo de las diferentes fases del ciclo de inversión pública: programación multianual, formulación y evaluación, ejecución, seguimiento y evaluación ex post de los proyectos de inversión.

RECOMENDACIONES

1. Se debe fortalecer e institucionalizar el liderazgo ético dentro del Gobierno Regional de Tacna. A nivel ejecutivo, mediante la aplicación de una cultura de integridad y un sistema de gestión de riesgos de corrupción, habilitar canales de denuncias y protección del denunciante y sancionar administrativamente con medidas drásticas los actos de corrupción como inhabilitación de por vida. Sumado a ello, a nivel judicial, incrementar drásticamente las penas por corrupción.
2. Es necesario reforzar el componente técnico en el Gobierno Regional de Tacna mediante la incorporación de profesionales idóneos que cuenten con la preparación adecuada. Para ello, se requiere evaluar tres aspectos fundamentales: la aptitud técnica, que implica verificar las competencias, conocimientos y experiencia indispensables para el desempeño eficiente del cargo; la aptitud legal, que supone constatar el cumplimiento de los requisitos normativos para el acceso a la función pública, asegurando además la inexistencia de impedimentos; y la aptitud moral, entendida como la coherencia entre la conducta de la persona y los valores sociales, en concordancia con los parámetros éticos que demanda el ejercicio de la función pública.
3. Se debe potenciar el desarrollo psicoafectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna orientadas al bienestar integral del servidor, promoviendo la formación en valores y buenas prácticas, la inteligencia emocional y la empatía; fortalecer las habilidades de comunicación; así como, fomentar programas preventivos del cuidado de la salud mental en el trabajo, ya que el cuidado de la salud mental incide directamente en factores críticos como la toma de decisiones, la innovación, el trabajo colaborativo y el clima organizacional.
4. Se debe fortalecer e institucionalizar la ética como un eje transversal en la gestión del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna. Para ello, es necesario identificar prácticas contrarias a la ética, como practicas cuestionables,

inconductas funcionales y corrupción, evitando que dichas prácticas cuestionables se normalicen en la entidad y escalen hasta convertirse en prácticas corruptas. Asimismo, se sugiere implementar el Sistema de Control Interno orientado a promover y optimizar, la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, A. (2020). *Dirigir con inteligencia emocional*. EDICIONES PIRÁMIDE
- Andía, W. (2020). *Manual de gestión pública*. Ediciones Arte y Pluma.
- Araujo, J. (2023). *La influencia del liderazgo en la gestión de conflictos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110808/Araujo_DA_JCSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baez, L. (2022). *Liderazgo y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad del centro poblado Concepción, distrito Echarati, provincia la convención, departamento Cusco, año 2022* [Tesis de grado para optar el título profesional de licenciado en administración y gestión de empresas, Universidad Peruana de las Américas].
<http://190.119.244.198/bitstream/handle/123456789/3479/1%20TESIS%20BAEZ%20CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barra, J. y Carvalho, R. (2022). *Liderazgo organizacional en lo público. visualizando la realidad de la municipalidad de Florida. continuidad o cambio* [Tesis de maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/193902/Tesis%20-%20JOS%20-%20BARRA%20SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrios, Y., Calderón, E., Medrano, G. y Ortiz, A. (2022). *Plan estratégico para incentivar el liderazgo y participación ciudadana de mujeres lideresas en procesos de gestión comunitaria en el Municipio de Florencia, Caquetá* [Tesis de grado Especialización en Liderazgo para la Gestión Social, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/60816/Barrios%20Calderon-%20Medrano-Ortiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bass, B. y Avolio, B. (1997). *Full range leadership development. Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.

<https://www.mindgarden.com/16-multifactorleadershipquestionnaire#horizontalTab3>

- Bass, B., Waldman, D., Avolio, B. y Bebb, M. (1987). Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect?. *Group & Organization Studies* (12)1, 73-87.
- Becker, G. (1984). El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Alianza Universidad Textos
- Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.002.
- Benito, F. y Lapeyre, J. (2023). *Nivel de eficacia de inversión pública y desarrollo humano en el Distrito de Tocache – Región San Martín* [Tesis de maestría de la Universidad Tecnológica del Perú].
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7442/F.Benito_J.Lapeyre_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación. Administración economía humanidades y ciencias sociales*. Pearson.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Norma.
https://www.researchgate.net/.../313200516_La_organizacion_servidora_de_alto_de_sempeño7).
- Brown, M. E., Treviño, L. K. y Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. Organizational
- Brown, M., Treviño, L. y Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. DOI: 10.1016/j.obhdp.2005.03.002.
- Cañeque, M. (2017). *El nuevo liderazgo*. Ediciones Granica
- Cañeque, M. (2017). *El nuevo liderazgo*. Ediciones Granica
- Castañeda, V. (2022). *Manual para mejorar la labora de la Administración Pública y Hacer Mejores entidades*. Gaceta Jurídica

- Castiñeira, A., Cañón, C. y Torralba, F. (2016). *Liderazgo ético y ejemplaridad pública*. Mileinio Publicaciones S.L.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN Observatorio CEPLAN / Exacerbación de la corrupción. https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/r4_apu
- Cerro, E. (2018). *Ejecución de inversión pública y cierre de proyectos de inversión, sector salud Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://core.ac.uk/download/pdf/326621124.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.
- Chico, K. (2022). *El liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa en el desempeño de las empresas bananeras ecuatorianas* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34552/1/008%20AA-AE.pdf>
- Christie, M., Kwon, I., Stoeberl, P. y Baumhart, R. (2003). A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and the United States. *Journal of Business Ethics*, 46, 263-287.
- Chura, V. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de la empresa Egesur S.A. año 2020* [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1576/Chura-AmonesVictor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ciulla, J. (2014). *Ethics, the heart of leadership*. Praeger.
- Cuba, L. (2022). *Implementación del Sistema de Invierte Pe. Mejora la Formulación y Evaluación del Ciclo de Inversiones según la Directiva General N°001-2019 en una Municipalidad Distrital de Sarín - 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87456/Cuba_GLYSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davenport, T. H. (2001). Knowledge work and the future of management. En Bennis G.

- De la Cruz, Y. y Verdezoto, D. (2022). *Estudio del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma*. [Tesis de la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná].
- Den Hartog y De Hoogh. (2014). Elaboración propia basada en el artículo Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure (Kalshoven et al., 2014).
- Eisenbeiss, S. y Brodbeck, F. (2014). Ethical and Unethical Leadership: A CrossCultural and Cross-Sectoral Analysis. *Journal of Business Ethics*, 122(2), 343-359. DOI: 10.1007/s10551-013-1740-0.
- Eisenbeiss, S. & Brodbeck, F. (2014). Ethical and Unethical Leadership: A CrossCultural and Cross-Sectoral Analysis. *Journal of Business Ethics*, 122(2), 343-359. DOI: 10.1007/s10551-013-1740-0.
- Eisenbeiss, S. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 23(12), 791-808. DOI:10.1016/j.leaqua.2012.03.001.
- Espinoza, L., Llanos, Ch. y Mori, T. (2021). *El liderazgo ético y su influencia en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de una entidad pública del sector energético en Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658674/Espinoza_GL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
- Grant, C. (2017). The contribution of education to economic growth. K4D Helpdesk Report. Knowledge Evidence and Learning for Development. https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/13117/K4D_HDR_The%20Contribution%20of%20Education%20to%20Economic%20Growth%20Final.pdf?sequence=206&isAllowed=y

- House, R., Dorfman, P., Javidan, M., Hanges, P. y Sully de Luque, M. (2014). *Strategic leadership across cultures* (1.^a edición). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Huillca, J. (2022). *Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021* [Tesis de grado para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencia Política y Gobernabilidad, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1230/T_029.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isidro, E. (2022). *Estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional Universitaria en la Región Sur del Perú 2020* [Tesis doctoral de la Universidad Privada de Tacna, 2022]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2323/Isidro-JuarezElvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. y De Hoogh, A. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69. DOI: 10.1016/j.leaqua.2010.12.007. Dimensiones del liderazgo ético de Kalshoven,
- Leal Paredes, M. S. y Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, (40), 21-40. Epub 19 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>
- Locke, E. A. y Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- López, E. y Pulido, M. (2020). *Inteligencia emocional de las organizaciones*. Síntesis.
- Manrique, B. (2016). *Gerencia y gestión pública hacia municipios inteligentes*. Lemoine editores SAS.
- Martin, G., Keating, M., Resick, C., Szabo, E., Kwan, H. y Peng, C. (2013). The meaning of leader integrity: A comparative study across Anglo, Asian, and Germanic

- cultures. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 445-461. DOI: 10.1016/j.leaqua.2013.02.004
- Martínez, C. (24 de enero de 2018). Investigación descriptiva: definición, tipos y características. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>
- Mauricio, F. (2019). *Gestión de obras públicas. Un enfoque de procesos*. ECITEC S.A.
- Medina, C. (2019). *Liderazgo ético en estudiantes del centro de estudios y desarrollo humano integral - Instituto "Nueva Arequipa" – Arequipa* [Tesis de grado].
- Miranda, P. (2023). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020* [Tesis de grado para el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. http://190.119.174.92/bitstream/handle/UNAMBA/1224/T_022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montero, Y. (2019). *El Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y su incidencia en el ciclo de inversión en el departamento de Tumbes, 2017- 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/877/TESIS%20-%20MONTERO%20OBLEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, N. y Canales, E. (2022). *Liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2020* [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Peruana de Los Andes].
- Ninaja, A. (2022). *El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, Año 2021* [Tesis de maestría en la Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1916/Ninaja-CoaqueraAlvaro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Teory and practice*. SAGE Publications, Inc factores que intervienen en el liderazgo ético

- Osborn, R., Hunt, J. G. y Jauch, L. R. (2002). Toward a contextual theory of leadership. *The Leadership Quarterly*, 13, 797–837.
- Palomino, A. (2021). *Liderazgo gerencial en la aplicación del planeamiento estratégico de la sede del gobierno regional de Tacna, 2021* [Tesis de maestría en la Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2366/PalominoAlvarado-Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, L. y González, S. (2018). *Gerencia Pública Integral. Gestión estratégica con la calidad*. ECOE EDICIONES.
- Parra, O. y Guiliany, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177.
- Peña, D. (2022). *El círculo mágico del liderazgo. Cómo liderar personas con valor y entusiasmo*. Ediciones Pirámide.
- Peña, D. (2022). *El círculo mágico del liderazgo*. Ediciones Pirámide
- Resick, C., Hanges, P., Dickson, M. y Mitchelson, J. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*. 63(4), 345-359. DOI: 10.1007/s10551-005-3242-1.
- Rodríguez, M. (2025). *Manual de Gestión Pública*. Instituto Pacífico
- Romero, L. (2021). *Experiencias en liderazgo transformacional en el Municipio de Ocaña, Norte De Santander* [Tesis de maestría de Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto Virtual y a distancia].
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14984/1/TM.PDC_RomeroVel%c3%a1squez-LauraCristina_2021
- Rowold, J. (2005). Multifactor leadership questionnaire. Psychometric properties of the German translation by Jens Rowold. Redwood City: Mind Garden. *Liderazgo transaccional*.
- Ruiz, M. (2022). *Influencia de gestión administrativa en el ciclo de inversión de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2019 - 2020* [Tesis de maestría con

- mención en Gerencia de Construcción, Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2314/Ruiz-PerezMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, M. (2022). *Influencia de la Gestión administrativa en el ciclo de la inversión de la Sede del gobierno Regional de Tacna, periodo 2019-2020*. Tesis para obtener el grado de maestría en Ingeniería Civil con mención en gerencia de la Construcción. Universidad Privada de Tacna.
- Saunders, M., Lewis, P. y Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students*. Harlow (Essex): Pearson.
- Solarte, M. G., Arbeláez, L. S. y Martínez, É. G. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *Cali: AD-minister*, (31), 25-46.
- Sonnenfeld, A. (2014). *El nuevo liderazgo ético. La responsabilidad de ser libres*. Fragua.
- Spreitzer, W. G. y Cummings T. G. (Eds.). *The future of leadership: Today's top leadership thinkers speak to tomorrow's leaders* (41–58). San Francisco: Jossey-Bass.
- Uhl-Bien, M., Marion, R. y McKelvey, B. (2007). Complexity Leadership Theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18, 298-318.
- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2302/1/TL_MedinaCubasMagaly.pdf
- Vera, M. (2023). *La Modernización de la Administración Pública*. Instituto Pacífico.
- Villasmil, M. del C., Romero, F. y Socorro, C. C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 199-216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927659>
- Warner, C. y Appenzeller, G. (2011). El liderazgo comunicativo La vinculación que existe entre la ética profesional y los comportamientos en el campo de batalla. *MILITARY REVIEW*.

https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/militaryreview/Archives/Spanish/MilitaryReview_20111231_art005SPA.pdf

Yukl, G. (1981). *Leadership in Organizations*, 9/e. Pearson Education India, 1-4

Ziade, F. y Gamboa, C. (2021). *Estudio de Liderazgo Ético y su Relación con los Valores en Profesionales Colombianos* [Tesis de maestría, Colegio de Estudios Superiores de Administración].
https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4362/MBA_1032392517_2021_2.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿Cómo el liderazgo ético influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo la técnica influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p> <p>b) ¿Cómo la psicoafectiva influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p> <p>c) ¿Cómo la ética influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo el liderazgo ético influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar cómo la técnica influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>b) Determinar cómo la psicoafectiva influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>c) Determinar cómo la ética influye en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo ético influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) La técnica influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>b) La psicoafectiva influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>c) La ética influye significativamente en la eficacia del ciclo de inversión pública en el Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p>	<p>Variable X: Liderazgo ético</p> <p>Variable Y: Eficacia del ciclo de inversión pública</p> <p>Dimensiones de la variable X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica - Psicoafectiva - Ética <p>Dimensiones de la variable Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programación multianual de inversiones - Formulación y evaluación - Ejecución - Funcionamiento 	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental Descriptivo Transeccional</p> <p>Población La población estará constituida por los servidores y/o funcionarios del Gobierno Regional de Tacna, siendo un total de 225.</p> <p>Muestra El tipo de muestreo es no probabilístico, por conveniencia. El muestreo será no probabilístico, siendo un total de 46.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p>

ANEXO 2:

**PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL - PAP
DEL GOBIERNO REGIONAL**

PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL -PAP DEL GOBIERNO REGIONAL

O.U.O.	N° PAP	N° CAP	TIPO DE REGISTRO	N° AIRHSP	CODIGO REGISTRO UE	ESTADO	RÉGIMEN LABORAL	GRUPO OCUPACIONAL	CARGO CAP	CLASIF. CARGO CAP	CARGO ESTRUCTURAL (AIRHSP)
PRESIDENCIA REGIONAL											
	0001	1	Plaza Regular	00002	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	GOBERNADORA REGIONAL	FP	F-7
OFICINA DE SEGURIDAD, DEFENSA NACIONAL Y CIVIL											
	0002	15	Plaza Regular	000104	00001	Y	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC	F-4
	0003	15	Plaza Regular	000089	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ	F-3
	0004	25	Plaza Regular	000113	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	SP-ES	F-2
	0005	23	Plaza Regular	000025	00001	Y	Administrativas	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP	STA
	0006	30	Plaza Regular	000036	00001	Y	Administrativas	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP	STA
	0007	31	Plaza Regular	000007	00001	O	Administrativas	Técnicos	SECRETARIA V	SP-AP	STA
VICEPRESIDENCIA REGIONAL											
	0008	33	Plaza Regular	000053	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	VICEGOBERNADORA REGIONAL	FP	F-6
SECRETARÍA DEL CONSEJO REGIONAL											
	0009	35	Plaza Regular	000101	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC	F-5
GERENCIA GENERAL REGIONAL											
	0010	44	Plaza Regular	000107	00001	Y	Administrativas	Funcionarios y Directivos	GERENTE GENERAL REGIONAL	FP	F-6
	0011	45	Plaza Regular	000135	00001	O	Administrativas	Profesionales	SECRETARIA V	SP-AP	SP5
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO INSTITUCIONAL											
	0012	57	Plaza Regular	000045	00001	O	Administrativas	Profesionales	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	SP-AP	SP6
	0013	58	Plaza Regular	000043	00001	Y	Administrativas	Técnicos	TÉCNICO EN ARCHIVO II	SP-AP	STA
	0014	59	Plaza Regular	000048	00001	O	Administrativas	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP	STA
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL											
	0015	65	Plaza Regular	000032	00001	Y	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ	F-3
	0016	71	Plaza Regular	000014	00001	O	Administrativas	Técnicos	AUDITORA I	SP-ES	STA
	0017	72	Plaza Regular	000031	00001	O	Administrativas	Técnicos	SECRETARIA V	SP-AP	STA
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL											
	0018	73	Plaza Regular	000098	00001	T	Administrativas	Funcionarios y Directivos	PROCURADORA PÚBLICA REGIONAL	EC	F-5
	0019	75	Plaza Regular	000204	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC	F-4
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL											
	0020	81	Plaza Regular	000093	00001	Y	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC	F-5
	0021	82	Plaza Regular	000041	00001	O	Administrativas	Técnicos	SECRETARIA V	SP-AP	STA
SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL											
	0022	83	Plaza Regular	000004	00001	Y	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	EC	F-4
	0023	84	Plaza Regular	000088	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ	F-3
	0024	85	Plaza Regular	000200	00001	Y	Administrativas	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ	F-2
	0025	86	Plaza Regular	000084	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	PLANIFICADORA IV	SP-ES	F-1
	0026	88	Plaza Regular	000034	00001	O	Administrativas	Profesionales	ECONOMISTA IV	SP-ES	SP6
	0027	93	Plaza Regular	000059	00001	O	Administrativas	Técnicos	PROGRAMADORA DE SISTEMA FND II	SP-AP	STA
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO											
	0028	95	Plaza Regular	000209	00001	Y	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC	F-4
	0029	96	Plaza Regular	000105	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ	F-3
	0030	97	Plaza Regular	000067	00001	O	Administrativas	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ	F-2
	0031	100	Plaza Regular	000040	00001	O	Administrativas	Técnicos	TÉCNICO EN FINANZAS II	SP-AP	STA

SUB GERENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL										
	0032	193	Plaza Regular	000201	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0033	194	Plaza Regular	000006	00031	O	Administrativos	Profesionales	ESPECIALISTA EN RACIONALIZACIÓN IV	SP-ES
SUB GERENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL										
	0034	110	Plaza Regular	000033	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
OFICINA REGIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA										
	0035	113	Plaza Regular	000214	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0036	123	Plaza Regular	000056	00031	O	Administrativos	Técnicos	SECRETARIA V	SP-AP
OFICINA EJECUTIVA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES										
	0037	124	Plaza Regular	000070	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0038	125	Plaza Regular	000039	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ
OFICINA EJECUTIVA DE SUPERVISIÓN										
	0039	132	Plaza Regular	000019	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ
	0040	133	Plaza Regular	000026	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN										
	0041	145	Plaza Regular	000081	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0042	151	Plaza Regular	000054	00031	O	Administrativos	Técnicos	SECRETARIA V	SP-AP
OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS										
	0043	152	Plaza Regular	000085	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0044	153	Plaza Regular	000109	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ
	0045	156	Plaza Regular	000025	00031	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0046	157	Plaza Regular	000028	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0047	158	Plaza Regular	000009	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0048	155	Plaza Regular	000070	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0049	160	Plaza Regular	000042	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0050	161	Plaza Regular	000023	00031	O	Administrativos	Profesionales	SECRETARIA V	SP-AP
OFICINA EJECUTIVA DE CONTABILIDAD										
	0051	162	Plaza Regular	000103	00031	T	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0052	163	Plaza Regular	000082	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
	0053	164	Plaza Regular	000052	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV	SP-ES
	0054	171	Plaza Regular	000051	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0055	172	Plaza Regular	000055	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
OFICINA EJECUTIVA DE TESORERÍA										
	0056	175	Plaza Regular	000057	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0057	177	Plaza Regular	000011	00031	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE EN SERVICIO ECONÓMICO FINANCIERO II	SP-AP
	0058	178	Plaza Regular	000015	00031	V	Administrativos	Técnicos	CAJERÍA I	SP-AP
	0059	179	Plaza Regular	000012	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
OFICINA EJECUTIVA DE LOGÍSTICA Y SERVICIOS AUXILIARES										
	0060	184	Plaza Regular	000001	00031	T	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0061	191	Plaza Regular	000023	00031	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0062	193	Plaza Regular	000016	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0063	194	Plaza Regular	000044	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0064	195	Plaza Regular	000060	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0065	196	Plaza Regular	000058	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
	0066	195	Plaza Regular	000054	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN SEGURIDAD II	SP-AP
	0067	200	Plaza Regular	000085	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN SEGURIDAD II	SP-AP
	0068	201	Plaza Regular	000073	00031	V	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN SEGURIDAD II	SP-AP
	0069	202	Plaza Regular	000063	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN SEGURIDAD II	SP-AP
OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL										
	0070	217	Plaza Regular	000100	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-EJ
	0071	221	Plaza Regular	000074	00031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
OFICINA DE EQUIPO MECÁNICO										
	0072	228	Plaza Regular	000102	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	JEFE/A DE OFICINA	EC
	0073	230	Plaza Regular	000017	00031	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE EN SERVICIO DE TRANSPORTE II	SP-AP
	0074	231	Plaza Regular	000018	00031	V	Administrativos	Técnicos	CHOFER III	SP-AP
	0075	232	Plaza Regular	000027	00031	O	Administrativos	Técnicos	CHOFER III	SP-AP
	0076	233	Plaza Regular	000028	00031	O	Administrativos	Técnicos	CHOFER III	SP-AP
	0077	234	Plaza Regular	000046	00031	O	Administrativos	Técnicos	CHOFER III	SP-AP
	0078	235	Plaza Regular	000062	00031	O	Administrativos	Técnicos	CHOFER III	SP-AP
	0079	236	Plaza Regular	000072	00031	O	Administrativos	Técnicos	CHOFER III	SP-AP
	0080	237	Plaza Regular	000094	00031	O	Administrativos	Técnicos	CHOFER III	SP-AP
	0081	248	Plaza Regular	000057	00031	O	Administrativos	Técnicos	MECÁNICO II	SP-AP
	0082	249	Plaza Regular	000025	00031	O	Administrativos	Técnicos	OPERADORA DE EQUIPO PESADO I	SP-AP
	0083	250	Plaza Regular	000096	00031	O	Administrativos	Técnicos	OPERADORA DE EQUIPO PESADO I	SP-AP
	0084	251	Plaza Regular	000049	00031	V	Administrativos	Técnicos	OPERADORA DE EQUIPO PESADO I	SP-AP
OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES INMUEBLES										
	0085	259	Plaza Regular	000075	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	EC
	0086	260	Plaza Regular	000080	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
	0087	263	Plaza Regular	000106	00031	O	Administrativos	Profesionales	INGENIERÍA II	SP-ES
	0088	266	Plaza Regular	000025	00031	V	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
OFICINA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN										
	0089	271	Plaza Regular	000036	00031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
	0090	274	Plaza Regular	000095	00031	O	Administrativos	Técnicos	PROGRAMADORA DE SISTEMA PAD I	SP-AP
OFICINA DE RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN INSTITUCIONAL										
	0091	278	Plaza Regular	000079	00031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	JEFE/A DE OFICINA	EC
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA										

O.A.O.	N° PAF	N° CAP	TIPO DE REGISTRO	N° AIRHBP	CODIGO REGISTR. O UE	ESTADO	RÉGIMEN LABORAL	GRUPO OCUPACIONAL	CARGO CAP	CLASIF. CARGO CAP
	0092	287	Plaza Regular	000211	00001	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5C
	0093	289	Plaza Regular	000030	00001	O	Administrativos	Técnicos	SECRETARIA V	5P-AP
SUB GERENCIA DE OBRAS										
	0094	290	Plaza Regular	000091	00001	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5P-DS
	0095	293	Plaza Regular	000078	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
	0096	294	Plaza Regular	000090	00001	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
	0097	295	Plaza Regular	000020	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
	0098	297	Plaza Regular	000022	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	ASISTENTE EN SERVICIO DE INFRAESTRUCTURA I	5P-AP
	0099	298	Plaza Regular	000047	00001	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE EN SERVICIO DE INFRAESTRUCTURA I	5P-AP
	0100	299	Plaza Regular	000021	00001	O	Administrativos	Técnicos	TECNIC/A EN INGENIERIA I	5P-AP
	0101	300	Plaza Regular	000024	00001	O	Administrativos	Técnicos	TECNIC/A EN INGENIERIA I	5P-AP
	0102	301	Plaza Regular	000026	00001	O	Administrativos	Técnicos	TECNIC/A EN INGENIERIA I	5P-AP
SUB GERENCIA DE ESTUDIOS										
	0103	311	Plaza Regular	000020	00001	T	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5P-DS
	0104	312	Plaza Regular	000086	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO										
	0105	322	Plaza Regular	000210	00001	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5C
SUB GERENCIA DE GESTIÓN EMPRESARIAL										
	0106	328	Plaza Regular	000090	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5P-DS
	0107	329	Plaza Regular	000083	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
	0108	332	Plaza Regular	000076	00001	O	Administrativos	Profesionales	ECONOMISTA IV	5P-ES
	0109	334	Plaza Regular	000007	00001	O	Administrativos	Profesionales	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	5P-ES
	0110	338	Plaza Regular	000061	00001	V	Administrativos	Profesionales	INGENIERIA II	5P-ES
	0111	339	Plaza Regular	000002	00001	O	Administrativos	Técnicos	TECNIC/A EN INGENIERIA I	5P-AP
SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN A LAS INVERSIONES Y EXPORTACIONES										
	0112	340	Plaza Regular	000032	00001	T	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5P-DS
	0113	341	Plaza Regular	000099	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
	0114	342	Plaza Regular	000098	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	INGENIERIA IV	5P-ES
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL										
	0115	352	Plaza Regular	000212	00001	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5C
	0116	354	Plaza Regular	000037	00001	O	Administrativos	Profesionales	SECRETARIA V	5P-AP
SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO										
	0117	357	Plaza Regular	000087	00001	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
	0118	365	Plaza Regular	000071	00001	O	Administrativos	Técnicos	TECNIC/A EN POTENCIAL HUMANO I	5P-AP
SUB GERENCIA DE POBLACIÓN, DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES										
	0119	373	Plaza Regular	000208	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE										
	0120	388	Plaza Regular	000213	00001	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL II	5C
SUB GERENCIA DE RECURSOS NATURALES										
	0121	392	Plaza Regular	000077	00001	O	Administrativos	Profesionales	ECONOMISTA IV	5P-ES
SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL										
	0122	401	Plaza Regular	000092	00001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISORA DE PROGRAMA SECTORIAL I	5P-EJ

DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO									
0123	1	Plaza Regular	000178	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	08
0124	3	Plaza Regular	000182	000031	O	Administrativos	Técnicos	SECRETARÍA V	15
0125	4	Plaza Regular	000183	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	15
0126	5	Plaza Regular	000184	000031	O	Administrativos	Técnicos	CHOFER II	14
0127	6	Plaza Regular	000185	000031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	03
0128	8	Plaza Regular	000187	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	15
0129	9	Plaza Regular	000188	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	15
0130	15	Plaza Regular	000188	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL I	03
0131	16	Plaza Regular	000189	000031	O	Administrativos	Técnicos	ESPECIALISTA EN TURISMO II	14
0132	17	Plaza Regular	000170	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	ESPECIALISTA EN TURISMO II	14
0133	19	Plaza Regular	000171	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN TURISMO II	15
0134	21	Plaza Regular	000172	000031	O	Administrativos	Técnicos	ARTESANO IV	15
0135	22	Plaza Regular	000173	000031	V	Administrativos	Técnicos	ARTESANO V	15
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN									
0136	1	Plaza Regular	000125	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	05
0137	2	Plaza Regular	000126	000031	O	Administrativos	Técnicos	SECRETARÍA V	15
0138	3	Plaza Regular	000129	000031	V	Administrativos	Técnicos	CHOFER II	14
0139	4	Plaza Regular	000128	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	03
0140	5	Plaza Regular	000135	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	02
0141	7	Plaza Regular	000127	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	03
0142	8	Plaza Regular	000132	000031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV	16
0143	9	Plaza Regular	000144	000031	O	Administrativos	Técnicos	CONTADOR I	12
0144	10	Plaza Regular	000140	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	13
0145	11	Plaza Regular	000129	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	03
0146	12	Plaza Regular	000133	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	02
0147	14	Plaza Regular	000143	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN EVALUACIÓN INDUSTRIAL II	15
0148	15	Plaza Regular	000126	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	03
0149	16	Plaza Regular	000131	000031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	02
0150	17	Plaza Regular	000136	000031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	ESPECIALISTA EN COMERCIALIZACIÓN I	12
0151	19	Plaza Regular	000134	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	03
0152	20	Plaza Regular	000208	000031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	02
0153	21	Plaza Regular	000137	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	INGENIERO IV	16
0154	23	Plaza Regular	000130	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	03
0155	25	Plaza Regular	000141	000031	V	Administrativos	Profesionales	ESPECIALISTA EN EVALUACIÓN INDUSTRIAL II	16
0156	26	Plaza Regular	000142	000031	V	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN EVALUACIÓN INDUSTRIAL I	14
0157	27	Plaza Regular	000145	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	15
DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS									
0158	1	Plaza Regular	000118	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	05
0159	3	Plaza Regular	000120	000031	O	Administrativos	Técnicos	SECRETARÍA IV	SP-AP
0160	4	Plaza Regular	000121	000031	V	Administrativos	Técnicos	CHOFER I	SP-AP
0161	6	Plaza Regular	000119	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV	SP-ES
0162	11	Plaza Regular	000124	000031	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE RECURSOS NATURALES II	SP-ES
0163	14	Plaza Regular	000123	000031	V	Administrativos	Profesionales	INGENIERO II	SP-ES
0164	15	Plaza Regular	000123	000031	O	Administrativos	Profesionales	INGENIERO I	SP-ES
DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO									
0165	1	Plaza Regular	000174	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	05
0166	2	Plaza Regular	000175	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-DS
0167	3	Plaza Regular	000176	000031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	SP-DS
0168	6	Plaza Regular	000180	000031	V	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
0169	7	Plaza Regular	000177	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	SP-AP
0170	8	Plaza Regular	000175	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	SP-AP

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO									
0171	1	Plaza Regular	000155	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL II	EC
0172	5	Plaza Regular	000215	000031	O	Administrativos	Profesionales	EJECUTOR COACTIVO	SP-ES
0173	6	Plaza Regular	000216	000031	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR COACTIVO	SP-AP
0174	8	Plaza Regular	000149	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	SP-AP
0175	12	Plaza Regular	000158	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
0176	14	Plaza Regular	000156	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
0177	17	Plaza Regular	000159	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	SP-AP
0178	22	Plaza Regular	000148	000031	V	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-EJ
0179	25	Plaza Regular	000151	000031	O	Administrativos	Profesionales	INSPECTOR DEL TRABAJO II	SP-ES
0180	26	Plaza Regular	000153	000031	O	Administrativos	Técnicos	INSPECTOR DEL TRABAJO II	SP-ES
0181	27	Plaza Regular	000161	000031	V	Administrativos	Técnicos	INSPECTOR DEL TRABAJO II	SP-ES
0182	28	Plaza Regular	000157	000031	O	Administrativos	Técnicos	INSPECTOR DEL TRABAJO II	SP-ES
0183	29	Plaza Regular	000154	000031	O	Administrativos	Técnicos	INSPECTOR DEL TRABAJO II	SP-ES
0184	32	Plaza Regular	000146	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL I	SP-DS
0185	33	Plaza Regular	000147	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	SP-AP
0186	35	Plaza Regular	000152	000031	O	Administrativos	Profesionales	ESPECIALISTA EN PROMOCIÓN SOCIAL III	SP-ES
0187	36	Plaza Regular	000150	000031	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE EN SERVICIO ECONOMICO FINANCIERO II	SP-ES
ARCHIVO REGIONAL DE TACNA									
0188	1	Plaza Regular	000114	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	EC
0189	3	Plaza Regular	000108	000031	O	Administrativos	Profesionales	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	SP-AP
0190	4	Plaza Regular	000110	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-DS
0191	5	Plaza Regular	000112	000031	V	Administrativos	Profesionales	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	SP-ES
0192	6	Plaza Regular	000117	000031	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SP-DS
0193	7	Plaza Regular	000111	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN ARCHIVO IV	SP-AP
0194	8	Plaza Regular	000113	000031	V	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN ARCHIVO IV	SP-AP
0195	9	Plaza Regular	000109	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN ARCHIVO I	SP-AP
0196	11	Plaza Regular	000115	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN ARCHIVO IV	SP-AP
0197	12	Plaza Regular	000116	000031	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN ARCHIVO IV	SP-AP

D.U.O.	N° PAF	N° CAP	TIPO DE REGISTRO	N° ARHSP	CODIGO REGISTRO UE	ESTADO	REGIMEN LABORAL	GRUPO OCUPACIONAL	CARGO CAP	CLASIF. CARGO CAP
ALDEA INFANTIL "SAN PEDRO"										
	0198	1	Plaza Regular	000180	000001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	EC
	0199	2	Plaza Regular	000181	000001	O	Administrativos	Funcionarios y Directivos	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	EC
	0200	3	Plaza Regular	000182	000001	O	Administrativos	Profesionales	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	SP-ES
	0201	4	Plaza Regular	000183	000001	V	Administrativos	Técnicos	CHOFER I	SP-AP
	0202	7	Plaza Regular	000197	000001	O	Administrativos	Técnicos	TÉCNICO EN SEGURIDAD I	SP-AP
	0203	8	Plaza Regular	000196	000001	O	Administrativos	Técnicos	TRABAJADOR DE SERVICIO I	SP-AP
	0204	9	Plaza Regular	000183	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0205	10	Plaza Regular	000184	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0206	11	Plaza Regular	000185	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0207	12	Plaza Regular	000186	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0208	13	Plaza Regular	000187	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0209	14	Plaza Regular	000188	000001	V	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0210	15	Plaza Regular	000189	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0211	16	Plaza Regular	000190	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0212	17	Plaza Regular	000191	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO II	SP-AP
	0213	18	Plaza Regular	000192	000001	V	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO I	SP-AP
	0214	19	Plaza Regular	000193	000001	V	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO I	SP-AP
	0215	20	Plaza Regular	000194	000001	O	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO I	SP-AP
	0216	21	Plaza Regular	000195	000001	V	Administrativos	Técnicos	AUXILIAR DE FORMACIÓN DEL NIÑO I	SP-AP
CONSEJO REGIONAL										
	0217	-	Plaza Regular	000228	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0218	-	Plaza Regular	000229	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0219	-	Plaza Regular	000230	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0220	-	Plaza Regular	000231	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0221	-	Plaza Regular	000232	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0222	-	Plaza Regular	000233	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0223	-	Plaza Regular	000234	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0224	-	Plaza Regular	000235	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-
	0225	-	Plaza Regular	000236	000001	O	Sin Regimen Laboral	Consejero Regional	CONSEJERO	-

ANEXO 3:
INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO

LIDERAZGO ÉTICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023

Objetivo: El presente cuestionario, tiene por objetivo recoger datos claves que permitirá conocer la percepción de los servidores y/o funcionarios sobre las variables de estudio, es decir, sobre “EL LIDERAZGO ÉTICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023”. Por tanto, debe considerar las siguientes

instrucciones: Para responder el cuestionario planteado, se debe considerar la siguiente escala de valoración:

INDICACIÓN: Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: TÉCNICA						
1	¿Consideras que tu jefe tiene conocimientos necesarios para asumir su puesto?					
2	¿Su jefe utiliza el poder coercitivo como estrategia de influencia?					
3	En situaciones críticas o baja productividad. ¿Tu jefe mantiene una actitud positiva y proactiva?					
4	¿Tu jefe les permite exponer sus inquietudes y sugerencias?					
5	¿Tu Jefe resuelve conflictos comprendiendo a todas las partes?					
6	¿Tu jefe toma decisiones acertadas anticipándose a las consecuencias?					
7	¿Tu jefe incentiva la participación en equipos de trabajo para agilizar las tareas?					
DIMENSIÓN 2: PSICOAFECTIVA						
8	¿Tu jefe sabe cómo controlar tus emociones que afectan tu rendimiento?					
9	¿Tu jefe admite las críticas constructivas cuando ha errado en su labor gerencial?					

	DIMENSIÓN 2: PSICOAFECTIVA	1	2	3	4	5
10	¿Tu jefe trata a los trabajadores considerando sus necesidades personales y profesionales?					
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones jefe – trabajador estimula el compromiso laboral más allá de las responsabilidades?					
12	¿Ante problemas situacionales, tu jefe permite que realices tu trabajo eficazmente sin recargar tus tareas?					
13	¿Tu jefe reconoce los logros de los trabajadores, cuando destacan en actividades de la institución?					
14	¿Sientes confianza cuando tu jefe comunica sus convicciones?					
	DIMENSION 3: ÉTICA					
15	¿Cree usted que su jefe predica con el ejemplo en su conducta profesional?					
16	¿Tu jefe se orienta a la mejora continua de virtudes y cohesiona al grupo?					
17	¿Tu jefe actúa con prudencia ante las faltas éticas?					
18	¿Tu jefe promueve la capacitación sin discriminación en igualdad de condiciones?					
19	¿Tu jefe muestra orientación a la vocación de servicio?					
20	¿Tu jefe fomenta un ambiente laboral positivo?					

Adaptado del autor MORENO, N. Y CANALES, E. (2022).

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO

EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023

Objetivo: El presente cuestionario, tiene por objetivo recoger datos claves que permitirá conocer la percepción de los servidores y/o funcionarios sobre la variable de estudio, es decir, sobre “LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023”; para lo cual debe tener en cuenta las siguientes instrucciones: Para responder el cuestionario planteado, se debe considerar la siguiente escala de valoración:

INDICACIÓN: Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es su condición laboral?

a) Nombrado b) Repuesto Judicial c) Contratado d) Otros 2.

¿Cuál es su rango de edad (años)?

a) Menos de 30 b) Entre 30 y 40 c) Entre 40 y 50 d) Más de 50 3.

¿Cuál es su tiempo de servicio en la entidad (años)?

a) Menos de 5 b) Entre 5 y 10 c) Más de 10

4. ¿A qué órgano pertenece?

a) Alta Dirección y Asesoramiento b) De Línea c) De Apoyo 5.

¿Cuál es su profesión?

a) Ingeniero b) Abogado c) Administrador d) Contador e) Otros

II. CONOCIMIENTO DEL PROBLEMA

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES					
1	¿La entidad prioriza las inversiones utilizando información de cierre de brechas de infraestructura y servicios públicos?					
2	¿Tienes conocimiento de la existencia del programa multianual de inversiones de la entidad?					
3	¿La entidad cuenta con una cartera de inversiones, la cual ha sido coordinado oportunamente con las áreas intervinientes?					
4	¿Existe alineamiento entre el Plan de Desarrollo Regional Concertado y la cartera de inversiones priorizada por la entidad?					

FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN					
5	¿La entidad cuenta con estudios de pre inversión y fichas técnicas, elaborados orientados al cierre brechas territoriales?				
6	¿La Unidad Formuladora de la entidad realiza una evaluación adecuada de las fichas técnicas y los estudios de pre inversión?				
7	¿El banco de inversiones registra los proyectos priorizados que impulsan el desarrollo equitativo de los diversos sectores regionales?				
8	¿Tiene acceso permanente a los proyectos priorizados registrados en la banco de inversiones de la entidad?				
EJECUCIÓN					
9	¿La entidad cuenta con expedientes técnicos orientados a resolver problemas prioritarios en la Región Tacna?				
10	¿La ejecución de inversiones se encuentra articulado con los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Regional Concertado?				
11	¿La entidad realiza el seguimiento del avance físico y financiero de las inversiones, que permitan cumplir con los plazos y presupuestos aprobados?				
12	¿Los servidores públicos realizan esfuerzos necesarios por devengar los recursos para ejecución, que permita una posición expectante a nivel nacional?				
FUNCIONAMIENTO					
13	¿La entidad cumple con reportar periódicamente el estado de los activos para garantizar una adecuada operación y mantenimiento?				
14	¿La entidad prioriza la programación de recursos presupuestales destinados al mantenimiento oportuno de los activos?				
15	¿La entidad prioriza las evaluaciones ex post para medir el impacto de la intervención pública en la mejora de condiciones de vida de la población?				
16	¿La entidad prioriza la retroalimentación con las opiniones de los beneficiarios sobre la intervención realizada?				

III. ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA

1. ¿Considera que es prioritario que se implemente un comité regional de gestión del ciclo de inversiones?
a) Sí b) No.
2. ¿Considera que es prioritario que la gestión transparente el avance del ciclo de inversiones a la población?
a) Sí b) No
3. ¿Considera que es prioritario priorizar el fortalecimiento de las capacidades del personal relacionadas con el ciclo de las inversiones?
a) Sí b) No

Adaptado del autor RUIZ, M. (2022).

ANEXO 4:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: GONZALES LÓPEZ, CHARLES JULIO
- b. Grado académico: **MAGISTER**
- c. Cargo e institución donde labora: **CONTADOR - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA YARADA LOS PALOS**
- d. Título de la investigación: **LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023.**
- e. Autor del instrumento: **MORENO, N. Y CANALES, E. (2022).**
- f. Nombre del instrumento: **Cuestionario "LIDERAZGO ÉTICO"**

INDICADORES	CRITERIO CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Buena (3)	Muy buena (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencias y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL (suma de todas las categorías)						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 47

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10 - 17	
Regular	18 - 25	
Buena	26 - 34	
Muy buena	35 - 42	
Excelente	43 - 50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 01 de octubre del 2024


 CHARLES GONZALES LÓPEZ
 CONTADOR PÚBLICO
 C.O.T. N.º 12.154-4
 Firma y posfirma del experto
 DNI: 80467105

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: GONZALES LÓPEZ, CHARLES JULIO
- b. Grado académico: MAGISTER
- c. Cargo e institución donde labora: CONTADOR - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA YARADA LOS PALOS
- d. Título de la investigación: LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023.
- e. Autor del instrumento: RUIZ, M. (2022).
- f. Nombre del instrumento: Cuestionario "EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA"

INDICADORES	CRITERIO CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Buena (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencias y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos técnicos - científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					16	30
TOTAL (suma de todas las categorías)						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 46

VALORACIÓN CUALITATIVA:

Deficiente	10 - 17	
Regular	18 - 25	
Buena	26 - 34	
Muy bueno	35 - 42	
Excelente	43 - 50	X

Lugar y fecha: TACNA, 01 de Octubre del 2024


 CHARLES GONZALES LÓPEZ
 CONTADOR PÚBLICO
 FIRMADO EN TACNA, PERÚ EL 01/10/2024
 Firma y posfirma del experto
 DNI: 00467105

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **MAMANI QUISPE, FREDDY YSMAEL**
- b. Grado académico: **MAGISTER**
- c. Cargo e institución donde labora: **ASESOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA**
- d. Título de la investigación: **LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023.**
- e. Autor del instrumento: **MORENO, N. Y CANALES, E. (2022).**
- f. Nombre del instrumento: **Cuestionario "LIDERAZGO ÉTICO"**

INDICADORES	CRITERIO CUALITATIVO/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Buena (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencias y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL (suma de todas las categorías)						47

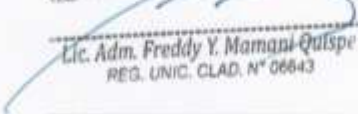
VALORACIÓN CUANTITATIVA: 47

VALORACIÓN CUALITATIVA:

Lugar y fecha: TACNA, 01 de octubre del 2024

Deficiente	10 - 17	
Regular	18 - 25	
Buena	26 - 34	
Muy bueno	35 - 42	
Excelente	43 - 50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR


COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

Lic. Adm. Freddy Y. Mamani-Quispe
 REG. UNIC. CLAD. N° 06643

 Firma y posfirma del experto
 DNI: 40565208

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: MAMANI QUISPE, FREDDY YSMAEL
- b. Grado académico: MAGISTER
- c. Cargo e institución donde labora: ASESOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA
- d. Título de la investigación: LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023.
- e. Autor del instrumento: RUIZ, M. (2022).
- f. Nombre del instrumento: Cuestionario "EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA"

INDICADORES	CRITERIO CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Buena (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencias y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					16	30
TOTAL (suma de todas las categorías)						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 46

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10 - 17	
Regular	18 - 25	
Buena	26 - 34	
Muy bueno	35 - 42	
Excelente	43 - 50	X

Lugar y fecha: TACNA, 01 de Octubre del 2024

COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

Lic. Adm. Freddy Y. Mamani Quispe
REG. UNIC. CLAD. N° 06643

Firma y posfirma del experto
DNI: 40565208

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **VELASQUEZ RIVERA, ALONSO ANDRES**
- b. Grado académico: **MAGISTER**
- c. Cargo e institución donde labora: **JEFE DE LA UNIDAD DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL – UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TACNA.**
- d. Título de la investigación: **LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023.**
- e. Autor del instrumento: **MORENO, N. Y CANALES, E. (2022).**
- f. Nombre del instrumento: **Cuestionario "LIDERAZGO ÉTICO"**

INDICADORES	CRITERIO CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencias y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					20	25
TOTAL (suma de todas las categorías)						45

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 45

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10 - 17	
Regular	18 - 25	
Bueno	26 - 34	
Muy bueno	35 - 42	
Excelente	43 - 50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 01 de octubre del 2024


Alonso A. Velasquez Rivera
ECONOMISTA
REG. N° 155

Firma y posfirma del experto
DNI: 40151049

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **VELASQUEZ RIVERA, ALONSO ANDRES**
- b. Grado académico: **MAGISTER**
- c. Cargo e institución donde labora: **JEFE DE LA UNIDAD DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL – UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TACNA.**
- d. Título de la investigación: **LIDERAZGO ÉTICO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023.**
- e. Autor del instrumento: **RUIZ, M. (2022).**
- f. Nombre del instrumento: **Cuestionario “EFICACIA DEL CICLO DE INVERSIÓN PÚBLICA”**

INDICADORES	CRITERIO CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Buena (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
13. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencias y tecnología.				X	
14. Organización	Existe una organización lógica.					X
15. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
16. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
17. Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos y del tema de estudio.					X
18. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
19. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
20. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					16	20
TOTAL (suma de todas las categorías)						46


VALORACIÓN CUANTITATIVA: 46

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10 - 17	
Regular	18 - 25	
Buena	26 - 34	
Muy bueno	35 - 42	
Excelente	43 - 50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 01 de octubre del 2024


Alonso A. Velasquez Rivera
ECONOMISTA
REG. N° 155

.....
 Firma y posfirma del experto
 DNI: 40151049