

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**TESIS**

---

**“Comportamiento laboral y corrupción de funcionarios públicos  
en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco,  
2022”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR: Robles Llanto, Cesar Mauricio**

**ASESORA: Montaldo Yerena, Ruth Mariksa**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho administrativo  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40452316

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22408350

Grado/Título: Magíster en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-5081-6310

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Peña Bernal, Alberto	Maestro en ciencias de la educación, con mención en: docencia en educación superior e investigación	22417435	0000-0001-5253-2453
2	Cajusol Chepe, Hernan Gorin	Abogado	18069229	0000-0003-0741-5682
3	Guardian Ramirez, Saturnino	Abogado	22424098	0000-0003-3663-4550

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día cinco del mes de Setiembre del año dos mil veintitrés, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| ➤ <b>MTRO. ALBERTO PEÑA BERNAL</b>          | <b>: PRESIDENTE</b>         |
| ➤ <b>ABOG. HERNAN GORIN CAJUSOL CHEPE</b>   | <b>: SECRETARIO</b>         |
| ➤ <b>ABOG. SATURNINO GUARDIAN RAMIREZ</b>   | <b>: VOCAL</b>              |
| ➤ <b>MTRO. ELMER RIVERA GODOY</b>           | <b>: JURADO ACCESITARIO</b> |
| ➤ <b>MTRA. RUTH MARIKSA MONTALDO YERENA</b> | <b>: ASESORA</b>            |

Nombrados mediante la Resolución N° 982-2023-DFD-UDH de fecha 28 de Agosto del 2023, para evaluar la Tesis titulada: "**COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022**"; presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **CESAR MAURICIO ROBLES LLANTO** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de DOCE y cualitativo de SUFICIENTE.

Siendo las 18:50 horas del día cinco del mes de Setiembre del año dos mil veintitrés miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtro. Alberto Peña Bernal  
DNI: 22417435  
CODIGO ORCID:0000-0001-5253-2453  
PRESIDENTE

Abog. Hernán Gorin Cajusol Chepe  
DNI: 18069229  
CODIGO ORCID:0000-0003-0741-5682  
SECRETARIA

Abog. Saturnino Guardián Ramírez  
DNI: 22424098  
CODIGO ORCID:0000-0003-3663-4550  
VOCAL



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

### **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

Yo, **Ruth Mariksa Montaldo Yerena**, asesor(a) del PA **Derecho y Ciencias Políticas** y designado(a) mediante documento: **Resolución N°1501-2022-DFD-UDH** del (los) estudiante(s) **CESAR MAURICIO ROBLES LLANTO**, de la investigación titulada **“COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCION DE FUNCIONARIOS PUBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE HUANUCO 2022”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 14 de Septiembre de 2023

Montaldo Yerena Vda. De Echevarría Ruth Mariksa

---

**Apellidos y Nombres**

**DNI N° 22408350**

**Código Orcid N° 0000-0002-5081-6310**

## 2da Revisión POST Sustentación

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**24%**

INDICE DE SIMILITUD

**21%**

FUENTES DE INTERNET

**6%**

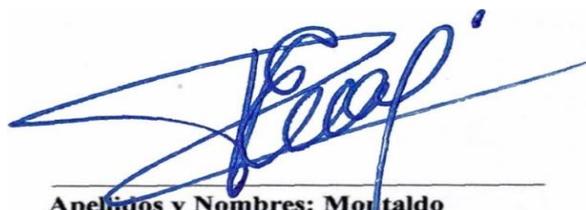
PUBLICACIONES

**12%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	2%
4	idoc.pub Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
7	www.recursoslz.com.ar Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Internacional SEK Trabajo del estudiante	1%



Apellidos y Nombres: Moraldo  
Yerena Vda. De Echevarria Ruth Mariksa  
DNI: 22408350  
Código ORCID: 0000-0002-5081-6310

## **DEDICATORIA**

A mi querida madre por su apoyo incondicional y haberme apoyado y acompañado desde mi infancia hasta siempre.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, quien me da la vida, sabiduría y fortaleza para seguir adelante.

A mi querida madre por su apoyo incondicional.

A mi digna familia por su apoyo y motivación y darme fuerzas para lograr mis objetivos trazados.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN SOCIAL .....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS .....	28
2.2.1. COMPORTAMIENTO LABORAL .....	28
2.2.2. DELITO DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS.....	41

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	60
2.4.	HIPÓTESIS.....	62
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	62
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	62
2.5.	VARIABLES .....	62
2.5.1.	VARIABLE (V1).....	62
2.5.2.	VARIABLE (V2).....	62
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	63
CAPÍTULO III.....		65
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		65
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	65
3.1.1.	ENFOQUE .....	65
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	65
3.1.3.	DISEÑO .....	66
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	67
3.2.1.	POBLACIÓN .....	67
3.2.2.	MUESTRA.....	67
3.2.3.	TÉCNICA DE MUESTREO .....	67
3.3.	TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	67
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	67
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	68
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	69
CAPÍTULO IV.....		70
RESULTADOS.....		70
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	70
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	86
CAPÍTULO V.....		90
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		90
5.1.	CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....	90
5.1.1.	CON RELACIÓN A LA DIMENSIÓN DIGNIDAD.....	92

5.1.2. CON RELACIÓN A LA DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL.....	92
5.1.3. CON RELACIÓN A LA DIMENSIÓN FIDELIDAD: .....	93
CONCLUSIONES .....	94
RECOMENDACIONES.....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS.....	102

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Sr. la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal infiere en la comisión del delito de corrupción de funcionarios? ..	70
Tabla 2 ¿El exceso de confianza del trabajador infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	72
Tabla 3 ¿La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	73
Tabla 4 ¿La falta de transparencia del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	74
Tabla 5 ¿La falta de idoneidad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	75
Tabla 6 ¿La escasa capacitación profesional del trabajador infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	76
Tabla 7 ¿El bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	77
Tabla 8 ¿La poca responsabilidad del trabajador infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	78
Tabla 9 ¿La falta de lealtad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	79
Tabla 10 ¿La falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	80
Tabla 11 ¿La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales pueden influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	81
Tabla 12 ¿Sr. el nivel de conocimiento de las sanciones legales induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	82
Tabla 13 ¿La remuneración del trabajador de la institución induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	83
Tabla 14 ¿El monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	84
Tabla 15 ¿El monto de la petición de la dádiva induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	85
Tabla 16 Correlaciones.....	86

Tabla 17 Correlaciones.....	87
Tabla 18 Correlaciones.....	88
Tabla 19 Correlaciones.....	89

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Sr. la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal infiere en la comisión del delito de corrupción de funcionarios? ..	70
Figura 2 ¿El exceso de confianza del trabajador infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	72
Figura 3 ¿La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	73
Figura 4 ¿La falta de transparencia del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	74
Figura 5 ¿La falta de idoneidad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	75
Figura 6 ¿La escasa capacitación profesional del trabajador infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	76
Figura 7 ¿El bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	77
Figura 8 ¿La poca responsabilidad del trabajador infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	78
Figura 9 ¿La falta de lealtad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	79
Figura 10 ¿La falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	80
Figura 11 ¿La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales pueden influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	81
Figura 12 ¿Sr. el nivel de conocimiento de las sanciones legales induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	82
Figura 13 ¿La remuneración del trabajador de la institución induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?.....	83
Figura 14 ¿El monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	84
Figura 15 ¿El monto de la petición de la dádiva induce en la comisión del delito de cohecho pasivo? .....	85

## RESUMEN

La presente investigación ha tenido el objetivo de establecer la relación que existe entre comportamiento laboral y corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022. La presente investigación tiene un nivel correlacional, el tipo de investigación es básico, y el diseño no experimental, la muestra estuvo representado por 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, sobre los resultados, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva moderada entre comportamiento laboral y corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, seguidamente dentro de la dimensión **dignidad**, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión dignidad y corrupción de funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, dentro de la dimensión **competencia profesional**, también se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva baja entre la dimensión competencia profesional y corrupción de funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, y dentro de la dimensión **fidelidad** se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión fidelidad y corrupción de funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

**Palabras clave:** comportamiento laboral, corrupción, funcionarios públicos, incompetencia profesional, dignidad.

## ABSTRACT

The present investigation has had the objective of establishing the relationship that exists between labor behavior and corruption of public officials in the workers of the Provincial Municipality of Huánuco, 2022. The present investigation has a correlational level, the type of investigation is basic, and the Non-experimental design, the sample was represented by 50 workers from the Provincial Municipality of Huánuco, regarding the results, it can be affirmed with 99% confidence that there is a moderate positive correlation between labor behavior and corruption of public officials in the workers of the Provincial Municipality of Huánuco, 2022, then within the dignity dimension, it can be stated with 99% confidence that there is a moderate positive correlation between the dignity dimension and corruption of public officials in the Provincial Municipality of Huánuco, 2022, within the professional competence dimension, it can also be affirmed with 99% confidence that there is a low positive correlation between the professional competence dimension and corruption of public officials in the Provincial Municipality of Huánuco, 2022, and within the fidelity dimension it can be affirmed with 99% confidence that there is a correlation moderate positive between the fidelity and corruption dimension of public officials in the Provincial Municipality of Huánuco, 2022.

**Keywords:** work behavior, corruption, public officials, professional incompetence, dignity.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como principal objetivo el estudio del comportamiento laboral y corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

### PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?

El capítulo II: Marco teórico donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas del comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos, la obligación de producir y recabar información.

El capítulo III: La metodología donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para el desarrollo de la investigación, la población y muestra y las técnicas de investigación.

El capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida.

El capítulo V: Discusión de resultados, mostrando la contrastación del trabajo.

Finaliza el presente trabajo de investigación con las conclusiones y recomendaciones.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Describiendo el problema podemos decir que, desde finales del año 2017, con la denuncia del Departamento de Estado de EE. UU a Odebrecht, el tema de la corrupción ha vuelto a tomar impulso para dar cuenta de las graves consecuencias que está causando a nivel internacional, afectando seriamente la democracia, la economía y la confianza global de los ciudadanos en las autoridades. El Perú no es ajeno a esta situación.

La gravedad de los casos de corrupción de los últimos años ha involucrado a la clase política, empresarial y al sistema de justicia. Pero la corrupción también se pone de manifiesto en distintas regiones y municipios del país, poniendo en grave riesgo la gobernabilidad, la provisión de servicios básicos y, en última instancia, los derechos ciudadanos.

El Estado Peruano ha ido implementando distintas acciones para contrarrestar estos hechos, razón por la que hoy se habla de programas de integridad en el sector público como una tarea preventiva en contra de la corrupción. Ya no se trata solo de sancionar, sino de prevenir estas transgresiones que afectan principalmente los derechos fundamentales de las personas.

En este contexto, esta investigación se propone analizar la situación de la corrupción de funcionarios públicos y los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, pues, son instancias de importante poder político que gestionan recursos, desarrollan programas y proveen de servicios básicos para el desarrollo local. Las municipalidades son las instancias más cercanas a la ciudadanía, razón por lo que su labor es importante en la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, las municipalidades no han sido ajenas a la corrupción, cientos de alcaldes procesados y sancionados, municipalidades quebradas

financieramente o con numerosos arbitrajes y obras paralizadas son una muestra evidente de ello.

Aunque la atención suele centrarse en el impacto financiero de sus conductas corruptas, también hay resultados en la gobernabilidad que son igualmente dañinos y difíciles de recuperar, como la pérdida de confianza ciudadana o el impacto negativo en la cultura organizacional y en la moral de los funcionarios públicos, tal es así, que según el Registro Nacional de Condenas del Poder Judicial, en nuestro país entre enero 2015 y junio 2016 fueron sentenciados por la comisión de este delito 75 personas entre autoridades, ex autoridades regionales y municipales, magistrados y altos funcionarios, que se lucraron indebidamente, abusando del cargo e incumpliendo con la responsabilidad encomendada de administrar los fondos públicos asignados a sus entidades.

Es por ello que para el presente trabajo de investigación se analizará una muestra de trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco que, pese a sus particularidades, tienen elementos comunes que las describen y que permiten un estudio correlacional.

La pregunta con la que se inicia esta investigación es la siguiente: ¿Qué relación existe entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?, partir de ella, será posible conocer la relación entre los mismos trabajadores y sus autoridades de la institución Municipal, así como los riesgos de corrupción que enfrentan o que ya están instalados en los distritos.

Esto se refleja, por ejemplo, en el tráfico de terrenos, en los procesos deficientes de trámites y licencias, en las obras públicas direccionadas y en la gestión municipal que puede afectar servicios tan básicos como el recojo de basura o el mayor número de serenos para brindar seguridad ciudadana de calidad en los distritos.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. PROBLEMA GENERAL

**PG.** ¿Qué relación existe entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?

### 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

**PE1.** ¿Qué relación existe entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios **públicos**?

**PE2.** ¿Qué relación **existe** entre la **incompetencia profesional** y el delito de corrupción de funcionarios públicos?

**PE3.** ¿Qué relación existe entre la **fidelidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos?

## 1.3. OBJETIVOS

### 1.3.1. OBJETIVO GENERAL

**OG.** Establecer la relación que existe entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

### 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE1.** Establecer la relación que existe entre la **dignidad** y el delito de Corrupción de funcionarios públicos.

**OE2.** Determinar la relación que existe entre la **incompetencia profesional** y el delito de Corrupción de funcionarios públicos.

**OE3.** Examinar la relación que existe entre la **fidelidad** y el delito de Corrupción de funcionarios públicos.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La justificación teórica de la presente investigación se justifica porque, con el transcurrir del tiempo se viene incrementando los delitos contra la administración pública cometidos por funcionarios públicos, denominados corrupción de funcionarios o trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, sobre todo entre los trabajadores y funcionarios que tienen como único ingreso económico el salario que perciben en forma mensual y tienen carga familiar, aun estando con un trabajo fijo, este accionar, muchas veces conlleva a una sanción penal, por lo que, es muy importante analizar la relación que existe entre el delito de corrupción de funcionarios públicos y los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

La investigación posee relevancia jurídica porque a la fecha, poco o nada se hace para corregir la actitud de los trabajadores que violentan la ley cometiendo este tipo de delitos, así también posee relevancia jurídica porque, a partir de la relación corrupción de funcionarios públicos y trabajadores, se pondrá en conocimiento la posición abordada en el Nuevo Código Procesal Penal en cuanto al tratamiento legal.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La justificación metodológica de la presente investigación radica en que mediante nuestra investigación se elaboro instrumentos de recolección de información que puedan servir como base para futuras investigaciones que la nuestra.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Específicamente, las limitaciones se advierten en la demora de la realización de la investigación, esto se debe al factor tiempo porque, el

investigador trabaja eventualmente para sostener a su familia, otras veces cumpliendo un horario fijo de trabajo y otras veces un horario de estudios, sin embargo, al margen de algunas limitaciones se debe continuar con la investigación. Por otro lado, se puede considerar también como una limitación, la reacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, al momento de realizar la encuesta, la aceptación o rechazo de las interrogantes de parte de los entrevistados. Otra limitación puede ser la carencia de la bibliografía especializada y actualizada en nuestro medio.

La investigación que se va a realizar no habrá limitaciones en su desarrollo porque, se trabajará con una muestra de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el investigador modificará su horario de trabajo, para la realización de la investigación y la subvención económica lo afrontará el investigador.

#### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es viable, porque se cuenta con el potencial humano necesario, así como también se cuenta con los recursos materiales, con los bienes y servicios y, lo más importante, los recursos financieros necesarios para desarrollar la investigación que estará a cargo del tesista, así también por la ubicación de la muestra que es en el Departamento de Huánuco.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

**A. Luis Alberto MERCHÁN MOSQUERA, “LAS ALTAS ESFERAS DE PODER Y LA CORRUPCIÓN EN LA GRAN CONTRATACIÓN PÚBLICA EN ECUADOR”. UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. SALAMANCA 2021, tesis para optar el grado académico de doctor.**

El autor postula las siguientes conclusiones:

#### **PRIMERA.**

Encontramos que la comunidad científica ha estudiado extensamente el fenómeno de la corrupción.

Sobre este tema se han escrito libros, artículos, presentaciones, tesis y otros estudios, análisis y textos de investigación desde círculos académicos y diversos campos; es necesario e importante porque proporciona información al público sobre la naturaleza, alcance, elementos teóricos y prácticos y otras características de las definiciones.

Todo esto hace que una correcta conceptualización sea la base para su posterior aclaración.

Sin embargo, nuestra definición conceptual de corrupción todavía carece de armonía. Así, como se mencionó anteriormente, existe una convergencia de conceptos de diferentes campos del conocimiento en el estudio de la corrupción.

Por lo tanto, limitaron la definición de corrupción desde la economía, el derecho, la criminología, la teología, etc.

Perspectivas y no cubrió las diversas manifestaciones, dimensiones y niveles de la corrupción.

Para ello, proponemos la siguiente definición conceptual para la investigación en esta área: Corrupción es el acto de uno o más sujetos cooperando o utilizando unilateralmente sus características personales a cambio de una compensación económica o promesas.

Cambia el orden de las cosas para obtener beneficios materiales en beneficio propio o de terceros.

Creemos que la definición propuesta va más allá de la visión de que un proceso corrupto requiere necesariamente la intervención de dos agentes, e ignora las prácticas corruptas unilaterales, cuando los funcionarios públicos, dentro de los límites de su autoridad, se apropian de fondos públicos para su propio beneficio; u obtener actos públicos por medios engañosos.

Perturbar el orden público administrativo, ejercer influencia unilateralmente o defraudar recursos del Estado con el fin de obtener recursos.

Cambiar el orden de las cosas constituye la esencia de la definición, ya que su propósito es lograr, a través de la corrupción, un objetivo que sería inalcanzable o incierto si fuera alcanzable sin corrupción.

Un proveedor privado de bienes o servicios, incluso si sabe que es elegible para postularse y ganar una licitación pública, alienta o acepta la corrupción para garantizar que el contrato se adjudique a su favor, negando la oportunidad a otros licitadores, lo que debe ser monitoreado cuidadosamente, el orden gana el juego.

## **SEGUNDA.**

Hacemos notar que varias áreas importantes de investigación sobre corrupción están dirigiendo sus esfuerzos a identificar los daños potenciales que la corrupción causa a la economía, el trabajo social, la población, la economía, la soberanía, la cultura de paz, la

seguridad jurídica y el desarrollo de las naciones. En primer lugar, cuando tiene lugar en grandes procedimientos de contratación pública. Sin embargo, los resultados obtenidos son importantes, pero no suficientes. Y esto es así porque aún en el siglo XXI, en la sociedad del conocimiento, en los países desarrollados con economías fuertes, así como en los países en desarrollo con economías emergentes, la corrupción continúa manifestándose en los más altos niveles de gobierno, en los funcionarios que dirigen las instituciones más importantes del Estado (Gobierno, Asamblea Legislativa, Contraloría, entre otras), explotan su intocable regencia y las vastas sumas de dinero que manejan, las cuales hemos señalado, directa o indirectamente, de las personas a las que gobiernan.

Constatamos, pues, que ni la administración pública es corrupta, ni la sociedad en el sentido más amplio de la palabra. Según nuestras estimaciones, la corrupción sistémica, la corrupción a gran escala o la corrupción en los niveles más altos del gobierno, que surge durante la contratación pública a gran escala, afecta el desarrollo socioeconómico del país. La administración pública, a través de la cual se ejercen los poderes, capacidades y funciones del Estado, actúa como cauce del flujo de recursos que administra. Los recursos no proceden de él, sino de los contribuyentes y del patrimonio colectivo, facilitando los medios para transformarlos en obra social, asistencia social y satisfacción de las necesidades de los más desfavorecidos, en el mismo espíritu de sacarlos de su pésima condición e introducirlos en el proceso productivo del desarrollo social. Por ello, cuando estos recursos se corrompen y se utilizan en beneficio personal ajeno al fin para el que están destinados, se viola el derecho de las personas al desarrollo económico y social.

**B. Juan José CORTÉS HERRERA. “CORRUPCIÓN PÚBLICA SUBNACIONAL EN COLOMBIA: COMPORTAMIENTO TERRITORIAL-TEMPORAL Y FACTORES INSTITUCIONALES ASOCIADOS A SU VARIACIÓN”. PONTIFICIA UNIVERSIDAD**

**JAVERIANA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA. BOGOTÁ D.C. 2020, trabajo de grado para optar por el título de: politólogo.**

El autor arribó a las siguientes conclusiones:

Comprender el comportamiento geográfico y temporal de la conducta corrupta legalmente definida en un estado colombiano, así como los factores institucionales que inciden en su variabilidad, fue el objetivo de esta investigación.

Sin embargo, en términos de comportamiento territorial, los departamentos con más ciudades autónomas en la categoría de corrupción común son Antioquia, Cundinamarca y Boyacá. Aquellos municipios que no son ciudades capitales, y que se encuentran entre los grupos de corrupción más longevos debido a la relación ponderada entre el número de detenciones por delitos contra la administración pública y el número de detenciones, son: Chocontá, Fusagasugá, Palmira, Turbo, Apartadó, Cartago, Ipiales, Jamundí, y Túquerres; estos municipios ameritan, para futuras investigaciones, estudios de casos en profundidad para comprender mejor por qué el fenómeno es más común en su territorio. Desde una perspectiva regional, la región Amazonía tiene la mediana más alta de capturas por mil habitantes en todo el período, seguida de la región Caribe y Pacífica, en ese orden.

Cuando se trata de comportamiento transitorio, las trayectorias resultantes en el modelo de grupo tienen una cosa fundamental en común: la estabilidad.

Esto nos hace darnos cuenta de dos cosas; Primero, el comportamiento del fenómeno es inflexible, y por lo tanto "dependiente de la trayectoria", y su variabilidad puede significar que los procesos persisten en el tiempo. Y, segundo, que ninguna trayectoria indica, a un nivel de confianza del 95%, que en otras palabras, la "guerra contra la corrupción" debe ser abordada con

seriedad para pasar de política pública a política pública, ya que los resultados parecen sugerir que su reducción de efectividad no ocurrirá de manera inmediata, es decir, como muchos han argumentado. Un grupo de municipios también mejoró sus niveles de corrupción durante el período de análisis.

En cuanto a los factores institucionales que inciden en su volatilidad, los resultados indican que algunas medidas para combatir este fenómeno deberían apuntar a fortalecer la capacidad financiera de las ciudades, lo que reduciría su dependencia financiera de las transferencias gubernamentales, así como la necesidad de utilizar el aumento de la deuda pública para financiar proyectos de inversión.

Las acciones para garantizar la justicia social también tendrán un impacto positivo en esta dirección.

## **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

**A. BLANCA GENOVEVA PAREDES GUEVARA. “DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS EN LOS GOBIERNOS LOCALES” UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSTGRADO, LAMBAYEQUE-PERU-2017, Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho con Mención en Ciencias Penales.**

La autora plantea las siguientes conclusiones:

1. Que, a nivel nacional existen 30.913 casos sobre el delito de corrupción en trámite, de los cuales en la región Lambayeque se investigan 1293 casos, siendo las entidades más afectadas de la zona, los gobiernos regionales y las municipalidades distritales. La corrupción genera una pérdida de 12.000 millones de soles anuales (3.680 millones de dólares) en Perú, un monto el cual podría llegar a alimentar a 1,3 millones de habitantes que se encuentran en pobreza durante tres años.

2. Que entre los delitos más comunes a nivel nacional, el desfalco ocupa el primer lugar y el de concierto para delinquir, en segundo lugar la colusión, asimismo en la región Lambayeque el primer lugar lo ocupa la colusión, el segundo lugar el peculado y el tercer lugar el peculado de uso.

3. Que, a través de la información recabada a través de la encuesta, se demuestra que toda la sociedad observa y reconoce el delito de corrupción como uno de los fenómenos de mayor impacto en la sociedad, no solo por saber que la mayoría de los encuestados se han encontrado en dicha situación o están familiarizados con él; también es preocupante que la mayoría de ellos no acude a protestar por una determinada violación de la ley porque desconocen el mecanismo, consideran el proceso ineficiente y además una pérdida de tiempo.

4. Asegurar que las medidas de derecho penal existentes para combatir los delitos de corrupción sean apropiadas o adecuadas; Sin embargo, creemos que la incapacidad de las personas para darse cuenta limitará los impactos esperados. La población no conoce los mecanismos de denuncia, debido a esto, con frecuencia deja de castigar el comportamiento corrupto, acostumbrándose a un comportamiento rutinario, casi diario.

Frecuentemente no castiga el comportamiento corrupto por ello, lo que lo ha llevado a acostumbrarse a un comportamiento rutinario, casi cotidiano. Los reclamos se presentan después de que se ha hecho daño económico, si no se toman medidas de contención, la situación seguirá siendo la misma.

5. Esta es una de las deficiencias identificadas en el sector institucional, donde la mayoría de los procesos penales terminan con la absolución de los acusados de corrupción; También existe corrupción dentro de las agencias involucradas en el proceso de investigación y adjudicación; no hace falta decir que esto restringe la capacidad de realizar una investigación exhaustiva e imponer un

castigo adecuado; esto se evidencia por el hecho de que todos los funcionarios han sido declarados culpables de corrupción durante los años 2009 a 2016, solo 648 fueron condenados y el 92% está con libertad condicional.

6. Que, para intentar bajar este índice de criminalidad, primero debemos reconocerlo y analizarlo desde sus distintos picos, revelando lo que significa para la sociedad en los campos jurídico, económico y social, no solo a través de números estáticos sino también reuniendo primero- entregar información sobre las víctimas y los involucrados, así como sobre los perpetradores y el sistema judicial. De esta forma, presumimos que las organizaciones comprometidas en la lucha contra la corrupción funcionan de manera autónoma, sin coordinación intersectorial.

7. Considerando que, como se ha señalado, la corrupción es en gran parte producto de las condiciones internas de una organización, es necesario desarrollar un proyecto que incorpore los esfuerzos de todos los sectores de la sociedad en materia de prevención, sanción y reinserción, por lo tanto, un equipo interdisciplinario de 121 personas debe involucrarse en el desarrollo de un plan o modelo completo para reducir la corrupción. Ejemplos de tales factores incluyen la falta de valores o perfiles psicológicos y sociológicos que lo motiven a actuar. A pesar de ser una investigación puramente judicial, incluye todas las propuestas que se estiman pertinentes para ayudar a la solución del problema actual, además de las que se consideran de categoría judicial. Nuestros informantes están de acuerdo con la recomendación del estudio, creyendo que se requiere una reforma profunda de la aplicación, junto con sugerencias creativas que tengan en cuenta la interdisciplinariedad además de la abogacía, ya que de lo contrario sería imposible abordar todos los temas. De esta manera, la hipótesis propuesta puede ser probada para la exactitud. En base a esto, se ha desarrollado un aporte teórico-práctico titulado “Modelo integrado para reducir la corrupción

en el Departamento de Lambayeque” y se presenta en el anexo de la investigación.

**B. Fernando Roger HARO VIVAS. “FACTORES QUE FACILITAN LA COMISIÓN DE DELITOS EN LA CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN 2019”. UNIVERSIDAD CONTINENTAL. Huancayo, 2020, Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho con Mención en Derecho Penal y Derecho Procesal Penal.**

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

Conclusiones: Esta tesis identifica factores que contribuyen a la corrupción entre los funcionarios y empleados públicos en la ciudad autónoma de la provincia de Concepción en el año 2019, la hipótesis general de que los cuadros y funcionarios comunitarios investigados cuentan con un amplio conocimiento e información sobre los factores que conducen a la comisión de delitos de corrupción se verifica al constatar la presencia de factores internos y externos que favorecen la comisión de estos delitos. En el 2019 se determinó que funcionarios de Concepción habían cometido delitos de corrupción como resultado de factores internos o subjetivos que se descubrieron después de la conclusión de la investigación, prueba la afirmación de que la mayor influencia en la contribución a la criminalidad en el área de corrupción de cuadros y servidores públicos examinados a nivel comunitario es la crisis ética y de valores, reconocer que el control social informal al que los funcionarios y empleados estuvieron expuestos cuando eran niños es lo que condujo a este problema. Para efectos de la presente investigación se ha determinado cuáles fueron los factores ajenos u objetivos que propiciaron que los funcionarios y servidores públicos de la ciudad autónoma de la Provincia de Concepción 2019 cometieran delitos de corrupción, contrariamente a la hipótesis específica, que afirma que los abusos de poder y las deficiencias en la administración de justicia han facilitado el surgimiento de delitos

con los índices más altos de corrupción entre funcionarios y servidores públicos de la realidad investigada; porque es un abuso de poder por parte de políticos y funcionarios públicos para perseguir sus propios intereses personales con el fin de beneficiarse económica y políticamente para ellos, sus familias o sus allegados. Otro aspecto importante que ha alcanzado el estudio es identificar los factores que contribuyeron a los delitos de corrupción cometidos por servidores públicos en el Gobierno Municipal de la Provincia de Concepción en el año 2019; debido a que identificar las causas profundas del problema es necesario para encontrar una solución integral al problema de la corrupción, esto es necesario. Porque el derecho penal y judicial solo aborda el síntoma e ignora las causas profundas, las fuentes o las influencias de la corrupción, es decir, después de que se ha cometido el delito, dejando sin abordar el tema de la naturaleza y la raíz de la corrupción. Como resultado, es importante buscar el consejo de expertos en otros campos, como la criminología, la sociología, la pedagogía y la filosofía, para comprender y abordar el problema. El factor más importante para cometer un delito hoy, de acuerdo con nuestra comprensión actual de los factores externos, es cambiar nuestra percepción de los factores internos, por lo que debemos centrarnos en comprender y abordar la corrupción en esta investigación; porque los factores internos incluyen una crisis de valores, una ética permisiva, una cultura individualista y consumista, una sensación de impunidad, rehabilitar con una cultura que valore más la propiedad de los demás, respete más los asuntos públicos y tenga una mejor ética y axiomas de asuntos públicos. Esto le permitirá implementar un enfoque verdaderamente fundamentalista para la prevención del delito mediante la coordinación del control social formal e informal.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

**A. Sara Diana AGUIRRE RIVERA. “EL DELITO DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SU IMPACTO SOCIAL, EN EL**

***JUZGADO DE INVESTIGACIÓN PREPARATORIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO 2016***". UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, HUÁNUCO-2018. Tesis para optar el título de abogado.

La autora consiguió las siguientes conclusiones:

- Para asegurarse de que las noticias sobre crímenes no tengan un impacto social significativo, se deben usar estándares más estrictos al informar sobre ellas.
- Para estar más calificados para tomar decisiones, las personas jurídicas deben ser educadas y capacitadas.
- Para asegurar que el mensaje sea entendido por el público y que las agencias involucradas puedan llevar a cabo sus funciones con éxito, las negociaciones deben llevarse a cabo a nivel de la población.
- Cuando se presenta un caso contra una administración pública, debería haber más sospechas.

**B. Gregorio Efraín HUAMANI CHIGHUAYA, “EL COHECHO EN LA COMISIÓN DE LOS DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS Y EL BIEN JURÍDICO”.** UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, Lima – Perú 2017, TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

El autor plantea las siguientes conclusiones:

- A petición directa del funcionario, se puso fin al carácter unilateral del soborno.
- Dado que las acciones de una persona y de un funcionario público se sancionan por separado, es posible determinar si los elementos del cohecho constituyen un delito autónomo utilizando los datos recopilados y las pruebas de hipótesis.

- El análisis comparativo de los datos se hace bajo el supuesto de que el tráfico de influencias es una aplicación legítima del mandato constitucional de sociedad objetiva del bien común, que exige ese acto de gobierno.
- Se ha determinado que el robo de fondos es un fin distinto al previsto, afectando el servicio o función asignada.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. COMPORTAMIENTO LABORAL**

#### **2.2.1.1. DIGNIDAD**

**Martínez, V. (2013) Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM**

**Víctor V. (2013)**, Cuando habla del concepto de dignidad, nos dice que tiene sus raíces en la antigua Grecia; sin embargo, durante el curso de la historia humana, se ha enriquecido en significado y alcance en una variedad de formas. Los derechos humanos se fundamentan en el fundamento indiscutible de la dignidad humana que pasa de ser un concepto relacionado con la posición social a una expresión de la autonomía y competencia moral de la persona humana que ha sido afirmada por los estudios históricos. Como medio de resistencia y crecimiento normativo frente a los cambios sociales provocados por el avance de la ciencia y la tecnología, la dignidad humana es particularmente significativa. En este texto, nos enfocaremos en cosas a considerar con respecto al principio y al final de la vida humana.

#### **2.2.1.2. EVOLUCIÓN DE LA IDEA DE LA DIGNIDAD HUMANA**

El hombre es el único animal que constantemente se cuestiona a sí mismo ya su entorno, por lo que la reflexión

filosófica impregna todos los aspectos de su vida. Nicol afirma que los tres temas centrales de la metafísica, la epistemología y la antropología han dado forma al desarrollo de la filosofía a lo largo de su historia. Esto es el resultado del hecho de que el hombre indaga primero sobre las criaturas, luego indaga sobre cómo aprender sobre este organismo y finalmente indaga sobre el organismo que conoce sobre el organismo, es decir, sobre sí mismo, el ser humano.

La transformación que deben sufrir todos los seres de esta naturaleza para alcanzar lo que llamamos "dignidad" resulta de una comprensión de la naturaleza humana. Vocablo que deriva del latín dignitas, que a su vez deriva de dignus, cuyo sentido envuelve una posición de prestigio o decoro, "que merece" y que concierne en su sentido griego a axios o digno, valioso, apreciado, precioso, merecedor.

Uno de los conceptos que, en los campos del derecho y la filosofía, presenta mayor dificultad en términos de interpretación y definición es la dignidad humana, principalmente porque depende de la idea filosófica que subyace en el argumento; por ello, una definición puramente instrumental de la dignidad que trata o respeta a las personas por su condición de seres humanos es quizás la que se utiliza con más frecuencia para definir la dignidad en la actualidad, sin profundizar en las causas o motivaciones detrás de tal trato, sin embargo, se toman en consideración otras corrientes de pensamiento que investigan la naturaleza humana o las cualidades que sustentan la dignidad.

Incluso la forma en que actualmente se conceptualizan los derechos humanos y la bioética, que evita o ignora el problema de los puntos de vista divergentes, no define ni conceptualiza la dignidad, Intentan definir conductas hirientes o hirientes en lugar de darlo por hecho, lo que algunos definen como conceptualizar la dignidad.

En nuestra opinión, una visión de la dignidad sin una definición clara y sin exigir un valor absoluto o incluso concreto es extremadamente peligrosa porque hace que el concepto suene vacío y difícil de defender contra o contra posibles ataques, e incluso dificultar el establecimiento de un marco institucional para defenderlo; además, te permite argumentar en defensa utilizando vagamente la idea de dignidad, por ejemplo, existe un intenso debate social sobre si ciertas situaciones, como la eutanasia o el aborto, deben permitirse o prohibirse, Por ello, pensamos que para generar políticas que salvaguarden y promuevan la dignidad en la convivencia social es fundamental una definición clara y precisa de lo que es la dignidad, ya que no basta con basarse únicamente en el sentido común o la intuición en un ámbito tan crucial.

**Aguiar, A. (2000) *La Dignidad Humana ¿Una noción variable para el Derecho?*** Aguiar, A. (2000) La dignidad humana ha sido mencionada de diversas maneras y repetidamente en la mayoría de los tratados internacionales sobre los derechos del hombre, los derechos del hombre para la mujer y los derechos de la mujer para el hombre. Esto sirve de fundamento o justificación para el reconocimiento, observancia y garantía de estos derechos por parte de los países. Sirve también como punto de referencia constante e imprescindible para cualquier sistema normativo establecido desde un punto de vista moderno del Estado de Derecho. La Declaración Universal de DDHH (1948) afirma en su introducción que "el reconocimiento de la dignidad es el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo", y luego emite una orden, en su artículo 1º, que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". A renglón seguido, además, sus artículos 22 y 23 disponen el derecho de toda persona a obtener del Estado, la satisfacción con los derechos económicos, sociales y culturales necesarios para su dignidad y el desarrollo libre de su

personalidad se logra gracias a los esfuerzos nacionales y la cooperación internacional, y recibir una compensación que sea justa y garantice que él y su familia puedan vivir con dignidad. Por su parte, la Declaración de la ONU, la Carta de San Francisco se basa en el "principio" de la dignidad, según la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de racismo de 1963. Posteriormente, se señaló que la discriminación "es un ataque a la dignidad".

Antonio Enrique Pérez Luño: "La búsqueda del reconocimiento y la satisfacción de las necesidades humanas en el ámbito ético está implícita en la dignidad humana, que es el valor fundamental y la piedra angular de los derechos humanos". O, dicho de mejor manera por Angel Sánchez de la Torre en escrito de Germán Bidart Campos: "Los derechos humanos que comienzan en un nivel inferior no tienen valor; en cambio, deben ser respetados una vez que han obtenido el estatus de persona jurídica, o el reconocimiento de que los seres humanos tienen una dignidad que debe ser defendida en todas las circunstancias, independientemente del orden político, social, económico o de otra índole vigente, así como de los principios prevalecientes en el pasado. Dejando de lado, por el momento, las especificidades de la dignidad, ahora como valor intangible y completo que cuenta por sí mismo y no por comparación, ahora como valor fundamental (H.Nogueira Alcalá) de referencia, ora como principio (J.González Pérez) es inaceptable para nosotros mencionar el hecho de que la dignidad humana se alude de manera vertebral cuando discutimos las circunstancias que condujeron a esta comunicación, ya sea como una función variable o como una regla general de conducta en el artículo 1º de la Declaración Universal de la UNESCO sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos (1997). Sin embargo, al tratar el genoma como "la base de la unidad fundamental de todos los miembros de la familia humana" y luego reconocerlo como "propiedad

común de la humanidad", la clonación para la reproducción humana debe prohibirse explícitamente (Artículo 11 ejusdem), observa que el mismo el genoma humano- es la base del reconocimiento de su dignidad intrínseca".

Como resultado de lo que se ha dicho, se puede concluir que el concepto de dignidad tiene contenido variable. Por esta razón, dependiendo del nivel o contexto normativo en el que está presente, puede o no ser un valor absoluto, y puede alterar un principio de evaluación, un principio estructural o institucional derivado de una regla, o una regla específica de comportamiento digno en su aplicación, Se puede decir que, si bien las cosas relacionadas con la personalización pueden reducirse en función de las circunstancias en el momento o las demandas del tiempo, los derechos inherentes a la dignidad no tienen restricciones del Bien Común. "Dios creó al hombre -lo dice la Gaudium et Spes- no para vivir aisladamente, sino para formar sociedad". Cuando una persona pasa de la soledad personal a la convivencia, su libertad se ve constreñida por la libertad de los demás. La dignidad tiene sentido porque trasciende el orden intersubjetivo sin perder su núcleo (ontología). Queda, sin embargo, la interrogante obligada. La responsabilidad de un abogado es diferente de la de un operador cibernético porque, a diferencia de este último, el primero tiene el deber de evaluar e interpretar las reglas en lugar de simplemente recopilarlas en función de una determinada suposición fáctica o matemática. También se asume que la idea de dignidad humana está sujeta a cambios en sus proyecciones externas: Si es así, ¿qué o cuánto contiene ese núcleo? Es posible establecer un núcleo mínimo impenetrable para la dignidad. Cabe la historicidad de la idea de dignidad humana en su proyección exterior, o tal historicidad, como se quiera decir, pero tiene que ver con la premisa fundamental, la existencia y permanencia de la naturaleza inmutable del hombre.

Valls, R. (2015) *El concepto de dignidad humana*. España: Universidad de Barcelona.

**Valls, R. (2015)** La capacidad de otorgarse derechos morales a uno mismo se conoce como dignidad humana. En la jerga kantiana, los primeros profesan heteronomía moral (ley de otro), mientras los segundos proclamamos la autonomía moral del ser humano (ley de uno mismo). En consecuencia, la eutanasia es vista como inmoral por los primeros, a menos que cumpla con el pacto sagrado de no matar, y por los segundos, la ley que la autoriza para ser legal y no imponerla a nadie, por supuesto, debe tener una garantía. La discusión deja en claro que cuando se enfrentan a circunstancias moralmente dudosas, los dos conceptos diferentes de dignidad humana resultan en juicios e implicaciones prácticas profundamente diferentes. Está claro que este debate en particular sirve como ilustración de los dos conceptos éticos entre los que nos movemos actualmente. Entonces, para volver al punto principal, no entraré en una discusión detallada sobre la eutanasia o cualquier otro tema aquí. Todas las discusiones sobre ética giran en torno a la idea de la dignidad humana, que es todo lo que intentaré explicar.

### **2.2.1.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. y Arenas, O. (2011) Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. Colombia: Psicología desde el Caribe, UNC**

**Charria, V. (2011)** Las competencias profesionales son definidas por diferentes autores. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1993) define la competencia profesional como la capacidad de una persona para completar con éxito una tarea como resultado de sus calificaciones; en consecuencia, se refiere

a la capacidad adquirida para realizar una tarea específica o cubrir un puesto.

Boyatzis (1982) establece que son "un conjunto de cualidades humanas directamente relacionadas con la realización exitosa de una determinada tarea o trabajo" (p. 46) y Levy-Leboyer (1997) demostrar su conexión con las actividades profesionales y las de un entorno de trabajo específico. Así mismo, en el año 1990, George Miller crea un modelo de competencia profesional en forma de pirámide con cuatro niveles que represente el conocimiento y el comportamiento de un individuo y cuyo resultado sea la calidad profesional.

Miller (1990), que el conocimiento (conocimiento y habilidades) y el comportamiento (expresión y acción) son ambos componentes de la competencia profesional. En este contexto, la iniciativa de Miller introduce la idea de calidad profesional sobresaliente y consiste en categorizar competencias en función de la formación académica y la práctica profesional

Kane (1992), define La competencia profesional es el grado en que se aplican los conocimientos, las habilidades y el sentido común relacionados con la profesión en todas las situaciones que pueden presentarse durante el desempeño de las actividades profesionales" (p. 165). Charria et ál. (2009) y Charria y Sarsosa (2010) brindan una definición similar, pero muestran que las competencias profesionales se refieren a competencias generales producidas por una combinación de habilidades metodológicas, sociales y participativas adquiridas durante la formación profesional y utilizadas en el lugar de trabajo. Lo hacen diferenciando entre competencias especializadas y competencias específicas, a pesar de que no especifican los requisitos técnicos o de habilidades precisos para un campo, tarea o función determinada. Por otra parte, Prieto (1997) identificar las tres categorías de competencias profesionales que se deben utilizar: observables y medibles (de carácter objetivo), cognitivas y

atributivas (de carácter subjetivo), y comprobables y demostrables para recibir (de carácter institucional). Unido a esto, Bunk (1994) una vez hecho esto, quedará claro que la persona posee los conocimientos, habilidades y flexibilidad necesarios para el desempeño profesional porque podrá trabajar con otros en su entorno profesional y en la gestión de su carga de trabajo para resolver problemas de forma independiente y adaptable. que son comunes a la profesión. Adicionalmente, sobre las competencias profesionales, Cotton (1993) continuó diciendo que las instituciones educativas deben tomar la iniciativa en la preparación de los jóvenes para la fuerza laboral. En este sentido, para el desarrollo de las competencias profesionales Gómez (2005) aumentado en la medida necesaria para reflejar el hecho de que el papel del profesor debe poner más énfasis en el trabajo y las experiencias de los estudiantes que en el volumen de información proporcionada. Así mismo, Trunk, Nastav, Lesjak y Sulcic (2006) sugiere que para preparar personas competentes, el plan de estudios debe ser modificado a las necesidades del mercado laboral y tomar en cuenta las habilidades que los egresados necesitan para encontrar empleo. Por ello, la predicción axiomática de estos programas y la certeza de sus propuestas deben definirse con precisión para promover y articular la construcción de alternativas para que, desde las cuales y con los estudiantes, estén preparados para atender los requerimientos del entorno. En la misma línea, “la competencia académica requiere que los estudiantes adquieran conocimientos, se responsabilicen de su propio aprendizaje y conozcan el propósito y la capacidad a alcanzar en cada materia” que asumen (Ospina, 2006, p. 122). Complementando lo anterior, Repetto (1993), citado por Pérez Santamarina y López (2006), sugiere que las habilidades fundamentales como la comunicación efectiva, la adaptabilidad, aprender a aprender, la resolución de problemas, la colaboración, la toma de decisiones profesionales y la capacidad de encontrar, solicitar y mantener trabajos permiten a los jóvenes

representarse a sí mismos profesionalmente y, como resultado, estas habilidades deben ser parte de su preparación académica. Esta es una referencia a la obligación del establecimiento educativo de formar profesionales que incorporen a su ser y sean conocedores de muchos elementos que contribuyan a su competencia.

**CONCLUSIONES:** El artículo ofrece una visión general de la idea de competencia, así como de las categorizaciones realizadas por diversos autores y enfoques teóricos, con énfasis en la categorización sugerida de competencia académica, profesional y técnica, así como sus correspondientes campos de estudio y trabajos por Charria (2009) y la de Charria y Sarsosa (2010) Además, cree que es una buena idea tomar en cuenta las habilidades que se han identificado como esenciales para el avance de la carrera de un psicólogo, teniendo en cuenta las demandas del mercado contemporáneo, particularmente a la luz del mercado laboral colombiano. En primer lugar, se encontró que la competencia constituye un concepto complejo y multifacético del cual se han construido multiplicidad de definiciones y clasificaciones teóricas. De ahí se destaca entonces que la competencia constituye un conjunto de habilidades y aspectos de la personalidad, conocimientos y comportamientos, que en un contexto determinado permiten tanto resolver una situación en particular como lograr un desempeño exitoso frente una tarea o función en un puesto de trabajo.

**Lévy, C. (2000) *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión**

**Lévy, C. (2000)** Las competencias son fruto de la experiencia, pero que se adquieren a condición de que estén presente las aptitudes y los rasgos de la personalidad. En consecuencia, habrá que tener en cuenta, en la elaboración de una lista de prerrequisitos, no solo las competencias existentes,

sino también aptitudes y rasgos de personalidad necesarios para adquirir, gracias a la experiencia, otras competencias.

Por otra parte, cada una de las misiones que define un puesto o empleo, ya sean estas numerosas o no, ya sean diversas y homogéneas entre ellas, puede poner en fuego varias competencias diferentes, así como varias aptitudes específicas. Habrá que inventariar los prerrequisitos necesarios para cada una de las misiones que componen un puesto y, por ello, empezar por hacer una lista de estas misiones.

El análisis de puesto constituye, pues la condición previa esencial de la evaluación, en la medida en que precisamente en esta etapa se identifican no solo las competencias, las aptitudes y los rasgos de personalidad requeridos, sino también los comportamientos que estas cualidades inducen.

Toda evaluación de las competencias supone un objetivo profesional cuando se trata de detectar las potencialidades de un individuo, prioritariamente cuando se trata de una evaluación de sus competencias organizada en marco de la ley, pero es evidente que se quiere traducir en resultados de la evaluación en acción y en desarrollo individual cuando se trata de selección para la contratación, toda evaluación supone desde el punto de vista ético.

#### **2.2.1.4. FIDELIDAD**

**Baptista, C. y León, A. (2009) *Lealtad de marca y factores condicionantes*. Venezuela. Visión General, UAV.**

**Baptista, C. y León, A. (2009)** Basados en un criterio comportamental, puede citarse a Jacoby y Chestnut (1978), quienes definen la lealtad a la marca como una respuesta de comportamiento no aleatorio expresado por alguna unidad de decisión durante el tiempo con relación a una o más marcas alternativas, siendo una función de procesos psicológicos de

decisión y de evaluación. Arellano (2003) relaciona el término de lealtad con el índice de recompra del producto. Por su parte, Alfaro (2004) define la fidelidad o lealtad como una actitud favorable hacia una marca, que puede reflejarse en la repetición de actos de compra. Sobre la base del enfoque actitudinal, los investigadores Dick y Basu (1994) enfocan la lealtad como una especie de fuerza entre una actitud individual relativa y el comportamiento de compra repetido, es decir, abordan la lealtad como comportamiento de compra repetida basada en la actitud.

En este mismo orden de ideas, Setó (2004) concluye a partir de estudios previos, que la lealtad puede ser definida de forma más amplia a través de tres enfoques: lealtad de comportamiento, de actitud y cognitiva. El autor define en primer término a la lealtad como una forma de comportamiento del cliente dirigido hacia una marca en particular durante un tiempo. En relación con la actitud, destaca la importancia de la disposición interna durante el proceso de repetición de compra, lo cual va más allá de un simple comportamiento del individuo. De esta definición se deduce que las compras no guiadas por una fuerte actitud, sino por exigencias situacionales, no se considerarían como parte de un proceso de verdadera lealtad.

La lealtad cognitiva, como tercer enfoque, sugiere que la lealtad a una marca significa que ésta se convierte en la primera en la mente del consumidor al valorar alternativas de compra. En esta situación se manifiesta el compromiso del cliente con su proveedor de servicios como consecuencia de un proceso de evaluación y de algunos factores situacionales. Otra definición que aborda las tres acepciones de lealtad anteriormente planteadas es la propuesta por Gremler y Brown (1996, p. 173): La fidelidad de servicio es el grado en el cual un cliente exhibe un comportamiento de compra repetido hacia un proveedor de servicios, posee una disposición actitudinal positiva hacia el proveedor, y considera el uso solamente de este proveedor

cuando necesita de este servicio. Como se ha podido observar, existen diversos criterios y elementos que han sido considerados por parte de los investigadores en función de definir la lealtad de marca.

**Conclusiones:** El análisis de la evolución conceptual de la lealtad de marca demuestra la conjunción de elementos cognitivos, actitudinales y comportamentales, es decir, implica más que sólo la repetición de compra. Las tipologías planteadas muestran también la existencia de diferentes tipos de lealtad reflejando en cada caso la existencia de un máximo nivel de lealtad que los investigadores pueden llamar exclusiva, verdadera o activa, pero que, en definitiva, dejan prever el compromiso de los elementos cognitivos, actitudinales que llevan al comportamiento o compra continua y exclusiva de una marca por parte del consumidor. Sin embargo, lograr este estatus de exclusividad en las decisiones del cliente, pasa por un proceso en cuyas etapas se involucran diferentes elementos condicionantes, que incluso, una vez lograda la lealtad, puede declinar por las fallas presentadas en la gestión de los sistemas que involucran estos elementos. En este orden de ideas y luego del compendio bibliográfico analizado, puede observarse la existencia de diversos factores que inciden en el proceso de lealtad. Su integración e interrelación son fundamentales para comprender el proceso y garantizar el alcance de este estatus deseado de lealtad. Por supuesto, la lealtad no es un estado invariable en el cliente y para mantenerla, las organizaciones deben esforzarse por dirigir eficientemente y evitar las fallas en la gestión de recursos humanos, gestión y recuperación del servicio, tecnología y sistemas de información, innovación y relaciones con grupos de interés. La efectividad y la sinergia que se puedan obtener de la gestión de estos elementos propiciarán la calidad de servicio y una buena imagen del proveedor contribuyendo a la satisfacción y confianza del cliente hacia una marca. Este es el escenario

propicio para que emane emoción y disposición del cliente y lograr así la tan anhelada lealtad de marca. Adicionalmente es pertinente resaltar, que el proceso de búsqueda de la lealtad de los clientes requiere tiempo, por lo tanto, la gerencia debe considerar que la paciencia será la principal fortaleza requerida durante este proceso. Por todo lo antes expuesto, las empresas deben centrarse más que nunca en propiciar y mantener la orientación al cliente, conocerlos a través de un adecuado manejo de investigaciones de mercado, sistemas de información y relaciones y en desarrollar formas de agregar valor a sus propuestas que les permitan diferenciarse en el mercado y retener sus clientes.

#### **2.2.1.5. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

**Apaza, J. (2018) *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Juliaca: Educat, UPU**

**Apaza, J.** En la administración pública, el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, es una cuestión muy importante; el fin principal de los trabajadores de una municipalidad es velar por los bienes del estado, manejar adecuadamente los fondos del estado y brindar un servicio de calidad a la población; partiendo de esta premisa, es incuestionable tener conocimiento sobre la situación del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad.

En el Perú, por efecto de la globalización, las municipalidades actuales están inmersas a cambios tecnológicos, sociales y económicos. Del proceso de adaptación a estos cambios se obtendrán las metas y logros propuestos, para lo cual las Municipalidades deben disponer de personas satisfechas con su trabajo y con la organización, ya que ello aumentará claramente su rendimiento y su calidad del servicio, haciendo de las organizaciones, entes más competitivos en el mercado laboral.

## 2.2.2. DELITO DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS

**Pineda, J., Galvez W. y Velasquez J. (2018).** *Los Delitos de Corrupción de Funcionarios, su tratamiento en el marco del nuevo Código Procesal Penal y la necesidad de introducir modificaciones de carácter legislativo y de política criminal.* Puno: Revista de Derecho, UNA

**Pineda, J. (2018).** La corrupción es un fenómeno global, y provoca preocupación permanente para la sociedad y el estado. Debemos entender estrictamente que la corrupción de funcionarios como: Un rompimiento, claro y abierto del orden jurídico, en contra del estado y de la propia Administración pública, pero que también es un delito de matiz, es decir, la corrupción puede ser un acto de desviación, de perversión, de deslealtad, de menoscabo o pérdida de valores éticos. Esta condición de sutileza que tiene el delito lo hace mucho más difícil de encuadrar en la norma y en consecuencia de perseguir. Si todo fuera como perseguir a quien rompe, trasgrede o quiebra, pero no, las fronteras de una conducta corrupta son a veces tenues y neblinosas. (Gonzales Llaca, 2005)

Los costos que irrogan la corrupción (directos e indirectos) son muy altos y en países en vías de desarrollo pueden contribuir al sub desarrollo. Así, para combatir la corrupción se crean sistemas anticorrupción, que son un conjunto de elementos destinados a la lucha contra la corrupción, conteniendo estructuras, procedimientos y funciones específicas para cada sujeto que es parte del propósito común de combatir la corrupción, y a su vez es parte de la obligación del Estado para el cumplimiento de nuestros derechos sociales que tengan que ver con la realización y ejecución de políticas anticorrupción, como necesidad social. (Rubio, Eguiguren y Bernal, 2013)

La corrupción en nuestro país en los últimos años se ha incrementado, el uso de los recursos económicos destinados a las entidades del Estado, sobre todo aquellos provenientes del canon

minero ha servido para incrementar presupuestos, y en esa situación los casos de manejos poco transparentes de dichos fondos han devenido en diversas denuncias ante el Ministerio Público. Si bien las estadísticas de casos sentenciados de corrupción de funcionarios no son muy elevadas, si lo son aquellos de procesos de investigación que se desarrollan ante el Ministerio Público. La corrupción se halla de manera consistente entre las preocupaciones más graves de los peruanos. Ahora bien, el Ministerio Público representa una institución fundamental en la lucha contra la corrupción, de igual forma la Contraloría General de la República, y su acción será positiva en la medida que cuenta con las herramientas adecuadas para investigar los casos de corrupción – no olvidemos que la carga de la prueba en cualquier denuncia de acción pública la tiene el Ministerio Público-, por lo tanto una adecuada legislación penal y procesal penal, capacitación, logística necesaria, rodeada de políticas públicas idóneas, deben constituir el escenario necesario para lograr prevenir, investigar y sancionar los casos de corrupción de funcionarios en nuestro país.

**Castañeda, R. (2016) *Una investigación sobre la corrupción pública y sus determinantes*. México: Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales**

**Castañeda, R. (2016)** La corrupción pública es un fenómeno difícil de medir y definir; en el primer caso no hay instrumentos que permitan captarla de manera objetiva, y en el segundo es posible que se excluyan acciones ubicadas en esa delgada línea entre lo legal y lo ilegal, pese a los intentos de autores como Nye (1967) para definirla como el abuso del poder público para obtener ganancias privadas definición funcional a la que se acogieron organismos como el Banco Mundial.

Adicionalmente en muchos casos el desarrollo teórico deja lagunas con respecto al posible efecto de variables como la estabilidad política en la extensión de la corrupción, o incluso de la dirección en la causalidad. En este orden de ideas, son muchos los intentos que desde un enfoque cuantitativo han buscado dilucidar estos asuntos.

Aunque sin éxito total porque no han logrado evadir las delimitaciones teóricas previamente comentadas ni otras tantas de índole técnico, como el tipo de modelos considerados o la naturaleza de los datos empleados. El estudio de los determinantes de la corrupción pública sigue siendo un tema pertinente que ofrece amplias oportunidades de investigación. Este documento, en su ánimo de hacer un abordaje amplio del problema, presenta un modelo sencillo inspirado inicialmente en la economía del crimen.

Para, a través del parámetro de la probabilidad de que un acto de corrupción sea descubierto, manifestar la importancia del contexto económico y político en que el sector público opera, lo cual ha sido también resaltado por autores como Johnston (2005) desde una perspectiva más retórica e histórica. No obstante, cualquier modelo teórico por definición es incompleto en la medida en que se construye sobre simplificaciones de la realidad, lo que hace necesario no perder de vista la literatura previa, pues a pesar de su ambigüedad sobre algunos resultados o conclusiones, forma parte del estado del arte que debe ser tenido en cuenta si se planea realizar algún aporte significativo.

El delito de la corrupción que se desprende del tipo de comportamiento que exhibe una comunidad particular, permite entre otras cosas aclarar la relación teórica entre factores como la educación y la corrupción; ésta será negativa en la medida en que una sociedad más y mejor educada reconozca las externalidades positivas del gasto público y presente una mayor disposición a participar en el ámbito político. Empero, lo anterior no se podría aseverar si el análisis fuera individualizado y se concentrara en los agentes directamente implicados, pues para ellos hay dos efectos contrapuestos; la educación les permite conocer con mayor profundidad las debilidades del Estado y los vacíos normativos, pero también les ofrece conocimiento sobre la justificación de la intervención estatal.

**Estevez, A. (2005) Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia RVG**

**Castañeda, R. (2016)** Sostiene que la corrupción es un fenómeno que ha sido estudiado desde diversas perspectivas en las ciencias sociales, por lo tanto, hemos procedido a analizarla desde las tres más representativas; la política, la económica y la social. En la perspectiva política se pone el acento en el análisis del poder y de los sistemas políticos; en la económica se observa una concentración en torno a la idea de cómo la corrupción afecta la eficiencia y en la social, analizamos los factores culturales, religiosos y morales.

El sustantivo corrupción proviene del latín corruptio, éste significaba para los clásicos romanos algún tipo de alteración. Esta alteración es interpretada como algo negativo. Es significativo que el uso más antiguo que encontramos de la palabra es el de la muerte de los seres vivos. La corrupción es el opuesto de la generación de la vida.

Es el comportamiento de un representante del Estado y de la autoridad pública orientada hacia la consecución de ganancias privadas, la corrupción es una transacción entre actores del sector público y privado por medio de la cual ciertos bienes colectivos son ilegítimamente convertidos en retribuciones privadas.

Corrupción es: “el abuso de los funcionarios públicos para obtener ganancias privadas”. Esta definición parecería exculpar a los agentes privados que serían parte de la relación de corrupción. En el caso de Andvig y Odd-Helge (2000) será un: “comportamiento de un representante del Estado y de la autoridad pública orientada hacia la consecución de ganancias privadas”. En esta misma línea, para Pritzl (2000) la corrupción es un: “abuso de la función pública en pos de un beneficio privado”. Para Heindenheimer (1990: 6) “la corrupción es una transacción entre actores del sector público y privado por medio de la

cual ciertos bienes colectivos son ilegítimamente convertidos en retribuciones privadas”.

**Antonio, E. (2014) Evolución del Delito de Cohecho y su aplicación por parte de los tribunales. Madrid: Comillas Madrid.**

**Antonio, E. (2014).** La corrupción es actualmente uno de los temas que más preocupan a la sociedad. El acto de ejercer la función pública en pos de obtener una ventaja económica mediante el desvío de caudales públicos a fines privados no sólo constituye un ataque al Estado de Derecho, sino que también provoca una distorsión en el mercado. La corrupción administrativa se erige por tanto como factor desestabilizador de primer orden de la economía de un país, actuando de freno para su desarrollo. Por un lado, la corrupción supone un coste añadido en los bienes y servicios que acaba siendo repercutido en el consumidor final, el ciudadano de a pie. Por otro, puede dar lugar a una desconfianza generalizada en el sistema por la cual muchos encuentren justificación en la contravención de normas basándose en que las personas que representan el interés general también eluden el cumplimiento de las mismas.

La corrupción es combatida desde el punto de vista penal mediante el delito de cohecho, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias, prevaricación administrativa y fraudes comunitarios. A pesar de representar la prevaricación administrativa el 40% de las sentencias dictadas en relación a delitos de corrupción, el objeto de este escrito será el delito de cohecho, por ser éste el paradigma de la corrupción. La razón que estriba en el mayor número de procedimientos iniciados por prevaricación es su simplicidad de demostración. Basta que se pruebe que el funcionario público ha dictado una resolución injusta, o ha incumplido un trámite esencial para que la conducta sea objeto de un delito de prevaricación.

#### **2.2.2.1. CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS**

**Cordero, E. (2010) Las normas administrativas y el sistema de fuentes. Chile: Revista de Derecho.**

**Cordero, E. (2010)** Una vez establecida la distinción entre la forma que adoptan los actos de la administración y su contenido, nos corresponde limitar nuestro estudio al conjunto de normas que emanan de los diversos órganos administrativos, para establecer su naturaleza, la forma cómo se relacionan con las demás normas de nuestro ordenamiento y, especialmente, su eficacia o fuerza obligatoria.

Ahora bien, cualquiera que sea la forma que adopten estas normas (decretos supremos, resolución, decretos alcaldicios, circulares, instructivos, etc.), la doctrina distingue dos grandes categorías: los reglamentos y las circulares o instrucciones.

Los reglamentos son normas que emanan de órganos de la Administración del Estado y que tienen por objeto desarrollar o complementar lo establecido en las normas legales, cuya fuerza obligatoria vincula a todo órgano público, funcionarios y, especialmente, a los particulares, en la medida que sean destinatarios de la misma.

El reglamento tiene una relación particular con el bloque de legalidad. En primer término, emana de una potestad que debe ser expresamente otorgada por la Constitución o la ley. En segundo lugar, una vez ejercida a través de una norma reglamentaria, esta pasa a integrar parte de dicho bloque y, por tanto, constituye el marco de validez de los actos de todos los órganos del Estado, tanto legislativos, jurisdiccionales, administrativos y a toda persona institución o grupo.

**Pichilingue, T. y Torres, Indira. (2016) Nivel de conocimiento de normas administrativas y calidad del servicio en la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016. Huacho: UNJFSC**

El Nivel de conocimiento de las normas administrativas por parte de los servidores y empleados públicos la Gerencia de

Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Huaura tanto a nivel interno como externo reviste gran importancia en cuanto a la calidad del servicio públicas que prestan o brindan a los miles de usuarios que a diario van a realizar una serie de trámites propios de los servicios municipales.

Las normas que regulan internamente al Municipio no son realizadas a cabalidad por los funcionarios y servidores públicos, teniéndose en cuenta “que tienen autonomía política, económica y administrativa”, para desarrollarse y controlar estos problemas recurrentes; estos problemas son evidenciados en las quejas constantes que llegan a la Gerencia que dan referencia de la mala administración pública que se viene dando en los temas: de excesivo tiempo de entrega de documentos, y en algunos casos de impedimentos sin motivos sustentables de la entrega de estos, vulnerando los derechos del ciudadano establecidos en la Constitución peruana.

#### **2.2.2.2. RENUMERACIÓN**

**Vadillo, S. (2005) *Administración de Remuneraciones.* México: Editorial Limusa, S.A Grupo Noriega Editores**

**Vadillo, S. (2005)** El salario es indispensable para las personas que trabajan ya que satisface las necesidades básicas (alimento, vivienda, vestido salud, etc) sin embargo, no es de forma alguna un motivador, cuando más equivaldrá. El salario es un móvil para muchos, y lo es solo en el sentido de que se mueven para alcanzarlo. Parece una contradicción; sin embargo, está comprobado de que un mal salario desmotiva, más uno bueno sólo satisface, no motiva.

La mayoría de los estudiosos de las necesidades del ser humano coinciden en otorgar una gran importancia al salario, no como factor de motivación hacia el trabajo sino como satisfactor de necesidades primarias y como ya se señaló como un profundo desmotivador.

El más alto responsable de la organización cualquiera que esta sea, como encargado de implementar la filosofía y las políticas hacia el personal, debe estar consciente de lo que puede o no lograrse con el establecimiento de un programa técnico de administración de remuneraciones al personal. Algunos atribuyen efectos mágicos en la moral del personal y en los resultados del grupo.

**Torrice, A. (2009) *Salario de eficiencia y gestión de recursos humanos*. Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia**

**Torrice, A. (2009)** El salario representa indudablemente y en última instancia uno de los principales factores de toma de decisiones tanto para las empresas como los trabajadores. Para los empleados el costo de oportunidad de trabajar más horas, reducir su trabajo, ser despedido o cambiar de empleo será su salario.

Para las empresas cuanto contratar, incrementar y pagar por un trabajo será también definido por el salario. Las diferentes teorías de gestión de recursos humanos polemizan sobre la relevancia como incentivo para la motivación del salario, sin embargo, es la ciencia económica la que establece que el humano perfectamente racional en la toma de decisiones, preferirá siempre más beneficio a menor coste y/o esfuerzo, preferirá siempre un consumo y disponibilidad de bienes cada vez mayores, el posponer el consumo presente representara un coste que hay que retribuir; por lo cual el sueldo o salario percibido por el trabajador representa y lo hará continuamente como uno de los impulsores del nivel de “motivación” más importantes para el trabajo; representa, sin duda, uno de los costos fundamentales que condicionan el nivel de rendimiento en las empresas modernas por lo que gestionarlo adecuadamente llevara a ventajas competitivas indudables.

**Apaza, J. (2018) *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Juliaca: Educat, UPU**

Apaza, J. (2018) Remuneración económica, para que una persona pueda desarrollarse, en cualquier nivel cultural, económico o político, tiene que estar en posibilidad de satisfacer un mínimo de sus necesidades primarias. Para que pueda satisfacer sus necesidades básicas, tiene que cumplir con un mínimo de necesidades económicas. Es decir, debe tener ciertos ingresos que le permitan vivir con dignidad.

**2.2.2.3. CUANTIA DE LA DADIVA**

Martínez, H. (2019) Cohecho Pasivo Propio Análisis del artículo 393 del Código penal. Lima: UNMSM.

Martínez, H. (2019) Artículo 393 CP.- Cohecho pasivo propio El funcionario o servidor público que acepte o reciba donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio, para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones o el que las acepta a consecuencia de haber faltado a ellas, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de ocho años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36 del Código Penal y con ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa. El funcionario o servidor público que solicita, directa o indirectamente, donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio, para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones o a consecuencia de haber faltado a ellas, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de ocho años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36 del Código Penal y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa. El funcionario o servidor público que condiciona su conducta funcional derivada del cargo o empleo a la entrega o promesa de donativo o ventaja, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de ocho ni

mayor de diez años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36 del Código Penal y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa."

Previo al desarrollo de los principales componentes del delito de Cohecho Pasivo Propio, consideramos pertinente explicar sus distintas clasificaciones. En ese sentido, aludimos al cohecho pasivo cuando el acto ilícito es realizado por el funcionario o servidor público; en tanto nos referimos al cohecho activo cuando quien realiza la conducta prohibida es el particular, quien ofrece, entrega o promete una dádiva el funcionario, indicando el Recurso de Nulidad N° 1091- 2004 sobre el particular que: "Cuarto: Que, previo al análisis de la conducta de los procesados, resulta pertinente precisar conceptos relativos al tipo penal imputado; que, en efecto, el delito de corrupción de funcionarios previsto en el artículo trescientos noventaitrés del Código Penal tiene como verbo rector entre otros el término "aceptar", el mismo que se entiende como la acción de admitir voluntariamente lo que se le ofrece por parte del funcionario o servidor público a iniciativa del particular que ofrece o entrega un donativo, promesa o cualquier ventaja y, el funcionario o servidor público que acepta lo ofrecido para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones; de tal manera que la aceptación constituye la conducta típica de la corrupción pasiva o cohecho pasivo que es propio del funcionario o servidor público, por el comportamiento del quien se deja corromper, en tanto que la activa, corresponde al extraneus que corrompe a aquel funcionario". Otra la clasificación es la de cohecho propio, conforme al cual la conducta realizada o a realizar por el funcionario es contrario al ordenamiento jurídico; y, cohecho impropio, de acuerdo a ello el funcionario realiza o promete un acto propio de su cargo<sup>3</sup>, es decir conforme a lo establecido normativamente.

**Conclusión:** Como se ha podido apreciar del desarrollo del presente trabajo, hemos asumido la posición de que el valor del beneficio no es determinante para la comisión del delito de cohecho pasivo propio, sino la capacidad objetiva para corromper. También, que el bien jurídico protegido se encuentra relacionado a la expectativa que el funcionario no dirija (motive) su actuación pública en base a un incentivo externo, es decir no privatice su actuar. Igualmente, que el ámbito de competencia del funcionario puede ser genérico, como los establecidos en la Constitución Política y que es posible la complicidad en el delito de cohecho, lo cual es asumido mayoritariamente en nuestro país, como a nivel comparado. De igual forma, en el aspecto subjetivo que el funcionario tiene la obligación de conocer sus deberes y que cabe la tentativa en el delito de cohecho pasivo propio para determinados supuestos. De otro lado, en los supuestos de suspensión de la pena, cabe dicha posibilidad para los delitos de cohecho pasivo propio y que dicho delito puede configurarse en grado de tentativa.

**Antonio, E. (2014) Evolución del Delito de Cohecho y su aplicación por parte de los tribunales. Madrid: Comillas Madrid.**

**Antonio, E. (2014).** El cohecho se enmarca dentro del repertorio que constituyen los delitos contra la Administración Pública. Es un delito peculiar puesto que, dentro del Capítulo V, dedicado exclusivamente a su prescripción, acoge numerosos subtipos en función del sujeto que ejecuta la acción. La doctrina lo clasifica en cohecho activo y cohecho pasivo según sea el particular el que corrompe al funcionario con dádivas y promesas, o el funcionario quien las solicita o acepta del particular, respectivamente. El cohecho pasivo se puede dividir a su vez en cohecho propio e impropio; sin embargo, la doctrina difiere de lo que debe considerarse cohecho impropio, pues algunos autores estiman "impropio" el cohecho derivado de la realización de un

acto del funcionario público propio de su cargo, mientras que otros consideran que lo verdaderamente impropio del acto es la solicitud o recepción de un regalo por razón del cargo que ostenta el funcionario público. El delito de cohecho se recoge en los artículos 419 al 427 de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Su regulación tiene por objetivo evitar la influencia del interés privado en el ejercicio correcto e imparcial de las funciones públicas.

Antes de definir la Figura del cohecho en sus diferentes vertientes, es preciso adelantar que el hecho de que algunos autores distinguan el cohecho activo del cohecho pasivo no supone una bilateralidad del mismo, pues según afirma MUÑOZ CONDE, el cohecho no se origina en el acuerdo de voluntades del funcionario y el particular, sino que son "dos delitos distintos y autónomamente castigados". Si bien tradicionalmente la jurisprudencia había conceptuado este delito como una forma de participación del funcionario y el particular en tanto que convergían en la obtención de un resultado, no fue hasta la entrada en vigor del nuevo Código Penal cuando se admitió la unilateralidad del delito de cohecho. Así lo hizo saber el Tribunal Supremo en su STS de 3 de febrero de 2009, núm. 102/2009 (RJ 2009, 1771): En la tipificación del delito de cohecho se distingue entre la conducta de quien pretende corromper y la del funcionario que la recibe. En esta distinción se parte de la existencia de un pacto, escrito o no, por el que una persona soborna o acepta el ofrecimiento del funcionario corrupto y otra, el funcionario, quien acepta el presente, o realiza el ofrecimiento determinante de la corrupción. En la doctrina penal clásica se afirmó que "el cohecho es la venta de un acto perteneciente a sus funciones y que por regla general debería ser gratuito". En un sentido contrario, la doctrina mayoritaria actual sostiene, y esta parece la construcción más acorde con la tipificación del Código penal, la naturaleza

unilateral del delito de cohecho, la existencia de dos personas en la realización del acto de corrupción es irrelevante. Lo relevante es la conducta del funcionario, que solicita o acepta la dádiva, y la del particular que acepta el ofrecimiento del funcionario u ofrece la dádiva al funcionario. Consecuencia de esta construcción es que el delito de cohecho no requiere la existencia de un pacto, bastando para la tipicidad el acto unilateral de cada uno de los hipotéticos sujetos activos de las respectivas incriminaciones contenidas en el delito de cohecho.

#### **2.2.2.4. BASES LEGALES**

##### **En qué consiste el delito de corrupción de funcionarios y cuáles son sus modalidades**

El término corrupción, desde una perspectiva semántica, proviene del latín rumpere, que significa romper, dividir, quebrar, violar, anular; que a su vez se deriva de corrumpere, cuyo significado es alteración, desunión, descomposición. Corrumpere, entonces, debería significar: “romper con”, “romper en unión de”, pero en realidad quiere decir “echar a perder, pudrir”.

La expresión corromper siempre reconoce, en líneas generales, la presencia de dos participes en el acto, que se corresponden principalmente con dos espacios; el corruptor y el corrupto, es decir la fuerza que corrompe y aquella persona sobre el que recae y que, en definitiva, es lo que se echa a perder, lo que se pudre.

Es una “conducta que se desvía de las obligaciones de orden público normales debido a i intereses personales (familiares o de allegados) o beneficios monetarios o de orden social; o que viola normas respecto al uso de cierto tipo de influencias con fines personales. El legislador ha modificado últimamente algunos de los tipos penales cometidos por funcionarios públicos, previstos en el Capítulo Capítulo II del Título XVIII de los delitos contra la Administración Pública, que ya se encuentran tramitándose en

Lima, en lo que va del presente año, al amparo del nuevo Código Procesal Penal, en las Fiscalías y Juzgados Anticorrupción. Por Ley N° 29574 se dispuso la entrada en vigencia del CPP para la investigación y juzgamiento de los delitos comprendidos desde el art. 382 al 401 del CP.

¿Qué tipo de personas se encuentran dentro de las categorías de funcionario o servidor público?

Ello es de importancia para efecto de determinar si son pasibles de cometer delitos de función contra la administración pública. En nuestro ordenamiento legal penal existe norma expresa que enumera quienes son funcionarios o servidores públicos. Siendo el Art. 425 del Código Penal que precisa a quienes se considera, para efectos de atribuirles responsabilidad penal, como funcionarios o servidores públicos:

1. Los que están comprendidos en la carrera administrativa.
2. Los que desempeñan cargos políticos o de confianza, incluso si emanan de elección popular.
3. Todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado y que en virtud de ello ejerce funciones en estas.
4. Los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad competente, aunque pertenezcan a particulares.
5. Los miembros de las FF.AA. y Policía Nacional ° Los demás indicados por la Constitución y la Ley. En el Capítulo II del Título XVIII del Libro II del Código Penal Peruano se encuentran tipificados los delitos contra la Administración Pública que pueden cometer los funcionarios y servidores estatales. Así, encontramos sancionadas una serie de conductas ilícitas que de acuerdo a la lesividad que presentan merecen una menor o mayor pena. Pero es en la Sección IV de ese Capítulo que se encuentran tipificados los

delitos de Corrupción de Funcionarios, para efectos de la presente exposición hemos citado los delitos más frecuentes de esta clasificación que pueden incurrir tanto los servidores públicos como los particulares.

Sus modalidades más reconocidas son el cohecho (utilización de gratificaciones con el fin de influenciar el juicio de una persona de cierta jerarquía), nepotismo (elección por vínculos familiares y no por méritos personales) y malversación de fondos (apropiación ilícita por particulares de recursos públicos)”, el peculado cuando el funcionario o servidor público se apropia o permite que un tercero se apropie de los bienes del Estado que tiene a su cargo o administra. El peculado de uso cuando sin apropiarse de esos bienes los utiliza como propios dándoles un fin diferente, malversación de fondos del Estado, exacción ilegal o cobros indebidos, la colusión, negociación incompatible, el cohecho pasivo y activo, tráfico de influencias, patrocinio ilegal.

- **Colusión Simple**

Art. 384 Código Penal primer párrafo tipo base señala: (texto actual según modificación de Ley 29758 de 21/07/11)

El funcionario o servidor público que, interviniendo directa o indirectamente, por razón de su cargo, en cualquier etapa de las modalidades de adquisición o contratación pública, de bienes, obras o servicios, concesiones o cualquier operación a cargo del Estado concerta con los interesados para defraudar al Estado o entidad u organismo del Estado, según ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años.

- **Colusión Agravada**

Art. 384 Código Penal segundo párrafo tipo agravada (texto actual según modificación de Ley 29758 de 21/07/11)

El funcionario o servidor público que, interviniendo directa o indirectamente, por razón de su cargo, en las contrataciones y

adquisiciones de bienes, obras o servicios, concesiones o cualquier operación a cargo del Estado mediante concertación con los interesados defrauda patrimonialmente al Estado o entidad u organismo del Estado, según ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de quince años.

- **Peculado Doloso**

Art. 387 Código Penal

(texto actual según modificación de Ley 29703 de 10/06/11)

El funcionario o servidor público que se apropia o utiliza, en cualquier forma para sí o para otro, caudales o efectos cuya percepción, administración o custodia le estén confiados por razón de su cargo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años.

Cuando el valor de lo apropiado o utilizado sobrepasará las 10 UIT será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de 8 ni mayor de 12 años.

- **Peculado De Uso**

Art. 388 Código Penal.

“El funcionario o servidor público que, para fines ajenos al servicio usa o permite que otro use vehículos, maquinas o cualquier otro instrumento de trabajo pertenecientes a la administración pública o que se hallan bajo su guarda, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años.

Esta disposición es aplicable al contratista de una obra pública o a sus empleados cuando los efectos indicados pertenecen al Estado o dependencia pública. No están comprendidos los vehículos destinados al servicio por razón del cargo.

- **Cohecho Pasivo Propio**

Art. 393 Código Penal.

El funcionario o servidor público que acepte o reciba donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio, para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones o el que las acepta a consecuencia de haber faltado a ellas, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de ocho años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36º del Código Penal.

El funcionario o servidor público que solicita, directa o indirectamente, donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio, para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones o a consecuencia de haber faltado a ellas, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de ocho años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36º del Código Penal.

El funcionario o servidor público que condiciona su conducta funcional derivada del cargo o empleo a la entrega o promesa de donativo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de ocho ni mayor de diez años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36º del Código Penal.

- **Soborno Internacional Pasivo**

Artículo 393 A (texto actual según modificación de Ley 29703 del 18-06-11)

El funcionario o servidor público de otro Estado o funcionario de organismos internacional público que acepta recibe o solicita, directa o indirectamente, donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio, para realizar u omitir un acto en el ejercicio de sus funciones oficiales, en violación de sus obligaciones, o las acepta como consecuencia de haber faltado a ellas, para obtener o retener un negocio u otra ventaja indebida, en la realización de

actividades económicas internacionales, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de ocho años.

- **Cohecho Activo Transnacional**

Artículo 397 (texto actual según modificación de Ley 29316 del 14-01-09)

El que, bajo cualquier modalidad, ofrezca, otorgue o prometa directa o indirectamente, a un funcionario o servidor público de otro Estado o funcionario de organismo internacional público, donativo, promesa, ventaja indebida en la realización de actividades económicas y comerciales internacionales, será reprimida con pena privativa no menor de cinco años ni mayor de ocho años.

- **Enriquecimiento Ilícito**

Art. 401º del Código Penal. (Texto actual según modificación de Ley 29758 de 21/07/11)

El funcionario público que, abusando de su cargo, incrementa ilícitamente su patrimonio respecto a sus ingresos legítimos, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de diez años.

Si el agente es un funcionario público que ha ocupado cargos de alta dirección en las entidades u organismos del Estado, o está sometido a la prerrogativa del antejuicio y la acusación constitucional la pena privativa de la libertad será no menor de 10 ni mayor de 15 años.

- **Indicios Del Enriquecimiento Ilícito**

Se considera que existe indicio de enriquecimiento ilícito cuando el aumento del patrimonio o del gasto económico personal del funcionario o servidor público, en consideración a su declaración jurada de bienes y rentas, es notoriamente superior al que normalmente haya podido tener en virtud de sus sueldos o

emolumentos percibidos o de los incrementos de su capital o de sus ingresos por cualquier otra causa lícita.

- **Abuso De Autoridad**

Art. 376º del Código Penal.

El funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena, en perjuicio de alguien, un acto arbitrario cualquiera, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.

Cuando los hechos deriven de un procedimiento de cobranza coactiva, la pena será no menor de dos ni mayor de cuatro años.

- **Incumplimiento De Funciones**

Art. 377º del Código Penal.

El funcionario público que, ilegalmente, omite, rehúsa o retarda algún acto de su cargo, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a sesenta días-multa.

- **Inhabilitación - Efectos**

Art. 36º del Código Penal.

La inhabilitación producirá según disponga la sentencia:

Inciso 1º: Privación de la función, cargo o comisión que ejerza el condenado, aunque provenga de elección popular; Inciso

2º: Incapacidad para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público.

Inciso 8º: Privación de grados militares o policiales, títulos honoríficos u otras distinciones que correspondan al cargo, profesión u oficio del que hubiese servido el agente para cometer el delito.

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Bien jurídico.** - Hefendehl, R. (2007) entendiendo que el bien jurídico es la base irrenunciable de un sistema jurídico-penal racional, sostiene que ostenta una doble función: la de interpretación de un tipo penal (función intrasistémica) y la función crítica, que cumple con la posibilidad de declarar la inexistencia de un bien jurídico merecedor de protección frente a supuestos de penalización de conductas meramente inmorales, que no deben ser penalizadas o criminalizadas. Von Liszt, F. (1925) Quien pasa a concebirlo como una creación valorativa de legislador, de manera que se considerará como bien jurídico todo aquello que ante los ojos del legislador resulte de valor para la comunidad jurídica, en cuanto conducción de una sana experiencia de la misma. Así, el bien jurídico sería creado por el Derecho, es decir, por el legislador que es quien, en cada momento, concreta cuáles sean los objetos merecedores de protección, y consecuentemente el bien jurídico queda establecido dentro del contenido de la norma jurídica, siendo inmanente a cada una de ellas, o lo que es lo mismo, es el legislador mediante las normas quien determinará cuáles sean los concretos objetos de protección.
- **Ausencia de honestidad.** - Morales, Y. (2021) La honestidad como concepto crea un perfil de cualidad de quienes actúan con verdad y justicia; como componente moral es necesario ser integro con uno mismo y con los demás, esto implica actuar con la verdad acorde con lo que se es, se piensa y se dice, que se traduce en un comportamiento ético profesional con coherencia, veracidad, transparencia y cooperación.
- **Competencia profesional.** - Charia, V. (2011) Las competencias profesionales son definidas por diferentes autores. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1993) define la competencia profesional como la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo.

- **Incompetencia.** - Bembibre, C. (2011). El termino incompetencia se utiliza para hacer referencia a la falta de capacidad que una persona puede mostrar para realizar una determinada tarea. La incompetencia es justamente o tener competencia sobre algo, no estar capacitado para realizar las actividades asignadas obteniendo los resultados correctos. La idea de incompetencia se hace muy típica del ámbito laboral ya que es allí donde se controla que una persona esté plenamente calificada para un puesto y si se observan resultados negativos en su tarea, resultados que impliquen algún nivel de incompetencia, la persona puede fácilmente perder su trabajo.
- **Profesional.** - Pérez, J, y Gardey, A. (2022) Es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados) para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios (por lo general terciarios o universitarios) y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para en ejercicio de la profesión.
- **Institución.** - Bembibre, C. (2011). El concepto de institución dispone de varias referencias en nuestra lengua. Por un lado, a la fundación o el establecimiento de algo se lo llama de este modo y asimismo a lo fundado. Por otro, al organismo que desarrolla función de interés público, ya sea con fines benéficos o educacionales, se la designa como institución. Por ejemplo, una institución que asiste y da apoyo a personas en situación de calle.
- **Cuantia.** - Pérez, J, y Gardey, A. (2017). La idea de cuantía alude a una cantidad (una porción o un numero) El concepto suele emplearse respecto a una medición que resulta vaga, imprecisa o indeterminada.
- **Dadiva.** - Pérez, J, y Gardey, A. (2022). La idea de dadiva, de todos modos, suele aparecer vinculada a un delito: de cohecho, que consiste en entregar un soborno o una coima para corromper a alguien. La acción de sobornar supone el otorgamiento de dadivas a un funcionario o a una autoridad para que realice o deje de realizar alguna acción, actuando de este modo de manera ilegal.

- **Municipalidad.** - Pérez, J. y Merino, M. (2015). Una municipalidad es la corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población. El termino se utiliza para nombrar tanto al conjunto de sus instituciones como al edificio que alberga la sede del gobierno. La definición precisa de municipalidad depende de cada país, ya que el mismo termino puede utilizarse para nombrar a entidades diferentes de acuerdo a la división política y administrativa del territorio.

## 2.4. HIPÓTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

**HG.** Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

### 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

**HE1.** Existe relación significativa entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**HE2.** Existe relación significativa entre la **incompetencia profesional** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**HE3.** Existe relación significativa entre la **fidelidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

## 2.5. VARIABLES

### 2.5.1. VARIABLE (V1)

Comportamiento laboral.

### 2.5.2. VARIABLE (V2)

Corrupción de funcionarios públicos.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
<b>Variable 1.</b> Comportamiento laboral	a) Dignidad	1. Sinceridad	1. ¿Señor, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal influye en la comisión del delito de corrupción de funcionarios?	a) Nunca b) A veces c) Casi siempre d) Siempre	
		2. Confianza	3. ¿El exceso de confianza del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?		
		3. Integridad	4. ¿La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?		
		4. Transparencia	5. ¿La falta de transparencia del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?		
	b) Competencia profesional	5. Idoneidad	6. Capacidad profesional		6. ¿La falta de idoneidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
			7. Nivel académico		7. ¿La escasa capacitación profesional del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
			8. Nivel académico		8. ¿El bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
	c) Fidelidad				

		8. Responsabilidad	9. ¿La poca responsabilidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?	
		9. Lealtad	10. ¿La falta de lealtad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?	
		10. Respeto	11. ¿La falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?	
		11. Cooperación	12. ¿La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?	
<b>Variable 2.</b> Corrupción de funcionarios públicos	a) Conocimiento de las normas	12. Conocimiento de las sanciones	13. ¿Señor, el nivel de conocimiento de las sanciones legales influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?	a) Nunca b) A veces c) Casi siempre d) Siempre
	b) Remuneración	13. Remuneración del trabajador administrativo	14. ¿La remuneración del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?	
		14. Monto del ofrecimiento	15. ¿El monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?	
	c) Cuantía de la dádiva	15. Monto de la petición	16. ¿El monto de la petición de la dádiva influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?	

## CAPÍTULO III

### MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo: **Básico**, la investigación tiene el propósito de generar nuevos conocimientos y enriquecer el marco de la ciencia.

De acuerdo al **alcance**: Transversal, porque, la investigación se centrará en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado.

Por las fuentes de información: Documental y de campo. **Hernández Sampieri. Catalina Ruíz.**

##### 3.1.1. ENFOQUE

**Cuantitativo** porque, se utilizaron las encuestas para la recolección de datos y vamos a cuantificar esos datos para el análisis de la hipótesis. Según Hernández Sampieri:” (1991. P, 46) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamientos en una población.”

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

**El alcance o nivel es Correlacional**, porque, sus variables están íntimamente relacionados entre sí y está orientado a descubrir y predecir de manera rigurosa la problemática jurídica, relacionado al delito de Corrupción de funcionarios Públicos y los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

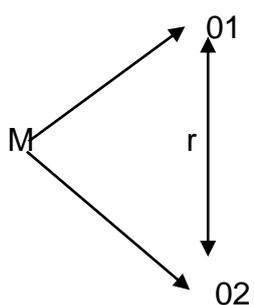
Para la prueba de hipótesis se aplicará el modelo estadístico, es decir, la prueba estadística paramétrica (prueba de porcentajes) y la prueba estadística no paramétrica (prueba X<sup>2</sup>, Chi cuadrado)

**Método:** El método a utilizar será, el inductivo porque, a partir de conclusiones particulares, como verificar el delito de Corrupción de funcionarios Públicos se generaliza en la dignidad, competencia profesional y la fidelidad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. También se empleará el método dogmático, el cual no sólo determinará el ámbito a investigar, sino que suministrará un criterio, que tendrá por objeto integrar el material positivo que opera en los conceptos jurídicos, para fijar después los principios generales mediante el análisis y la síntesis.

Se empleará también el análisis sustantivo de la normatividad vigente en nuestro país, así como en otros países, aplicables al presente estudio.

### 3.1.3. DISEÑO

El diseño es no experimental - correlacional, ello porque, se describirán situaciones que se presentan en el tratamiento de procesos sobre delitos de cohecho pasivo. El esquema es el siguiente:



Donde:

M= Muestra

O1= (V1: Trabajadores administrativos)

r = relación de variables

O2= (V2: Delito de Corrupción de funcionarios Públicos)

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

La población estará constituida por 148 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Huánuco, trabajadores nombrados de acuerdo al D.S. 276.

### **3.2.2. MUESTRA**

La muestra estuvo representada por 50 ciudadanos nombrados en la Institución Municipal.

### **3.2.3. TÉCNICA DE MUESTREO**

La muestra se ha seleccionado en forma representativa de la población a la que se aplico, se realizó mediante una técnica aleatoria, a este tipo de muestreo se le denomina muestreo probabilístico y puede definirse como aquel en que todos los individuos de la población tienen una probabilidad de entrar a formar parte de la muestra.

## **3.3. TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizarán en la presente investigación serán de fuentes primarias tales como:

### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

- a) **Observación Directa.** - Técnica que se aplicará para conocer in situ la tramitación procesal sobre los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo.
- b) **Análisis documental o análisis de contenido:** Técnica que se aplicará para el análisis documentario, a partir de las **Fuentes primarias** (Corresponde el análisis y estudio que se realizarán de expedientes tramitados sobre el delito de cohecho pasivo entre los años 2014 al 2016) y **fuentes secundarias:** que comprende los documentos que han determinado la revisión de literatura, y que

son aquellos consignados en el marco teórico – conceptual y teórico jurídico.

- c) **Encuesta.** - Técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, se utilizarán un listado de preguntas escritas (cuestionario) que se entregarán a los sujetos que integran la muestra, a fin de que las contesten.
- d) **Técnica de interrelación o dialogo con los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.** - Siendo para el caso una entrevista focalizada estrictamente a los trabajadores que conforman la muestra.

- **Instrumentos.**

Los instrumentos que se utilizarán en la investigación:

- a) **Ficha de registro de datos.** instrumento preparado ex profesamente por el investigador, para recopilar y anotar la información que complementará la observación de los hechos, como, por ejemplo: Ingresos de expedientes (muestra) en los libros toma razón de los Juzgados penales, así como el registro de todos los actos procesales llevados a cabo hasta su ejecución.
- b) **Cuestionario.** Compuesta por un conjunto de preguntas, extraídas conceptualmente de las variables que serán sujetas a medición, y que fueron elaborados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

Se materializará en los siguientes esquemas:

**Edición y depuración de los datos.** En esta fase se precisará y revisará que todos los ítems estén resueltos, asimismo que los datos obtenidos sean legibles, claros y precisos.

**Categorización.** Los datos serán clasificados o categorizados según determinados principios para ser tabulados, analizados e interpretados.

**Tabulación.** Luego de realizadas las acciones anteriores los datos se ordenarán cuantitativamente, cuya primera operación fundamental será el conteo para delimitar el número de casos correspondientes a las distintas categorías y transferirse a Tablas que facilitarán su tratamiento sistemático.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

El análisis de los datos, seguirá la siguiente secuela:

- a)** Descripción de los datos obtenidos de cada variable.
- b)** Se efectuará el análisis estadístico, descriptiva para cada variable, para luego describir la relación entre éstas.
- c)** Se describirán los datos a través del modelo de distribución de frecuencias (tabular la información), agregando las frecuencias relativas (porcentaje), y presentándolas en forma de histogramas o gráficos.
- d)** Una vez descrita las variables, se generalizará los resultados obtenidos de la población, para comprobar la hipótesis, y ella se logrará a través de la prueba de hipótesis.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento de datos se aplicó la encuesta la cual se encuentra dirigido a los 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, para el desarrollo de las Tablas de ámbito descriptivo, cada uno con sus respectivas Figuras.

**Tabla 1**

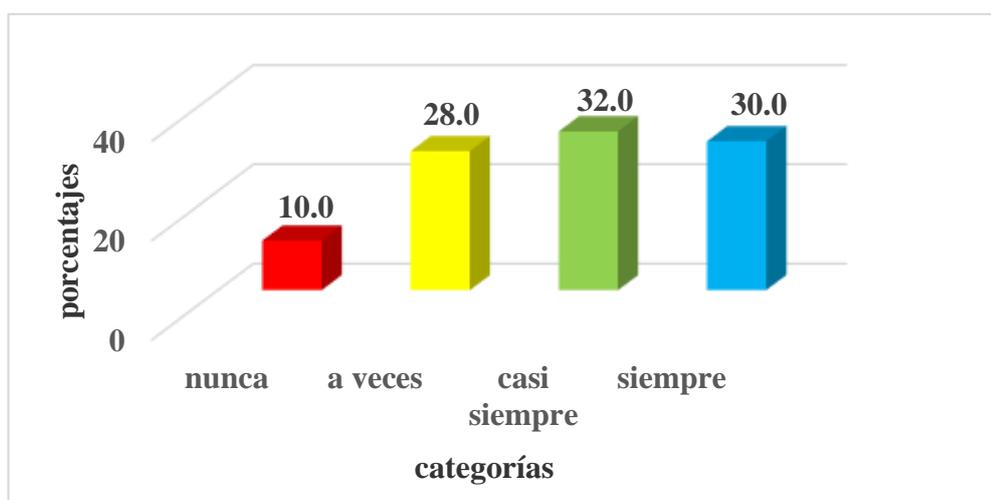
*¿Sr. la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal infliere en la comisión del delito de corrupción de funcionarios?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10.0	10.0	10.0
A veces	14	28.0	28.0	38.0
Casi siempre	16	32.0	32.0	70.0
Siempre	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, noviembre 2022.

**Figura 1**

*¿Sr. la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal infliere en la comisión del delito de corrupción de funcionarios?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 1 y Figura 1 se advierte que, el 32% (16) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal casi siempre infiere en la comisión del delito de corrupción de funcionarios, el 30% (15) trabajadores indican que, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal siempre infiere en la comisión del delito de corrupción de funcionarios, el 28% (14) trabajadores indican que, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal a veces infiere en la comisión del delito de corrupción de funcionarios y el 10% (5) los trabajadores indican que, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal nunca infiere en la comisión del delito de Corrupción de funcionarios.

**Tabla 2**

*¿El exceso de confianza del trabajador infliere en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12.0	12.0	12.0
A veces	19	38.0	38.0	50.0
Casi siempre	18	36.0	36.0	86.0
Siempre	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 2**

*¿El exceso de confianza del trabajador infliere en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 2 y Figura 2 se advierte que, el 38% (19) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, el exceso de confianza del trabajador a veces infliere en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 36% (18) trabajadores indican que, el exceso de confianza del trabajador casi siempre infliere en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 14% (7) trabajadores indican que, el exceso de confianza del trabajador siempre infliere en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 12% (6) los trabajadores indican que, el exceso de confianza del trabajador nunca infliere en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 3**

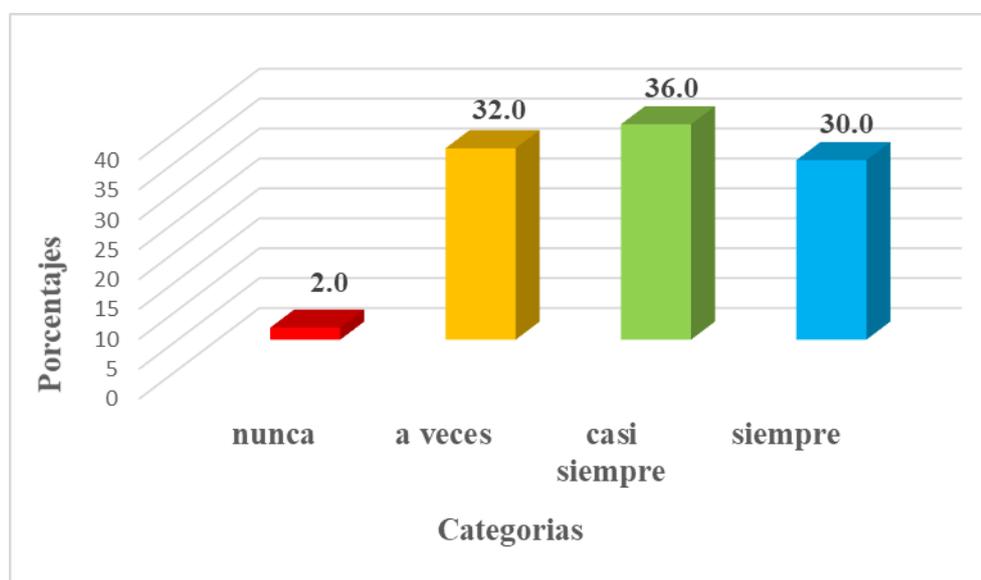
*¿La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.0	2.0	2.0
A veces	16	32.0	32.0	34.0
Casi siempre	18	36.0	36.0	70.0
Siempre	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 3**

*¿La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 3 y Figura 3 se advierte que, el 36% (18) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la falta de integridad del trabajador casi siempre influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 32% (16) trabajadores indican que, la falta de integridad del trabajador a veces influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 30% (15) trabajadores indican que, la falta de integridad del trabajador siempre influye en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 2% (1) los trabajadores indican que, la falta de integridad del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 4**

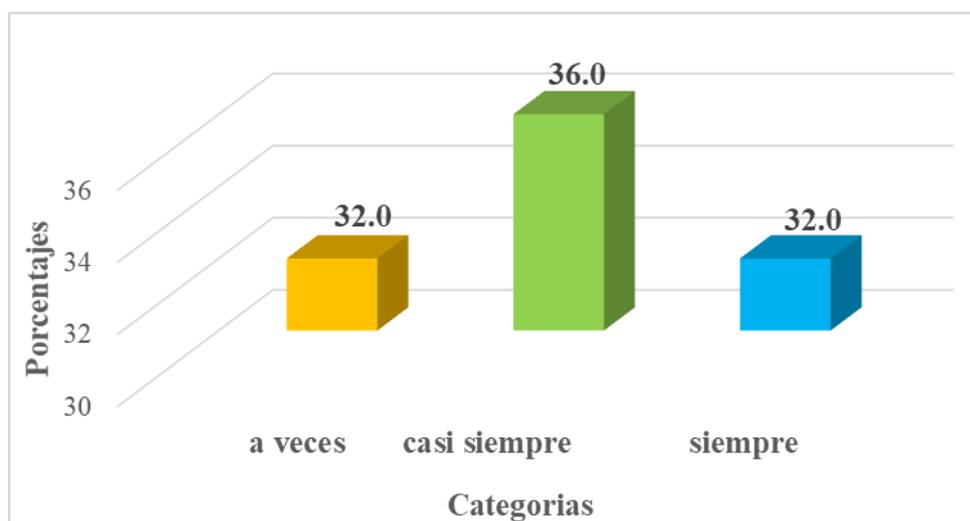
*¿La falta de transparencia del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	32.0	32.0	32.0
Casi siempre	18	36.0	36.0	68.0
Siempre	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 4**

*¿La falta de transparencia del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 4 y Figura 4 se advierte que, el 36% (18) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la falta de transparencia del trabajador casi siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 32% (16) trabajadores indican que, la falta de transparencia del trabajador a veces induce en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 32% (16) los trabajadores indican que, la falta de transparencia del trabajador siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 5**

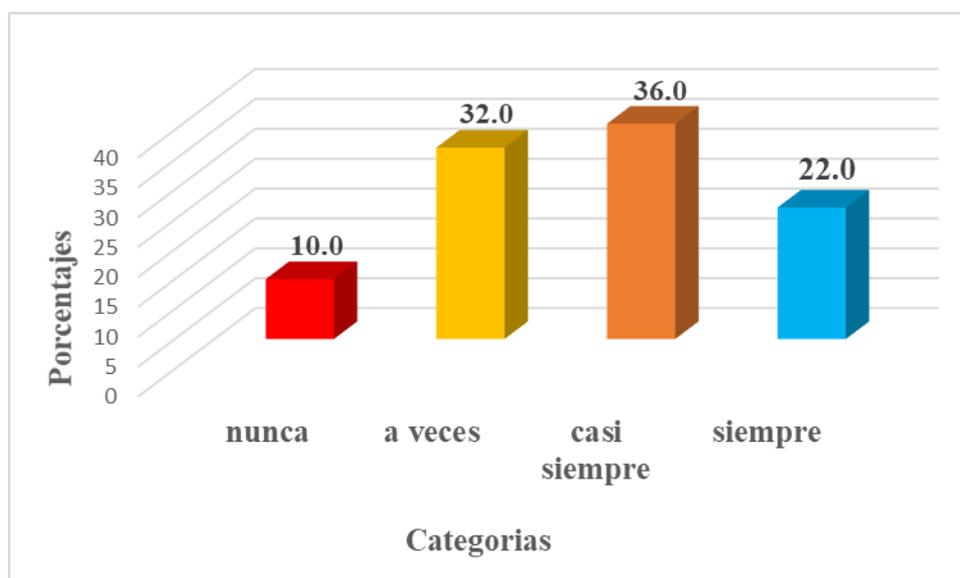
*¿La falta de idoneidad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10.0	10.0	10.0
A veces	16	32.0	32.0	42.0
Casi siempre	18	36.0	36.0	78.0
Siempre	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 5**

*¿La falta de idoneidad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 5 y Figura 5 se advierte que, el 36% (18) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la falta de idoneidad del trabajador casi siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 32% (16) trabajadores indican que, la falta de idoneidad del trabajador a veces induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 22% (11) trabajadores indican que, la falta de idoneidad del trabajador a veces induce en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 10% (5) los trabajadores indican que, la falta de idoneidad del trabajador nunca induce en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 6**

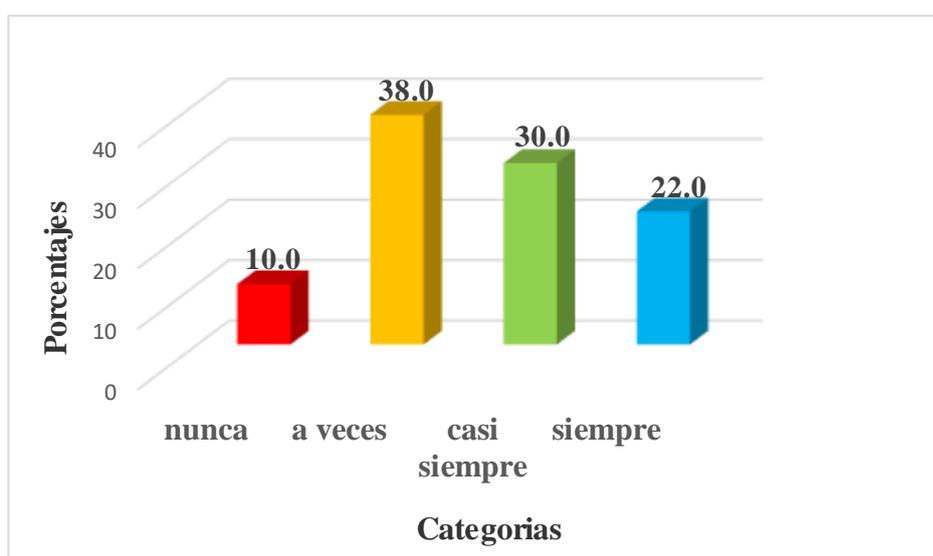
*¿La escasa capacitación profesional del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10.0	10.0	10.0
A veces	19	38.0	38.0	48.0
Casi siempre	15	30.0	30.0	78.0
Siempre	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 6**

*¿La escasa capacitación profesional del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 6 y Figura 6 se advierte que, el 38% (19) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la escasa capacitación profesional del trabajador a veces influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 30% (15) trabajadores indican que, La escasa capacitación profesional del trabajador casi siempre influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 22% (11) trabajadores indican que, La escasa capacitación profesional del trabajador siempre influye en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 10% (5) los trabajadores indican que, la escasa capacitación profesional del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 7**

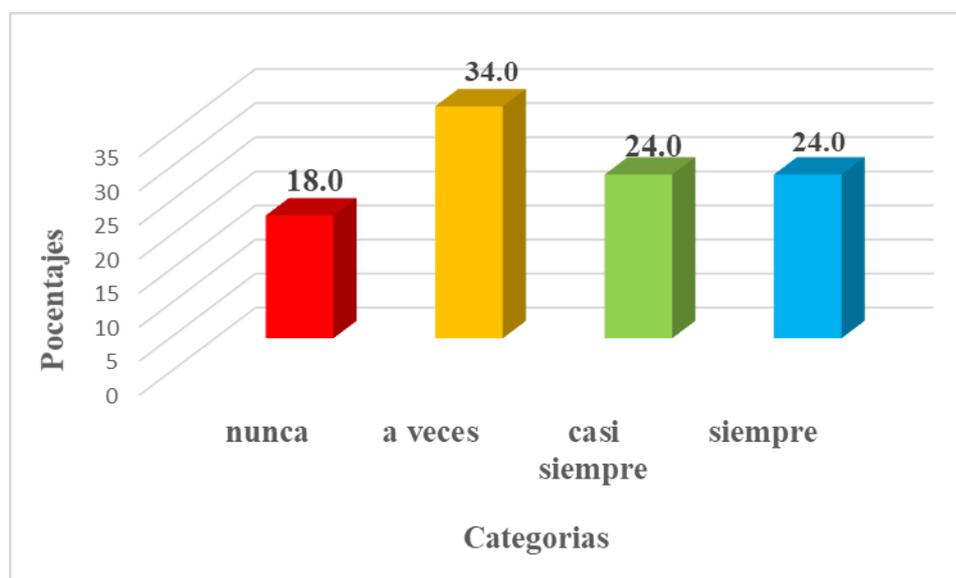
*¿El bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	18.0	18.0	18.0
A veces	17	34.0	34.0	52.0
Casi siempre	12	24.0	24.0	76.0
Siempre	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 7**

*¿El bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 7 y Figura 7 se advierte que, el 34% (17) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, el bajo nivel académico del trabajador a veces influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 24% (12) trabajadores indican que, el bajo nivel académico del trabajador casi siempre influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 24% (12) trabajadores indican que, el bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 18% (9) los trabajadores indican que, el bajo nivel académico del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 8**

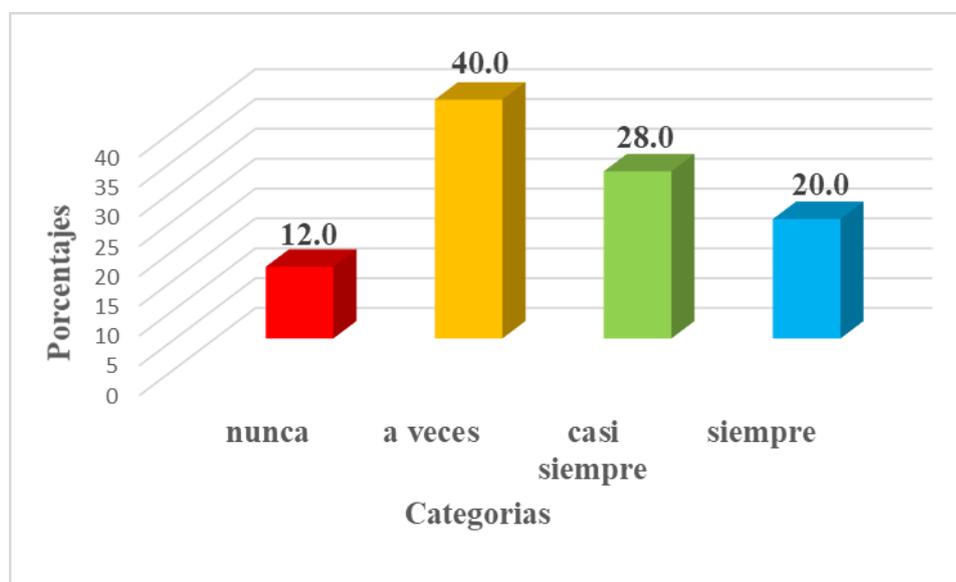
*¿La poca responsabilidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12.0	12.0	12.0
A veces	20	40.0	40.0	52.0
Casi siempre	14	28.0	28.0	80.0
Siempre	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 8**

*¿La poca responsabilidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 8 y Figura 8 se advierte que, el 40% (20) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la poca responsabilidad del trabajador a veces influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 28% (14) trabajadores indican que, la poca responsabilidad del trabajador casi siempre influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 20% (10) trabajadores indican que, la poca responsabilidad del trabajador siempre influye en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 12% (6) los trabajadores indican que, a poca responsabilidad del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 9**

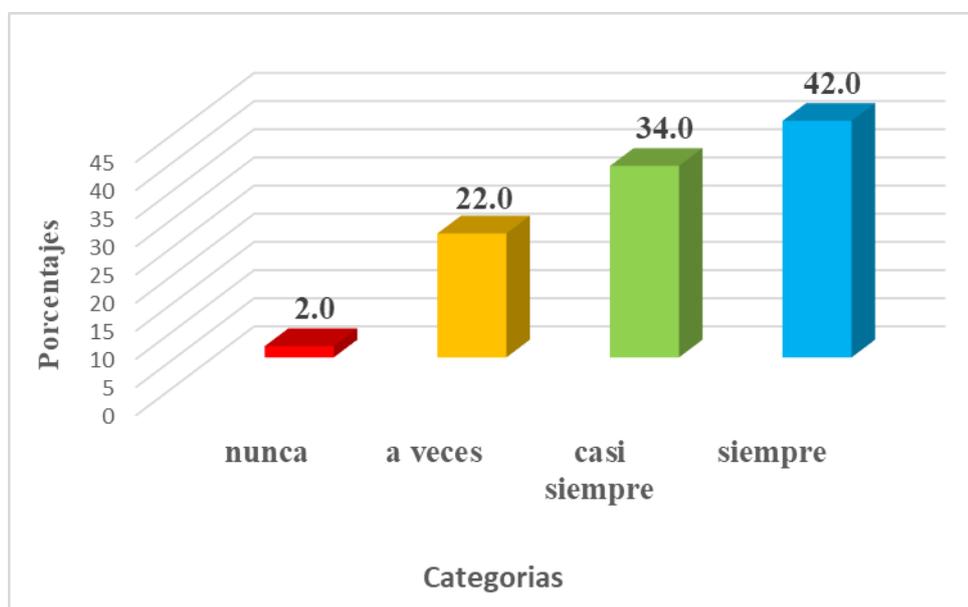
*¿La falta de lealtad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.0	2.0	2.0
A veces	11	22.0	22.0	24.0
Casi siempre	17	34.0	34.0	58.0
Siempre	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 9**

*¿La falta de lealtad del trabajador induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 9 y Figura 9 se advierte que, el 42% (21) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la falta de lealtad del trabajador siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 34% (17) trabajadores indican que, la falta de lealtad del trabajador casi siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 22% (11) trabajadores indican que, la falta de lealtad del trabajador a veces induce en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 2% (1) los trabajadores indican que, la falta de lealtad del trabajador nunca induce en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 10**

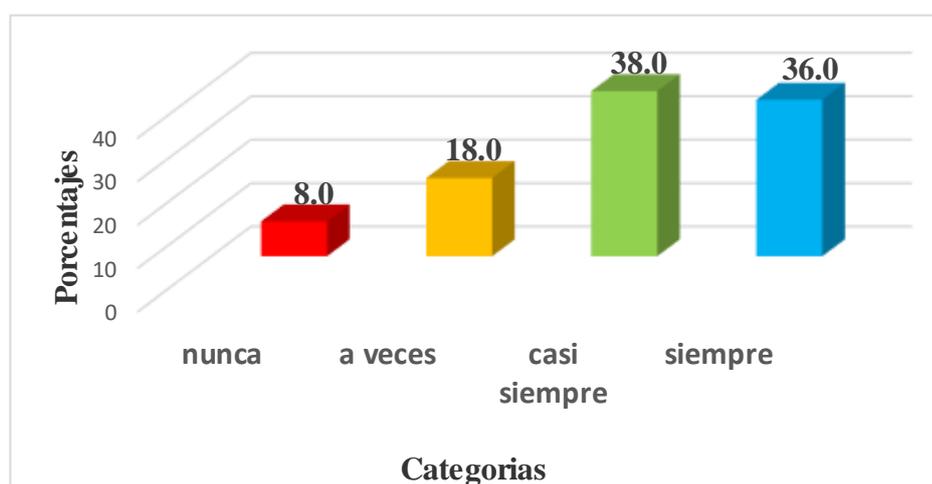
*¿La falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8.0	8.0	8.0
A veces	9	18.0	18.0	26.0
Casi siempre	19	38.0	38.0	64.0
Siempre	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 10**

*¿La falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 10 y Figura 10 se advierte que, el 38% (19) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador casi siempre puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 36% (18) trabajadores indican que, la falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador siempre puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 18% (9) trabajadores indican que, la falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador a veces puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 8% (4) los trabajadores indican que, la falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 11**

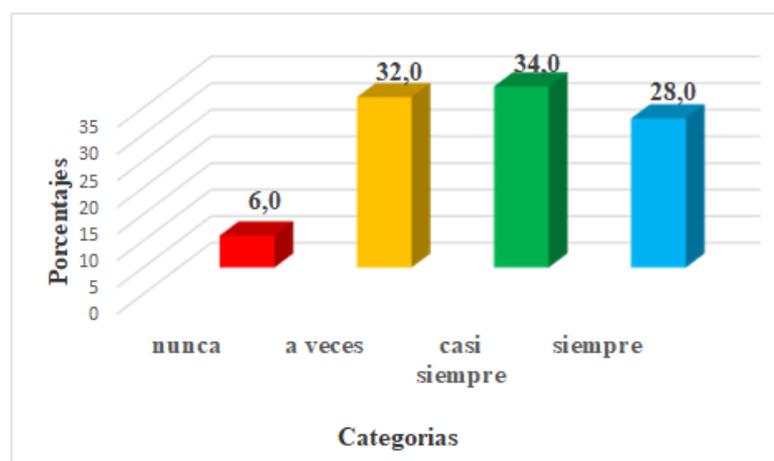
*¿La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales pueden influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	6.0	6.0	6.0
A veces	16	32.0	32.0	38.0
Casi siempre	17	34.0	34.0	72.0
Siempre	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 11**

*¿La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales pueden influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



## **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 11 y Figura 11 se advierte que, el 34% (17) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la escasa cooperación del trabajador casi siempre puede influenciar en el cumplimiento de las normas legales en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 32% (16) trabajadores indican que, la escasa cooperación del trabajador a veces en el cumplimiento de las normas legales pueden influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 28% (14) trabajadores indican que, la escasa cooperación del trabajador siempre en el cumplimiento de las normas legales pueden influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 6% (3) los trabajadores indican que, la escasa cooperación del trabajador nunca en el cumplimiento de las normas legales pueden influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 12**

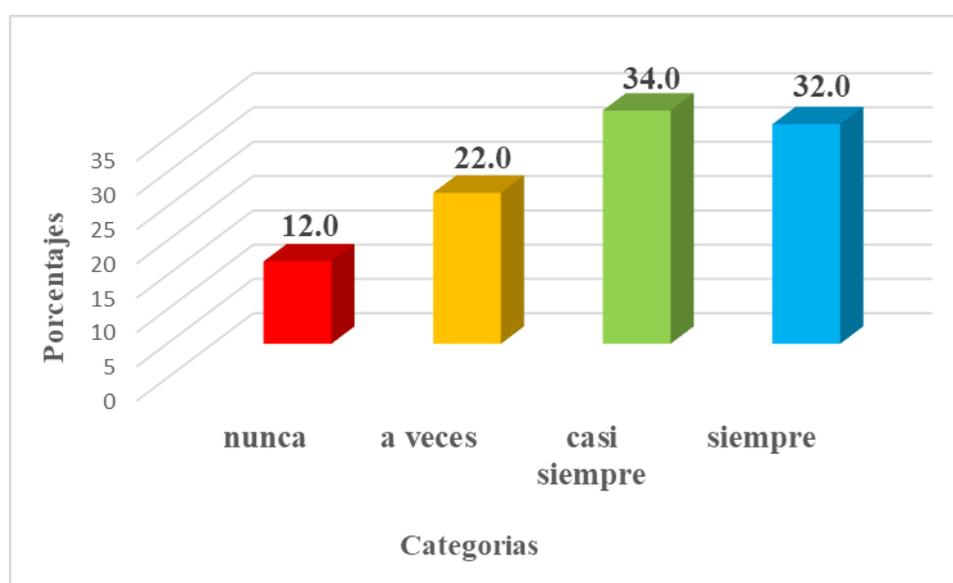
*¿Sr. el nivel de conocimiento de las sanciones legales induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12.0	12.0	12.0
A veces	11	22.0	22.0	34.0
Casi siempre	17	34.0	34.0	68.0
Siempre	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 12**

*¿Sr. el nivel de conocimiento de las sanciones legales induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 12 y Figura 12 se advierte que, el 34% (17) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, el nivel de conocimiento de las sanciones legales casi siempre inducen en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 32% (16) trabajadores indican que, el nivel de conocimiento de las sanciones legales siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 22% (11) trabajadores indican que, el nivel de conocimiento de las sanciones legales a veces induce en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 12% (6) los trabajadores indican que, el nivel de conocimiento de las sanciones legales nunca induce en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 13**

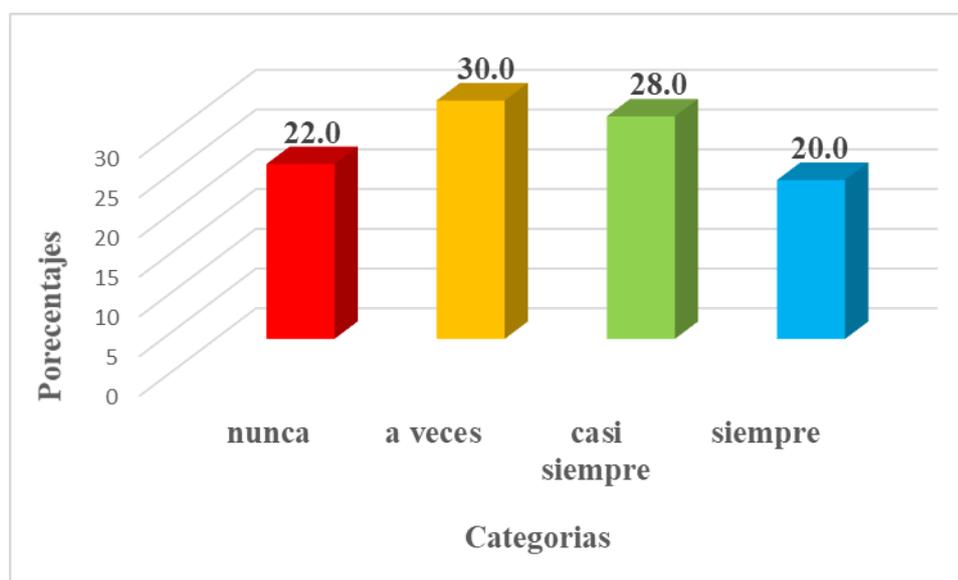
*¿La remuneración del trabajador de la institución induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	22.0	22.0	22.0
A veces	15	30.0	30.0	52.0
Casi siempre	14	28.0	28.0	80.0
Siempre	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 13**

*¿La remuneración del trabajador de la institución induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 13 y Figura 13 se advierte que, el 30% (15) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, la remuneración del trabajador de la institución a veces induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 28% (14) trabajadores indican que, la remuneración del trabajador de la institución casi siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 22% (11) trabajadores indican que, la remuneración del trabajador de la institución nunca induce en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 20% (10) los trabajadores indican que, la remuneración del trabajador de la institución siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 14**

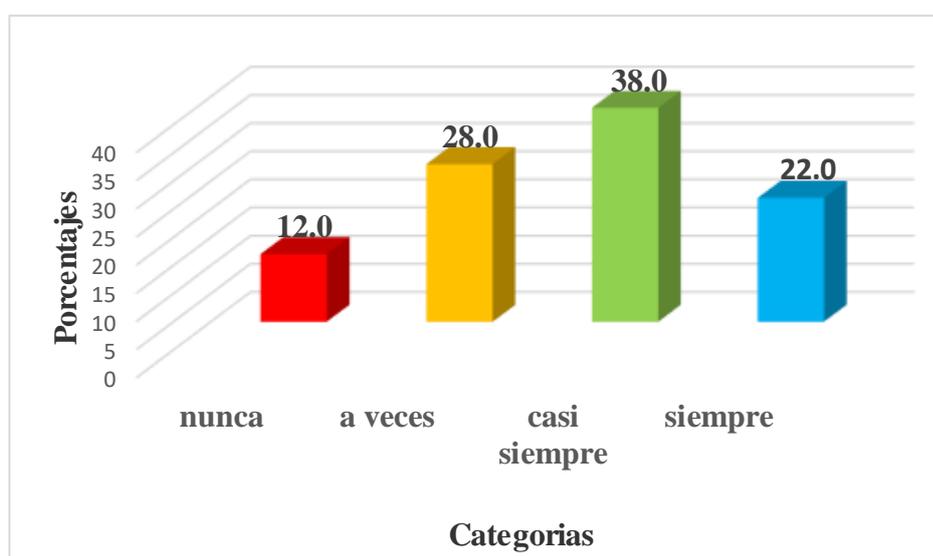
*¿El monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12.0	12.0	12.0
A veces	14	28.0	28.0	40.0
Casi siempre	19	38.0	38.0	78.0
Siempre	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 14**

*¿El monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 14 y Figura 14 se advierte que, el 38% (19) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, el monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución casi siempre infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 28% (14) trabajadores indican que, el monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución a veces infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 22% (11) trabajadores indican que, el monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución siempre infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 12% (6) los trabajadores indican que, el monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución nunca infiere en la comisión del delito de cohecho pasivo.

**Tabla 15**

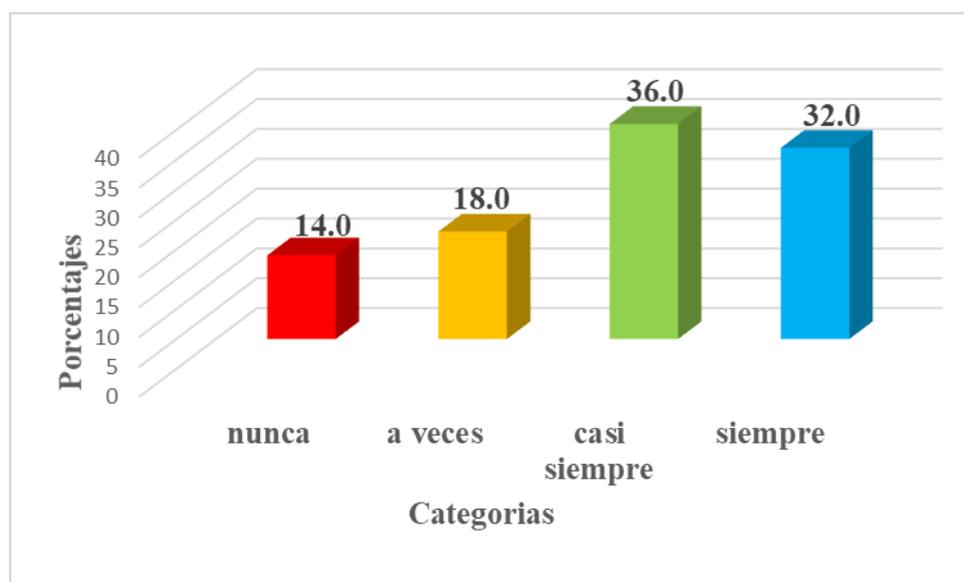
*¿El monto de la petición de la dádiva induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	14.0	14.0	14.0
A veces	9	18.0	18.0	32.0
Casi siempre	18	36.0	36.0	68.0
Siempre	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, noviembre del 2022.

**Figura 15**

*¿El monto de la petición de la dádiva induce en la comisión del delito de cohecho pasivo?*



### Descripción

En la Tabla 15 y Figura 15 se advierte que, el 36% (18) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco indican que, el monto de la petición de la dádiva casi siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 32% (16) trabajadores indican que, el monto de la petición de la dádiva siempre induce en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 18% (9) trabajadores indican que, el monto de la petición de la dádiva a veces induce en la comisión del delito de cohecho pasivo y el 14% (7) los trabajadores indican que, el monto de la petición de la dádiva nunca induce en la comisión del delito de cohecho pasivo.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Hipótesis general

**Ha.** Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

**H0.** No existe relación significativa entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

**Tabla 16**

*Correlaciones*

		COMPORTAMIENT O LABORAL	CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
<b>COMPORTAMIENT O LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	,511
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
<b>CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS</b>	Correlación de Pearson	,511	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

### ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

El p-valor calculado es de 0,000, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

El coeficiente Pearson es de 0,511 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una **correlación positiva moderada**.

**En conclusión:** Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva considerable entre el **comportamiento laboral** y el delito de **corrupción de funcionarios públicos** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

## Hipótesis específica 1

**Ha1.** Existe relación significativa entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**H01.** No existe relación significativa entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**Tabla 17**

*Correlaciones*

		DIGNIDAD	CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
<b>DIGNIDAD</b>	Correlación de Pearson	1	,543
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
<b>CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS</b>	Correlación de Pearson	,543	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

## ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

El p-valor calculado es de 0,000, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

El coeficiente Pearson es de 0,543 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una **correlación positiva moderada**.

**En conclusión:** Se puede<sup>o</sup> afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva considerable entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

## Hipótesis específica 2

**Ha2.** Existe relación significativa entre la **incompetencia profesional** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**H02.** No existe relación significativa entre la **incompetencia profesional** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**Tabla 18**

*Correlaciones*

		COMPETENCIA PROFESIONAL	CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
<b>COMPETENCIA PROFESIONAL</b>	Correlación de Pearson	1	,366
	Sig. (bilateral)		,009
	N	50	50
<b>CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS</b>	Correlación de Pearson	,366	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	50	50

## ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

El p-valor calculado es de 0,009, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la **incompetencia profesional** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

El coeficiente Pearson es de 0,366 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una **correlación positiva baja**.

**En conclusión:** Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva considerable entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

### Hipótesis específica 3

**Ha3.** Existe relación significativa entre la **fidelidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**H03.** No existe relación significativa entre la **fidelidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

**Tabla 19**

*Correlaciones*

		FIDELIDAD	CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
<b>FIDELIDAD</b>	Correlación de Pearson	1	,415
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50
<b>CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS</b>	Correlación de Pearson	,415	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	50	50

### ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

El p-valor calculado es de 0,003, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la **fidelidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

El coeficiente Pearson es de 0,415 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una **correlación positiva moderada**.

**En conclusión:** Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva considerable entre la **dignidad** y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Se advierte que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco a la fecha **considera que siempre** la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal siempre influye en la comisión del delito de corrupción de funcionariosl, (34 %) (**Tabla 1**), seguidamente consideran que **casi siempre**, el exceso de confianza del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (34%) (**Tabla 2**), así mismo consideran que **casi siempre** la de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (44%) (**Tabla 3**), también consideran que **casi siempre** la falta de transparencia del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (38%) (**Tabla 4**), además consideran que **casi siempre** la falta de idoneidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (42%) (**Tabla 5**), seguidamente consideran que **casi siempre** la escasa capacitación profesional del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (36%) (**Tabla 6**), así mismo consideran que **a veces** el bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (36%) (**Tabla 7**), también consideran que **a veces** la poca responsabilidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (34%) (**Tabla 8**), así mismo consideran que **a veces y casi siempre** la falta de lealtad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (32%) (**Tabla 9**), además consideran que **siempre** la falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo, (42%) (**Tabla 10**), también consideran que **casi siempre y siempre** la escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo, (38%) (**Tabla 11**), seguidamente consideran que **a veces y siempre** el nivel de conocimiento de las sanciones legales en la comisión del delito de cohecho pasivo, (34%) (**Tabla 12**), así mismo consideran que **casi siempre** la remuneración del trabajador

de la institución influye en la comisión de cohecho pasivo, (36%) (**Tabla 13**), además consideran que **a veces** el monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (34%) (**Tabla 14**), finalmente consideran que **casi siempre** el monto de la petición de la dádiva influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, (40%) (**Tabla 15**).

Después de haber culminado con la investigación, es necesario realizar la discusión del problema con las bases teóricas, así mismo, las hipótesis con los resultados obtenidos.

Al comenzar la investigación he planteado la siguiente interrogante, ¿Qué relación existe entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, seguidamente, a la luz de los resultados obtenidos y, de acuerdo con las respuestas que brindaron los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se pudo determinar que, existe una correlación positiva moderada entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, estos resultados se corroboran con los resultados del trabajo de investigación de **Paredes, B. (2017)** quien, en sus conclusiones nos dice lo siguiente: “Que se debe trabajar un proyecto que integre el trabajo de todos los sectores de la sociedad en el proceso de prevención, sanción y reinserción; dado que como se ha identificado también el fenómeno de la corrupción se genera en gran medida por condiciones internas del sujeto”. De la misma manera también podemos corroborar con la investigación de **Haro, F. (2020)**, quien en sus conclusiones dice lo siguiente: En la presente tesis se identifiqué los factores que facilitan la comisión de delitos en la corrupción de funcionarios y servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Concepción 2019, verificando que si existen factores internos y externos que facilitan la comisión de estos delitos, con lo que se ha demostrado la hipótesis general planteada, ya que los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad materia en estudio, poseen alto conocimiento e información de los factores que facilitan la comisión de los delitos de corrupción.

### 5.1.1. CON RELACIÓN A LA DIMENSIÓN DIGNIDAD

De la misma manera, existe relación positiva moderada entre la dimensión dignidad y corrupción de funcionarios públicos, sobre este punto, el autor **Martínez, V. (2013)** nos dice lo siguiente: “La dignidad es uno de los conceptos que en el derecho y la filosofía presentan mayores problemas para su esclarecimiento y definición, en gran medida porque depende de la concepción filosófica en la actualidad tiene un carácter meramente instrumental, en la que se refiere a la dignidad como el trato o respeto debido a las personas por su sola condición de seres humanos, pero sin entrar a señalar las razones o por que se le debe ese trato, con lo que se deja a otros ámbitos de reflexión tratan de identificar proyecto que integre el trabajo de todos los sectores del indagar sobre la naturaleza humana o las características de lo humano que sustenta la dignidad”. De la misma manera también podemos corroborar con la investigación de **Aguilar, A. (2000)** En la mayoría de los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos o del hombre varón o mujer se alude en distintas formas y de modo reiterado a la dignidad de la persona humana. Se hace de esta el fundamento o la justificación del reconocimiento, del respeto y de la garantía que se reclama en favor de tales derechos por parte de los Estados, así como también el referente necesario e integrar de todo sistema normativo construido bajo la idea moderna del Estado de Derecho.

### 5.1.2. CON RELACIÓN A LA DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL

De igual manera existe relación positiva baja entre dimensión competencia y corrupción de funcionarios públicos, al respecto, **Levy, C. (2000)** nos dicen lo siguiente: “Las competencias son fruto de la experiencia, pero que se adquieren a condición de que estén presente las aptitudes y los rasgos de la personalidad. En consecuencia, habrá que tener en cuenta, en la elaboración de una lista de prerrequisitos, no solo las competencias existentes, sino también aptitudes y rasgos de

personalidad necesarios para adquirir, gracias a la experiencia, otras competencias”. De la misma manera también podemos corroborar con la investigación de **Charria, V. (2011)** Además considera conveniente revisar aquellas competencias que se han identificado como de obligado desarrollo en el psicólogo profesional ante la demandas del mercado actual, la competencia constituye un conjunto de habilidades y aspectos de la personalidad, conocimientos y comportamientos, que en un contexto determinado permiten tanto resolver una situación en particular como lograr un desempeño exitoso frente una tarea o función en un puesto de trabajo.

### **5.1.3. CON RELACIÓN A LA DIMENSIÓN FIDELIDAD:**

Existe relación positiva moderada entre la dimensión fidelidad y corrupción de funcionarios públicos, que se corrobora con **Batista, C. y León, A. (2009)**, quien nos dice lo siguiente: “La evolución conceptual de la lealtad demuestra la unión de elementos cognitivos, actitudinales y comportamentales”.

## CONCLUSIONES

1. Como se advierte de los resultados, se puede asegurar que, existe una relación significativa entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022. Teniendo en cuenta que, desde el punto de vista de la estadística, el p-valor calculado es de 0,000, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Seguidamente, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,511 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una correlación positiva moderada, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva moderada entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.
2. Existe una relación significativa entre la dimensión dignidad y el delito de corrupción de funcionarios públicos. Teniendo en cuenta que, desde el punto de vista de la estadística, el p-valor calculado es de 0,000, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Seguidamente, el coeficiente Pearson es de 0,543 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una correlación positiva moderada, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión dignidad y el delito de Corrupción de funcionarios públicos.
3. Existe una relación significativa entre la competencia profesional y el delito de corrupción de funcionarios públicos. Teniendo en cuenta que, estadísticamente, el p-valor calculado es de 0,009, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego, el coeficiente Pearson es de 0,366 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una correlación positiva baja, por lo que se puede afirmar con un 99% de

confianza que existe una correlación positiva baja entre la competencia profesional y el delito de Corrupción de funcionarios públicos.

4. Existe relación significativa entre la dimensión fidelidad y el delito de corrupción de funcionarios públicos. Teniendo en cuenta que, desde el punto de vista de la estadística, el p-valor calculado es de 0,003, que es menor que 0,05 (0.000 menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Seguidamente, el coeficiente de Pearson es de 0,415 lo que indica que la relación entre las variables es directa y tiene una correlación positiva moderada, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación positiva moderada entre la fidelidad y el delito de corrupción de funcionarios públicos.

## RECOMENDACIONES

1. Con la evidencia de los resultados, con una correlación positiva moderada entre el comportamiento laboral y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, se recomienda a los futuros investigadores continuar trabajando con esta variable comportamiento laboral, porque, como es de verse de los resultados, la correlación entre las variables es moderada.
2. Evidenciando en los resultados la correlación positiva moderada entre la dimensión dignidad y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, se sugiere buscar una dimensión más adecuada para que exista una correlación positiva alta o muy alta.
3. Dado los resultados de la correlación positiva baja entre la dimensión, competencia profesional y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, se recomienda poner énfasis en la capacitación constante a los trabajadores, toda vez que se advierte que el bajo nivel académico y el desconocimiento conlleva a la comisión del delito de corrupción de funcionarios públicos.
4. Finalmente, según los resultados de la correlación positiva moderada entre la dimensión de fidelidad y el delito de corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, se recomienda poner énfasis sobre la importancia de las sanciones legales a través de charlas de sensibilización de las normas penales, toda vez que la falta de lealtad, falta de respeto a las normas legales y la escasa cooperación del trabajador, causan la comisión del delito de corrupción de funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, A. (2000) La Dignidad Humana ¿Una noción variable para el Derecho?
- Aguiar, A. (2000) La Dignidad Humana: ¿Una noción de contenido variable para el Derecho? Venezuela: Artículo.
- Alfaro (2004). Temas claves en Marketing Relacional. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Antonio, E. (2014) Evolución del Delito de Cohecho y su aplicación por parte de los tribunales. Madrid: Comillas Madrid.
- Antonio, E. (2014) *Evolución del Delito de Cohecho y su aplicación por parte de los tribunales*. Madrid: Comillas Madrid.
- Apaza, J. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. Juliaca: Educat, UPU
- Apaza, J. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Juliaca: Tesis.
- Artavia, S. y Picado, C. (2007) *Criterios determinantes de competencia en materia civil*.
- Baptista, C. y León, A. (2009) Lealtad de marca y factores condicionantes. Venezuela. Visión General, UAV.
- Bembibre, C. (2011). Definición de Incompetencia. Definición ABC.
- Boyatzis, R. (1982). The competent manager: A Model for effective performance. New York John Wiley y Sons.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias de la formación y el perfeccionamiento profesional en la RFA. Revista CEDEFOP, 1, 8-14.
- Castañeda, R. (2016) Una investigación sobre la corrupción pública y sus determinantes. México: Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales.

- Charria, V., Sarsosa., K., Uribe, A., López, C. y Arenas, O. (2011) Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. Colombia: Psicología desde el Caribe, UNC
- Charria, V.H. & Sarsosa, K. (2010). Competencias académicas, laborales y profesionales del psicólogo javeriano de Cali. Ponencia presentada en VI Congreso Internacional del Enfoque Basado en Competencias (CIEBC 2010), septiembre, Cartagena de Indias.
- Cordero, E. (2010) *Las normas administrativas y el sistema de fuentes*. Chile: Revista de Derecho.
- Cotton, K. (1993). Developing Employability Skills. School Improvement Research Series (SIRS). Office of Educational Research and Improvement (OERI), U. S. Department of Education NWREL. Extraído el 02 noviembre de 2007 desde <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>.
- definición de dadiva.
- Dick, A. y Basu, K. (1994). "Customer loyalty: toward an integrated conceptual framework". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(2), 21-36.
- Estevez, A. (2005). *Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social*. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia RVG
- Gonzales, E. (2005). *Corrupción Patología Colectiva*. México. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
- Gremler, D. y Brown, S. (1996). *Service Loyalty: its nature, importance and implications*. New York: International Quality Association.
- Haro, F. (2020). *Factores que facilitan la comisión de delitos en la corrupción de funcionarios y servidores públicos Municipalidad Provincial de Concepción 2019*. Tesis. Universidad Continental. Huancayo.
- Hefendehl, R. (2007), La teoría del bien jurídico, "El bien jurídico como eje material de la norma penal" y "De largo aliento: El concepto de bien

jurídico. O qué ha sucedido desde la aparición del volumen colectivo sobre la teoría del bien jurídico”, Madrid.

Juan José Cortés Herrera. “Corrupción Pública Subnacional en Colombia: Comportamiento Territorial-Temporal y Factores Institucionales Asociados a su Variación”. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales Carrera de Ciencia Política. Bogotá D.C. 2020, trabajo de grado para optar por el título de: politólogo.

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2017. Actualizado: 2022.  
Definición de dadiva

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2017. Actualizado: 2018.  
Definición.de: Definición de cuantía.

Kane, M.T. (1992). The assessment of clinical competence. Evaluation and the Health Professions, 15, 163- 182.

Lévy, C. (2000) *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión.

Luis Alberto Merchán Mosquera, “Las Altas Esferas De Poder y la Corrupción En la gran Contratación Pública en Ecuador”. Universidad de Salamanca 2021, tesis para optar el grado académico de doctor.

Marcial Rubio, C., Francisco Eguiguren, P., & Enrique Bernales, B. (2013). *Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Martínez, H. (2019) Cohecho Pasivo Propio Análisis del artículo 393 del Código penal. Lima: UNMSM.

Martínez, V. (2013) Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Miller, G. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. Academic Medicine, 65, 63-67.

Morales, Y. (2021). La honestidad es un requisito fundamental para restablecer la imagen en la aplicación de la justicia. Santo Dgo. D.N. RD en Poder Judicial de la Nación.

- OIT. formación profesional. glosario de términos escogidos, ginebra, 1993.
- Paredes, B. (2017). Delitos de Corrupción de Funcionarios y Servidores Públicos en los gobiernos locales. Lambayeque – Perú. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Pérez, J, y Gardey, A. (2022). Publicado: 2010. Actualizado: 2022
- Pichilingue, T. y Torres, Indira. (2016) *Nivel de conocimiento de normas administrativas y calidad del servicio en la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016*. Huacho: Tesis, UNJFSC.
- Pineda, J., Galvez W. y Velasquez J. (2018). Los Delitos de Corrupción de funcionarios, su tratamiento en el marco del nuevo Código Procesal Penal y la necesidad de introducir modificaciones de carácter legislativo y de política criminal. Puno: Revista de Derecho, UNA
- Prieto, J. (1997). Prólogo. En C. Levy –Levoyer (Ed.), *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas* (pp. 7-24). Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Ramírez, D. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Taurus Group Lima-Peru*. Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Escuela de Posgrado, Lima.
- Rodríguez, B. (2016). Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Escuela Académico Profesional de Administración, Chiclayo.
- Seto, D. (2004). *De la calidad de servicio a la Fidelidad del Cliente*. Madrid: Esic Editorial.
- Torrico, A. (2009) *Salario de eficiencia y gestión de recursos humanos*. Bolivia: Revista Perspectivas
- Trunk, N., Nastav, B., Lesjak, D., & Sulcic, V. (2006). The labor Market, graduate competences and study programme development: a case study. *Higher Education in Europe*, 31, (1), 53-64.

Vadillo, S. (2005) *Administración de Remuneraciones*. México: Editorial Limusa, S.A Grupo Noriega Editores.

Valls, R. (2015) *El concepto de dignidad humana*. España: Universidad de Barcelona.

VON LISZT, F. (1925), *Tratado de Derecho penal*, tomo II, 3ª Ed., Madrid.

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Robles Llanto, C. (2023). *Comportamiento laboral y corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

### RESOLUCIÓN N° 2092-2022-DFD-UDH

Huánuco, 24 de Noviembre del 2022

Visto; la solicitud con ID: 000008544, presentado por el Bachiller **CESAR MAURICIO ROBLES LLANTO** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, quien solicita aprobación del Trabajo de Investigación intitulado: "**COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022**";

#### CONSIDERANDO:

Que, el Bachiller ha cumplido con presentar la documentación exigida por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, para ejecutar el Trabajo de Investigación conducente al Título Profesional;

Que, con Resolución N° 1715-2022-DFD-UDH de fecha 27/SET/22 se designan como Jurados Revisores: DR. WILDER ANTONIO DOMINGUEZ ESPIRITU, Informe N° 007-2022-WADE/FDCC.PP-UDH del 14/NOV/22, MTRO. HERNANDO WALFERDIN SANTOS GUTIERREZ, Informe N° 005-2022-UDH-DCFD-HWSG del 21/OCT/22 y MTRO. ALBERTO PEÑA BERNAL Informe N° 031-2022-FDCCPP/DOC/AUX, quienes informan **APROBADO** el Trabajo de Investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 26 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH, el Art. 44° inc. C) del Estatuto Universitario y las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018 y la Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH del 03/ENE/22;

#### SE RESUELVE:-

**Artículo Único.** - **APROBAR** el Trabajo de Investigación Científica (tesis) intitulado "**COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022**"; presentado por el Bachiller **CESAR MAURICIO ROBLES LLANTO** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas.

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
Dr. FERNANDO CORCO BARRUETA  
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Exp. Grad.- Int.- Asesor, Archivo, FCB/gtc.

## ANEXO 2

### RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE ASESOR



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

RESOLUCIÓN N° 1501-2022-DFD-UDH  
Huánuco, 31 de Agosto del 2022

Visto, la solicitud con ID: 000007030 formulado por don **CESAR MAURICIO ROBLES LLANTO** Bachiller del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, quien solicita la designación de docente Asesor para la elaboración y desarrollo del Proyecto de Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado: **“COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022”**;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria N°30220 concordante con el Art. 14° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco; establece en el numeral uno que para obtener el Título Profesional de Abogado se tiene que realizar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis), y el Art. 27° del Reglamento acotado, establece que la candidata solicitará al Decano de la Facultad, la designación de un docente asesor;

Que, la docente Asesora tiene la responsabilidad de orientar permanentemente al candidato durante la elaboración del Proyecto de Investigación, culminado el proyecto, el candidato presentará tres ejemplares del proyecto de investigación visados por la docente asesora, de acuerdo a los esquemas de investigación, solicitando su aprobación;

Que, estando a lo dispuesto en la Ley Universitaria N° 30220, concordante con el estatuto y Art. 27° del Reglamento General de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad contemplada en la Res. N° 644-2016-R-UDH; de fecha 25 de Agosto del 2016 y la Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH del 03/ENE/22;

#### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.- DESIGNAR** como docente Asesora a la **MTRA. RUTH MARIKSA MONTALDO YERENA** del Proyecto y desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), a realizar por el Bachiller **CESAR MAURICIO ROBLES LLANTO** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

**Artículo Segundo.- ESTABLECER**, que de acuerdo a la Resolución N°1232-2017-R-CU-UDH del 30 de junio del 2017 el Bachiller tiene un plazo de 6 meses pudiendo solicitar ampliación por única vez 2 meses para presentar su informe final;

Regístrese, comuníquese y archívese



Distribución .- Exp. Grad.- Int.- Asesora.- Archivo FCB/gtc

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PUBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>1. Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el comportamiento laboral y la corrupción de funcionarios públicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?</p> <p><b>2. Problemas Específicos:</b> P<sub>1</sub>.- ¿Qué relación existe entre la dignidad y el delito de Corrupción de funcionarios públicos?</p>	<p><b>1. Objetivo general:</b> ¿Establecer la relación que existe entre el comportamiento laboral y la corrupción de funcionarios públicos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?</p> <p><b>2. Objetivos Específicos:</b> O<sub>1</sub>.- Establecer la relación que existe entre la dignidad y el delito de Corrupción de funcionarios</p>	<p><b>1. Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la corrupción de funcionarios públicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p> <p><b>2. Hipótesis Específicas:</b> H<sub>1</sub>.- Existe relación entre la dignidad y el delito de Corrupción de funcionarios públicos. H<sub>2</sub>.- Existe relación significativa entre la incompetencia profesional y el delito de Corrupción de</p>	<p><b>1. Variable 1:</b> Comportamiento laboral</p> <p><b>2. Variable 2:</b> Corrupción de funcionarios</p>	<p>a) Dignidad</p> <hr/> <p>b) Competencia profesional</p> <hr/> <p>c) Fidelidad</p> <hr/> <p>a) Conocimiento de las normas</p>	<p>1. Sinceridad. 2. Confianza. 3. Integridad. 4. Transparente.</p> <hr/> <p>5. Idoneidad. 6. Capacidad profesional. 7. Nivel académico.</p> <hr/> <p>8. Responsabilidad. 9. Lealtad. 10. Respeto. 11. Cooperación.</p> <hr/> <p>12. Conocimiento de las sanciones.</p>	<p><b>1. Tipo:</b> El tipo de investigación es básico, porque, va a generar conocimientos y teorías (Sampieri).</p> <p><b>2. Nivel de estudio:</b> Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>3. Población:</b> 148 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p> <p><b>4. Muestra:</b> 50 trabajadores nombrados de la Municipal Provincial de Huánuco (20% de la población).</p>

<p>P<sub>2</sub>.- ¿Qué relación existe entre la incompetencia profesional y el delito de Corrupción de funcionarios públicos?</p>	<p>públicos. O<sub>2</sub>.- Determinar la relación que existe entre la incompetencia profesional y el delito de Corrupción de funcionarios Públicos.</p>	<p>funcionarios públicos. H<sub>3</sub>.- Existe relación significativa entre la fidelidad y el delito de Corrupción de funcionarios públicos.</p>	<p>públicos.</p>	<p>b) Remuneración</p>	<p>13. Remuneración del trabajador administrativo.</p>	<p><b>5. Métodos:</b> Se empleará el método inductivo</p>
<p>P<sub>3</sub>.- ¿Qué relación existe entre fidelidad y el delito de Corrupción de funcionarios públicos?</p>	<p>Públicos. O<sub>3</sub>.- Examinar la relación que existe entre la fidelidad y el delito de Corrupción de funcionarios públicos.</p>			<p>c) Cuantía de la dádiva</p>	<p>14. Monto del ofrecimiento</p>	<p><b>6. Técnicas:</b> Se utilizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas bibliográficas para la recolección de información de libros, revistas especializadas, manuales, código penal y procesal, entre otras.</li> </ul>
					<p>15. Monto de la petición</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas para la obtención de datos de campo.</li> <li>• Cuadros estadísticos para el procesamiento y explicación de los datos obtenidos a través de las encuestas.</li> </ul>

## ANEXO 4

### CUESTIONARIOS A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2022

#### INSTRUMENTO N° 1

##### A. Introducción:

Srs. Servidores Públicos de la Municipalidad de Huánuco, me es grato saludarles y a la vez poner en conocimiento la presente investigación denominada: **COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PUBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022**, por lo cual, su apoyo será fundamental para la ejecución de la investigación desarrollando el cuestionario que se adjunta.

##### B. Instrucciones:

El cuestionario es anónimo, toda información recogida será exclusivamente para el procesamiento de datos en la investigación; asimismo, se sugiere tener en cuenta la Escala de Valoración.

Leer atentamente cada enunciado y el marcado con una (X) en los recuadros disponibles para el llenado.

##### C. Escala de Valoración:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N (1)	A (2)	C (3)	S (4)

Fuente: Escala de Likert, politómica.

#### VARIABLE 1: COMPORTAMIENTO LABORAL

##### D. Ítems:

N°	Dimensión 1: Dignidad	N	A	C	S
ÍTEMS		1	2	3	4
1.	¿Señor, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución municipal influye en la comisión del delito de corrupción de funcionarios?				
2.	¿El exceso de confianza del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
3.	¿La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
4.	¿La falta de transparencia del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				

<b>Dimensión 2: Competencia profesional</b>					
5.	¿La falta de idoneidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
6.	¿La escasa capacitación profesional del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
7.	¿El bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
<b>Dimensión 3: Fidelidad</b>					
8.	¿La poca responsabilidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
9.	¿La falta de lealtad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
10.	¿La falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
11.	¿La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo?				

**Muchas gracias.**

**INSTRUMENTO N°. 2**  
**CUESTIONARIO SOBRE CORRUPCIÓN DE**  
**FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

**A. Introducción:**

Srs. Servidores Públicos de la Municipalidad de Huánuco, me es grado saludarte y a la vez poner en conocimiento la presente investigación denominada: **COMPORTAMIENTO LABORAL Y CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PUBLICOS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022**, por lo cual, su apoyo será fundamental para la ejecución de la investigación desarrollando el cuestionario que se adjunta.

**B. Instrucciones:**

El cuestionario es anónimo, toda información recogida será exclusivamente para el procesamiento de datos en la investigación; asimismo, se sugiere tener en cuenta la Escala de Valoración.

Leer atentamente cada enunciado y el marcado con una (X) en los recuadros disponibles para el llenado.

**C. Escala de Valoración:**

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N (1)	A (2)	C (3)	S (4)

Fuente: Escala de Likert, politómica.

**VARIABLE 2: CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

**D. Ítems:**

N°	Dimensión 01: Conocimiento de las normas	N	A	C	S
<b>ÍTEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	¿Señor, el nivel de conocimiento de las sanciones legales influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
<b>Dimensión 02: Remuneración</b>					
2.	¿La remuneración del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
<b>Dimensión 03: Cuantía de la dádiva</b>					
3.	¿El monto del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				
4.	¿El monto de la petición de la dádiva influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?				

**Muchas gracias.**