



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**La gestión de recursos humanos y los delitos de corrupción  
de funcionarios en una institución policial de Lima – Perú,  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Giraldo Ponte, Pablo Francisco ([orcid.org/ 0000-0003-2566-7875](https://orcid.org/0000-0003-2566-7875))

**ASESOR:**

Dr. Gonzales Cruz, Juan Carlos ([orcid.org/ 0000-0002-6658-8666](https://orcid.org/0000-0002-6658-8666))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Dios por darme la oportunidad de estar con vida, a mi familia por su constante apoyo moral y aliento para seguir con las metas trazadas.

### **Agradecimiento**

A mi familia que tuvo paciencia en mis amanecidas y preocupaciones. A mis profesores de la Universidad Cesar Vallejo, quienes me orientaron en las diversas materias, en especial al Dr. Juan Carlos Gonzales Cruz por su paciencia y comprensión.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	12
<b>3.1. Tipo y Diseño de Investigación</b>	12
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	13
<b>3.3 Población, muestra y muestreo</b>	13
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	15
<b>3.5 Procedimientos</b>	17
<b>3.6 Método de Análisis de Datos</b>	17
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	18
<b>IV. RESULTADOS</b>	19
<b>V. DISCUSIÓN</b>	26
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	31
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	33
<b>REFERENCIAS</b>	34
<b>ANEXOS</b>	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Validez del juicio y técnica de los expertos	20
<b>Tabla 2:</b> Estadística de fiabilidad de la variable 1 y 2	20
<b>Tabla 3:</b> Tabla de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos	23
<b>Tabla 4:</b> Tabla de frecuencias de la variable delitos de corrupción	23
<b>Tabla 5:</b> Gestión de recursos humanos - delitos de corrupción Tabulación cruzada	26
<b>Tabla 6:</b> Prueba de hipótesis general	27
<b>Tabla 7:</b> Prueba de la hipótesis específica 1	29
<b>Tabla 8:</b> Prueba de la hipótesis específica 2	30
<b>Tabla 9:</b> Prueba de la hipótesis específica 3	31
<b>Tabla 10:</b> Prueba de la hipótesis específica 4	32
<b>Tabla 11:</b> Prueba de la hipótesis específica 5	33

## Resumen

En la investigación se tuvo como objetivo: determinar cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo – correlacional.

Se utilizó una muestra de 82 colaboradores para la recolección de datos, empleando como técnica a la encuesta e instrumento al cuestionario, para la validez se tomó en cuenta el juicio de tres expertos, quienes indicaron que los instrumentos son aplicables. Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto con quince colaboradores, utilizando el Alfa de Cronbach en las variables gestión de recursos humanos y delitos de corrupción obteniendo como resultado 0,870 y 0,765 respectivamente, alta confiabilidad. Para el procesamiento de datos se empleó el SPSS 26, se realizó la estadística descriptiva y la inferencial con el estadístico Rho de Spearman con un valor de 0,604, medido con una significancia de 0,001.

Los resultados obtenidos luego del procesamiento y análisis de datos indicaron que se concluye: existe relación entre la gestión de recursos humanos y los delitos de corrupción, con un nivel de significancia menor a 0,05.

Palabras clave: recursos humanos, delitos de corrupción, cohecho, concusión

## **Abstract**

The objective of the research was: to determine how human resources management is related to corruption crimes of officials in the National Police of Lima - Peru, 2022. The methodology of the study was quantitative, basic, non-experimental design, cross-sectional and descriptive-correlational.

A sample of 82 collaborators was used for data collection, using the survey technique and the questionnaire as an instrument. For validity, the judgment of three experts was taken into account, who indicated that the instruments to measure both variables are applicable. For reliability, a pilot test was applied with fifteen collaborators, using Cronbach's Alpha for the variables human resources management and corruption crimes, obtaining as a result 0.870 and 0.765 respectively, high reliability. SPSS 26 was used for data processing, and descriptive and inferential statistics were performed with Spearman's Rho statistic with a value of 0.604, measured with a significance of 0.001.

The results obtained after data processing and analysis indicated the following conclusion: there is a relationship between human resources management and corruption crimes, with a significance level of less than 0.05.

Key words: human resources, corruption offenses, bribery, extortion.

## I. INTRODUCCIÓN

El tema de gestión de los recursos humanos y su relación con los delitos de corrupción en la administración pública, es una problemática donde es necesario mencionar los factores que están inmersos; constituyéndose en un problema social de interés por saber a qué se debe el crecimiento de la corrupción en las entidades públicas, fundamentalmente en la administración pública, para ser más específicos en la Policía Nacional del Perú.

En el ámbito internacional los hechos de corrupción en la administración pública están incrementándose, tal es caso con los países de Latinoamérica, donde no encuentran una verdadera solución y penalidad precisa para transgresores que realizan delitos de corrupción, donde se violan los principios éticos y morales y es aquí donde se hace necesario batallar contra la corrupción y fortalecer las entidades públicas del estado de manera continua y sostenida. Al respecto existe información que, en países como Ecuador, donde la corrupción es muy fuerte, se menciona el caso del ex vicepresidente Jorge Glass, a quién se le vínculo con actos de asociación ilícita ya que favoreció a Odebrecht con contratos públicos a cambio del pago de retribuciones; de cohecho en el caso conocido como soborno de peculado en el caso Singue acontecido en los años 2012-2016, surgido por irregularidades en la licitación para la operación del campo que ocasiono un perjuicio al estado al establecer un coste de \$ 33,50 el barril de petróleo, por debajo de la oferta inicial de \$ 52,5 el barril, para conseguir esa cantidad no se consideró el total de reservas de petróleo. (El universo, 2022).

En 1994, económicamente el Perú inicio su crecimiento acelerado, generándose el impulso de las actividades comerciales creándose una oportunidad para la contabilidad. Actualmente, se han presentado desafíos que intensifican la inquietud de la gerencia en relación a la capacidad de evaluar el desempeño operativo e impedir estafas contra la empresa. Igualmente, en las compañías particulares, García (2014) indicó: “que se convierte en una necesidad el control interno en las entidades empresariales, porque admite prestar atención a la eficiencia y eficacia de las operaciones, la confianza de los registros y el acatamiento de las leyes”, por medio del control interno se logró disminuir los porcentajes de la corrupción en las instituciones públicas.

El Perú, durante el perfeccionamiento de su vida republicana ha venido experimentando un problema significativo llamado corrupción, que hace referencia a



acciones delictivas ejecutadas por funcionarios y/o autoridades públicas que hacen mal uso del poder, influencia, los recursos económicos, financieros, políticos y sociales que les confiere su posición, poniendo en primer lugar su ventaja y no la del entorno al cual debe servir. De igual forma, esto se ve relacionada con los recursos destinados por el Estado a las instituciones públicas y su ineficiente administración (World Justice Project, 2020).

Las consecuencias de la corrupción se observaron en la estadística que el INEI (2020), menciona en cuanto a las instituciones del sistema judicial, 73.1%, desconfían del Ministerio Público, 82.3% rechazan la gestión del Poder Judicial, 72.1% muestran su desconfianza con la Procuraduría Anticorrupción y 66.6% rechazan a la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, esto sucede en los períodos 2019-2020.

De igual modo, durante la última década se ha visto un incremento considerable de ineficientes administraciones en recursos humanos y logísticos por parte de funcionarios públicos, empezando por el gobierno del estado, los de la región y los locales, actos lamentables que hacen crecer la desconfianza en la población a nivel nacional. Por ello, en la investigación se determinó como marco espacial el área de Recursos Humanos y Logística en funcionarios de la Policía Nacional dentro de la circunscripción de la ciudad de Lima Metropolitana. Entre los problemas detectados, podemos citar el tema de compras de los insumos de bioseguridad (mascarillas, alcohol, guantes y medicamentos) estos eran de mala calidad y se sobrevaloraron los precios, con el único propósito de beneficiarse económicamente. Por lo que necesariamente resulta forzoso que el personal que atarea en los módulos ejecutores de la Policía Nacional, responsables de la administración de los recursos, no cumplieron perfiles adecuados a dicha labor, por lo que debieron ser seleccionados por el área de Recursos Humanos, de acuerdo a las necesidades de la administración.

En el contexto planteado, el problema general de la investigación fue ¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022?; los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos con el peculado, la colusión, la malversación de fondos, el cohecho y la concusión de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022?.

La justificación teórica del estudio fue debido a que tuvo en cuenta el aporte teórico de los principios de investigación que abarcan literatura concerniente

a delitos de corrupción de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022, lo que se sustentó, según la Constitución Política del Perú de 1979, la que dio origen al Ministerio Público, tal entidad es autónoma, siendo su función esencial la defensa de la legitimidad de los Derechos Humanos. Después dicha entidad se encargó de la acción penal, para que conduzca toda acción que exprese el desarrollo del Principio Acusatorio, propuesto para la lucha contra la corrupción y confirmar la condena a los transgresores, de esta manera se formó un grupo de fiscales, conducidos por un Fiscal Superior Coordinador, del cual son parte los fiscales provinciales Especializados Anticorrupción.

En cuanto a la justificación metodológica del estudio implica que las técnicas e instrumentos utilizados servirán como un aporte para otros investigadores, además los instrumentos que se elaboraron para la recogida de datos, fueron debidamente validados para su posterior uso en investigaciones futuras.

La justificación práctica del estudio es porque implica a los delitos de corrupción en gestión de recursos y el accionar de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022, porque una denuncia se puede presentar de cualquier forma apropiada (escrita, verbal, electrónica, etc.) debiendo ser sustentada adecuadamente con los documentos necesarios para dar facilidad y orientación a la averiguación, no siendo necesario un discernimiento exacto de la norma penal que se ha transgredido. En la praxis de acuerdo a los informes concedida por la Unidad de Gestión de Indicadores de los funcionarios en la Policía Nacional, se alcanzó gran cantidad de denuncias que fueron archivadas a partir que entró en vigencia del Código Procesal Penal en Lima Cercado, desde el 2012. Por esto es ineludible saber de la eficacia de la lucha anticorrupción iniciada, por la Fiscalía Anticorrupción con todos los dispositivos para batallar contra la corrupción desde todos los ángulos, con la finalidad de que este objetivo sea comprendido e interiorizado con igual intensidad por la sociedad, para conformar una coalición trascendental de las diversas instituciones del Estado, instituciones particulares, y de entidades sindicales y cívicas encaminadas a delinear desde su contorno dispositivos de ayuda con el sistema anticorrupción.

El objetivo general de la investigación fue: determinar cómo se vincula la administración de los recursos humanos con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; los problemas específicos fueron:

determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el peculado, la colusión, la malversación de fondos, el cohecho y la concusión de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.

Asimismo, la hipótesis general de la investigación fue: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; en ese sentido las hipótesis específicas fueron: la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el peculado, colusión, la malversación de fondos, cohecho y la concusión de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional tenemos los siguientes antecedentes: Peinado et al. (2020), comentan, si la política pública es austera, los recursos económicos escasean también hay poca oportunidad. De tal modo que la gestión de recursos humanos se relaciona con la corrupción de funcionarios. Bajo este argumento, la meta del presente estudio fue plantear una táctica para generar recursos económicos mediante pruebas de laboratorio reconocidos a favor del Centro de Investigación e Innovación Tecnológica de México. Esta investigación concluye, en el sentido que se puede tener una administración de recursos humanos eficiente considerando estrategias para acabar con los delitos de corrupción en la gestión pública.

Armijos et al. (2019), los autores de la investigación se propusieron determinar la gestión de los recursos humanos en el campo del empresariado, relacionándolo con la corrupción de funcionarios. Fue establecido que el recurso humano es el elemento principal de una empresa; no se trata simplemente de elegir y pactar trabajadores, también debe considerarse la política empresarial. Se concluye que gestionar el Talento Humano está relacionado con la corrupción de funcionarios; porque crea guías normativas permitiendo el fortalecimiento del proceso de elección, desempeño, evaluación y adiestramiento de los trabajadores.

Asimismo, Salazar (2019) determinó que los sucesos de corrupción inciden directamente y negativamente en el campo social, económico, de educación y justicia. Impidiendo el desarrollo de los países, incrementando la pobreza y el debilitamiento del sistema judicial, por tanto, se ha buscado erradicarla generando documentos jurídicos. Se concluyó que se ha avanzado en la normalización para combatir la corrupción, materializados en distintos códigos penales acogidos en la legislación ecuatoriana. También, mediante mecanismos de seguimiento implementados por convenios internacionales propuestos por la OEA.

También, Castañeda (2016), menciona que, a partir de la crisis económica internacional del 2008, la investigación de corrupción pública se constituye como necesaria. Estos hechos exigen un mejor control del tesoro público con el objetivo de evitar un desbalance entre gastos e ingresos públicos. No obstante, al investigar acerca de sus determinantes, todavía no son claras algunas asociaciones teóricas o empíricas. También, se hizo algunas comparaciones estadísticas donde se incluye información recabada de 150 naciones entre los años 1995 al 2010, con el objetivo de

identificar a que grado ciertas asociaciones estadísticas son sólidas, para tomarlo como una referencia y poder delinear estrategias para evitar la corrupción.

A nivel nacional, tenemos los siguientes antecedentes: Jiménez (2021), planteo establecer la relación existente entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP) año 2019; el análisis estadístico según la pesquisa indica que concurre una semejanza alta entre la renovación de la administración pública y la de recursos humanos en la DIRREHUM-PNP. Concluyendo que la gestión pública debe estar permanentemente actualizada para alcanzar mejores resultados en la administración de recursos humanos.

Asimismo, Chanjan (2020), planteo la prevención y el control de los actos de corrupción pública. En este propósito, se fomentó e implemento el funcionamiento de Clínicas Jurídicas Anticorrupción en las facultades de Derecho de un grupo de universidades. Estas clínicas facilitaron material conceptual a los estudiantes en el tema anticorrupción, propiciando su intervención en casos producidos en su región mediante la preparación y presentación de informes jurídicos especializados a las instancias jurisdiccionales correspondientes a las regiones de Lima, Cusco, Ayacucho y Áncash donde se presentaron los casos de corrupción. De este modo la sociedad civil mediante los estudiantes está batallando contra la corrupción en el Perú.

También, Mondragón et al. (2020), inician su investigación, explorando y describiendo desde el punto de vista teórico sobre gestión de riesgos de corrupción para el Régimen Regional de Lima (GRL). Luego corroborando por medio de entrevistar a los servidores públicos que no usa y desconoce ciertas herramientas de gestión de riesgos, los autores elaboraron un proyecto llamado metodología de gestión de riesgos de corrupción, siendo una proposición sistematizada y con la meta de ayudar en el control de la corrupción de la gestión pública. Este aporte también debe ser tomado en cuenta para otros proyectos de lucha anticorrupción.

Aymar y Rodríguez (2018) plantearon un tipo de gestión de Recursos Humanos que atienda específicamente los requerimientos del área productiva de operaciones de una empresa. El planteamiento consistió en crear un puesto de Gestor de Recursos Humanos, que haga cumplir los objetivos importantes del área. Para eso se le asigno cuatro funciones: Socio estratégico, Agente de cambio, Administrador y de Líder. Con dichas funciones el Gestor podría aportar en la eficiencia operativa mediante una

orientación estratégica y operativa, encaminado a mejorar los procesos y el perfeccionamiento de las personas. Para sostener lo viable de este prototipo, se hizo el trabajo en una empresa peruana, se analizó los baremos de beneplácito en el personal jerárquico relacionado con la administración vigente de recursos humanos, con una encuesta sobre las cuatro funciones del Gestor que plantea la propuesta. De acuerdo a los resultados, se planteó otra estructura, rediseñando el perfil de los puestos estratégicos e instituyendo indicadores de gestión que demuestren una transformación importante de una gestión conservadora y donde el principal soporte es el administrativo, a una gestión de cambios de gran impacto en los objetivos estratégicos de la empresa.

Por otra parte, Pineda et al. (2018) efectuaron su investigación sobre corrupción de funcionarios en el año 2018, la colección de datos fue a todo nivel referidos al conocimiento teórico doctrinario, asimismo, en materia legislativa y jurisprudencial, de campo, en las ciudades de Puno, Arequipa, Lima y Ancash, entrevistando a Fiscales y Procuradores anticorrupción. Las consecuencias obtenidas consienten dar una conclusión a los autores, que las vigentes leyes comprendidas en el Código Penal y Código Procesal Penal demuestran falencias, que no ayudan en la batalla frente a la corrupción. Asimismo, falta un manejo logístico idóneo. También, Pineda (2018) planteó establecer como la corrupción perturba negativamente la gestión y uso de los recursos públicos, generando inestabilidad colectiva, económica en la región, perjudicando a la población de la región y al País. Luego del análisis estadístico se concluye que efectivamente la corrupción afecta negativamente la gestión de los recursos.

Cabrera (2018) se propuso dar explicación del nivel de Gestión de recursos humanos en el área logística de la Policía Nacional del Perú. Obtuvo como resultado de la investigación estadística que el nivel predominante es regular, revelando que la GRH no es el conveniente, se concluyó que, el nivel es regular, lo cual indica tomar decisiones para mejorar la gestión de recursos humanos.

Analizando los antecedentes, podemos indicar que existe relación teórica entre las variables Gestión de recursos humanos y Delitos de corrupción; dado que gestionar el recurso humano que crea guías normativas, permitiendo el fortalecimiento del proceso de elección, desempeño, evaluación y adiestramiento de los trabajadores; constituyen actividades que deben desarrollarse por personas idóneas dado que la

gestión de recursos humanos tiene personal en el área logística , donde se desarrollan actividades que involucran movimiento de grandes cantidades de dinero y que genera delitos de corrupción por personal no idóneo.

En el marco referencial tenemos a la variable Gestión de Recursos: es la forma correcta de manejar o administrar los recursos con los que cuenta cierto organismo, donde hay que maximizar los rendimientos, los cuales penden de 4 columnas básicas por decirlo así, con las que se logran los objetivos enunciados por el propio organismo, las tales son: a) Estrategia, es un grupo de elementos que debe considerarse para concretar algo, tomando en cuenta factores como el consumidor, las organizaciones, etc. b) Cultura, grupo de operaciones que promueve la axiología, para compensar los logros conseguidos hacia ejecutar las disposiciones más convenientes. c) Estructura, fomenta la labor solidaria entre los empleados basado en los procedimientos que consiente el organismo. d) Ejecución, es el desenvolvimiento de la labores planeadas y pertinentes para mejorar la productividad y de esta manera dar satisfacción a los requerimientos de los consumidores. (Chiavenato, 2018)

También, según Chiavenato (2019), el tipo de gestión que usan los organismos públicos es disímil al tipo de gestión del sector particular. De un lado el sector particular se centra en conseguir ganancias económicas, el sector público toma en cuenta otros elementos, como el bienestar social de la población. El tipo de gestión esta interrelacionado con los métodos, las tecnologías y el capital humano lo que permite la operación en diversos niveles de la organización, velando por la Gestión del Cambio.

Un tipo de gestión expresa la elección realizada por la alta gerencia de una organización, concerniente a definir los objetivos, motivo de esfuerzos, el coordinar actividades y designación de recursos; dicho de otro modo, cómo se define la labor gerencial. Se identifica la planeación estratégica que determinará la definición del tipo de organización y de procedimientos, asimismo la opción tecnológica más adecuada. De acuerdo a los investigadores, el adoptar un modelo de gestión es una respuesta a evitar los errores y fracasos anteriores, de otro lado existe un atrevimiento resaltante de la gerencia para innovar y ser únicos (Pérez, 2008)

En ese sentido, la primera variable Gestión de recursos humanos, según Dessler y Varela (2017), precisaron que la administración de recursos humanos es un procedimiento de contratación, capacitación, evaluación y remuneración de trabajadores, también considerar su relación laboral, velar por la salud, la integridad

física y recibir un trato justo. Asimismo, Bohlander et al. (2018) indicaron que administrar los recursos humanos es usar el talento humano con el propósito de alcanzar el triunfo de una organización.

Por esa razón, en el siglo 20, entre 1929 y 1938 a las áreas de recursos humanos se les dio mayor relevancia por la prioridad de los requerimientos de los trabajadores porque según estudios efectuados en la compañía General Eastern Electric instituyeron que las metas de eficacia de la administración se debían equilibrar y dosificar según las necesidades humanas. Durante la II guerra mundial, se demandó a los trabajadores la producción de más armas y equipos por eso se requirió optimizar el ser eficaz y eficiente, lo que permitió revelar la ventaja del persuadir y motivar renovado. En dicha época fueron creadas mejores ambientes laborales, y se le dio mayor seguridad a su integridad personal. (Werther, 2014).

La administración de recursos humanos tiene 3 componentes o dimensiones: capacidad, comportamiento y esfuerzo. a) La primera dimensión capacidad, se subdivide en tres subdimensiones: conocimiento, habilidad y talento. Primera: El conocimiento es el entorno intelectual en el cual se desenvuelve un individuo. Segunda: La habilidad es el medio y método para realizar un trabajo. Involucra desde habilidad física hasta un aprendizaje científico. Tercera: El talento es una característica de cada persona hacia desarrollar una actividad determinada. b) La segunda dimensión el comportamiento, es la actuación del valor ético, creencia, relación y motivación situacional. c) La tercera dimensión esfuerzo, es el uso de las facultades intelectuales y físicas para conseguir un objetivo explícito, también, origina la destreza, la comprensión y la aptitud (Rangel, 2017)

También Bohlander et al. (2018), menciona que la variable gestión de recursos humanos tiene tres dimensiones: a) capacidad, que representa el entorno intelectual del individuo en su centro laboral, b) comportamiento, relacionado con los valores que desarrolla el individuo y c) esfuerzo, el desarrollo de las facultades físicas e intelectuales del individuo.

Es importante el administrar los recursos humanos hacia la mejora de la productividad. La gerencia puede hacer una buena planificación, exponer esquemas de organización evidentes, instituir mecanismos de acople y llegar al fracaso por su gestión tan solo por no haber contratado a empleados calificados o sencillamente no motivó apropiadamente a sus trabajadores, históricamente se



demuestra que gerentes lograron sus objetivos de organización o también tuvieron éxito inclusive sin una planificación adecuada, gracias a la selección de un grupo de trabajadores convenientemente. En este tiempo la selección de un personal calificado se hace difícil al empresariado moderno. (Dessler y Varela, 2017).

En lo que respecta a la segunda Variable: Delitos de corrupción, existen muchas definiciones sobre la definición de corrupción. De las usadas mencionamos la diseñada por Eigen (2013) precursor de Transparencia Internacional, el cual dice que corrupción es el mal uso de un bien público para beneficio particular. Esta institución, manifiesta otra definición ampliada que dice: la corrupción son las actuaciones de parte de funcionarios del sector público, ya sean políticos o servidores públicos, que se enriquecen o permiten el enriquecimiento de personas próximas a él inapropiadamente o de forma ilegal, por medio de usar mal la potestad que se le confió.

El Código Penal peruano (modificado en 2021), refiere únicamente los delitos realizados por personal jerárquico público que establecen actos de corrupción como son los que se han considerado como las dimensiones de la variable delitos de corrupción a) Peculado: es la acción del funcionario o servidor público cuando se apropia, de algún modo, para sí mismo o para otra, dinero o bienes que se le encargo por su posición o puesto. b) Colusión: viene de coludir que significa, según la Real Academia Española (RAE), instituir una alianza ilícita que convienen dos individuos u organismos para perjuicio de un tercero, en este tema al Estado, cuyo patrimonio es afectado directamente. c) Malversación de fondos: se considera así cuando el dinero o bienes que son administrados se le da un fin diferente a la que fue destinada, perjudicando la prestación o función encargada. d) Cohecho: se entiende como el ofrecimiento, el dar o prometer a un funcionario o servidor público una donación, proposición, primacía o gracia. La situación opuesta de esta figura penal es el cohecho pasivo que sanciona la actuación del funcionario o colaborador público que acepta o recibe dicho ofrecimiento. e) Concusión: se constituye si un funcionario o colaborador público, comete arbitrariedades en su cargo, y obliga o induce a otro individuo a realizar promesas o dar indebidamente, para ella misma o también para otros, un bien o un beneficio patrimonial.

Al respecto Chanjan et al. (2018), mencionaron que los delitos de corrupción se dividen en las siguientes dimensiones: Peculado, colusión, cohecho, concusión y

malversación de fondos. En su estudio indicaron que las actuaciones de funcionarios públicos constituyen un mal de la sociedad, dado que la corrupción imperante en los actos de gestión pública es detonante para generar el caos social, una inestabilidad en las políticas públicas y por ende constituye en una situación problemática para el orden jurídico de las instituciones involucradas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

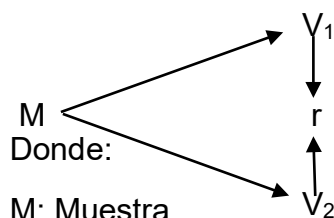
El estudio desarrollado fue básico, porque de acuerdo a lo señalado por Ñaupas (2018) se apoya dentro de un marco teórico y su intención fundamental es de desplegar teorías por medio de descubrir amplias generalidades o principios.

##### 3.1.2. Diseño de Investigación

En lo referente a como se diseñó el estudio, fue no experimental – transversal y de nivel descriptivo – correlacional.; sustentado según lo manifestado por Hernández y Mendoza (2018), quiénes indican de lo que se trata es la búsqueda de descripción de peculiaridades y propiedades de individuos, conjuntos de éstas, procesos o algunos fenómenos que puedan ser sujeto a una investigación,

En la indagación se usó el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, porque de acuerdo a Sánchez et al. (2018) en la investigación se usa procesos cuantitativos y estadísticos para recabar datos y procesarlos. De otra parte, para Hurtado y Toro (2017) se trata de un esquema o modelo de aseveración u objeción de hipótesis. Siendo mayoritariamente los casos confirmados, es más probable que la hipótesis sea veraz. Se indica que, la aseveración de los casos proporcionará la probabilidad de lo veraz de la hipótesis, en caso de rechazo indicará que la hipótesis es falsa.

Esquema: Descriptivo – correlacional



$V_1$ : “La gestión de recursos”

$V_2$ : “Delitos de corrupción”

$r$ : relación entre  $V_1$  y  $V_2$

## **3.2. Variables y operacionalización**

Variable N° 1: La gestión de recursos humanos

Definición conceptual: La gestión de recursos es el procesamiento de planear, proyectar y la asignación con anticipación los recursos para optimizar su eficacia. Un recurso es lo que se necesita para efectuar una labor o un plan, también podría ser el conjunto de habilidades de los trabajadores o el adoptar un software (Hansen, 2021).

Definición operacional: podemos indicar que la gestión de recursos humanos se dimensiona en: capacidad, comportamiento y esfuerzo.

Indicadores: En el estudio se usaron los indicadores siguientes de acorde a cada dimensión: Conocimiento, habilidad, talento, valores, actitudes, mitos creencias, estructura formal y estructura informal

Escala de medición: ordinal

Variable N° 2: Delitos de corrupción

Definición conceptual: La corrupción se conceptúa como aprovecharse del poder hacia ventajas particulares, finalmente perjudicando a todos y estriba en la entereza de los individuos que tienen un rango de autoridad (Nader, 2020)

Definición operacional: podemos indicar que los delitos de corrupción se operacionalizan en las siguientes dimensiones: peculado, colusión, malversación de fondos, cohecho y concusión.

Indicadores: Apropiación de dinero o bienes, perjuicio al estado, dinero o bienes mal administrados, proposición o beneficio a un servidor público, abuso del cargo por servidor público

Escala de medición: ordinal

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población**

La población que fue materia de estudio fueron en total 176 efectivos policiales que pertenecen a una entidad de la Policial e Lima. Al respecto, Arias, et al. (2016) indica que la población es la agrupación de elementos o personas determinadas e indeterminados, que tienen peculiaridades propias o comunes y pueden ser observables, asimismo, la población de estudio se selecciona por los siguientes criterios:

- **criterio de inclusión**, es la persona o elemento con particularidades similares que vienen a ser parte de la población. En la investigación se incluirá a todos los policías en actividad que tiene rango superior y laboran en una dependencia de Lima Centro.
- **criterio de exclusión**, son las características que no tienen los elementos de la población y lo que significa su exclusión de la investigación; en la investigación se excluirá a los policías subalternos que no tienen cargos superiores

### **3.3.2. Muestra**

La **muestra** a utilizar, según Arias, et al. (2016) debe garantizar la representatividad de la población a ser estudiada, por lo tanto, debe ser un subconjunto de la población, para calcular la dimensión del modelo de la prueba, se empleará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Reemplazando datos en la fórmula, obtenemos:

$$n = 81.7250342 \cong 82$$

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo usado en el estudio es el probabilístico aleatorio simple, porque de acuerdo a Arias, et al. (2016) este se realiza asignando un número a cada persona seleccionando a mediante tablas de números aleatorios o generado por una computadora de modo que cada persona tenga igual probabilidad.

Unidad de análisis: está conformada por cada uno de los efectivos policiales que conforman la muestra.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

A partir de una perspectiva metodológica, las técnicas constituyen un grupo de procedimientos y pautas que sustentan el empleo de los instrumentales, que contribuyen a que el investigador haga el uso correcto de la metodología.

#### **3.4.1. Técnica**

Para Valderrama (2016), las técnicas son procesos a través del que se genera información válida y confiable, luego se usarán como datos científicos siendo la preocupación primordial la observación y el registrar los fenómenos, partiendo de estos se elabora información que accede a la contrastación con un modelo teórico adoptado (para estudios cuantitativos) o la creación de modelos ideales (para estudios cualitativos). Según este argumento, la actual investigación recolectará datos estadísticos, mediante encuestas encaminadas a los agentes policiales de rango de una dependencia policial en Lima-Cercado.

#### **3.4.2. Instrumento**

Según Arias (2020), instrumento es el recurso que utiliza el investigador para observar los fenómenos estudiados y obtener la debida información. Además, el instrumento facilita las actividades previas del estudio, resume los conocimientos del marco teórico al aportar datos importantes de las variables o conceptos. Los documentos que aplica el instrumento para recabar y almacenar los datos son: cuestionarios, guías de entrevista, fichas de cotejo o de observación y escala de actitudes.

En el estudio se usó como instrumento para recolectar datos el cuestionario, que contenía 12 ítems para la variable Gestión de recursos humanos y 10 ítems para la variable Delitos de corrupción, para ambas variables se usó la escala de Likert, con una calificación del 1 al 5, según indica la correspondencia:

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = Ni Nunca/Ni Siempre

4 = Casi Siempre

5 = Siempre

### 3.4.3. Validez

Para validar los instrumentales, se utilizó el juicio de 3 expertos, con la finalidad de que presenten objetividad, al momento de escoger los ítems que contienen los cuestionarios.

**Tabla 1:**

Validez del juicio y técnica de los expertos

Nº	Grado Académico	Nombres y Apellidos
1	Doctor	Juan Carlos, Gonzales Cruz
2	Doctor	Alejandro Ramírez Ríos
3	Doctora	Liz Maribel Robladillo Bravo

### 3.4.4. Fiabilidad o confiabilidad

La fiabilidad está conexas con la fidelidad y lógica, es el nivel al que de aplicarse frecuentemente la herramienta a una misma persona, objeto o evento debe originar similar consecuencia, se consideran como referentes a estudios que tengan similitud a la investigación que se desarrolla. En lo que respecta a la confianza del instrumento, se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach (Vara, 2015).

**Tabla 2:**

#### *Estadística de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1 0.870	15
Variable 2 0.765	15

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos son los aparatos para efectuar el estudio, luego de realizar la recolección de investigación y confeccionar las medidas para conseguir los resultados planteados.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

El examen de antecedentes examina diversas operaciones en la que el investigador somete algunos datos, al análisis estadístico, según sea el enfoque de su investigación o requerimiento informativo con el propósito de alcanzar los antecedentes. Es el conjunto de datos agrupados en categorías significativas de acuerdo a una elección conveniente el resultado lleve a interpretar idóneamente (Ñaupas, 2018)

Además, Salazar y Del castillo (2018) señala que la estadística descriptiva tiene la finalidad de sintetizar la investigación, mostrando de la manera más sencilla y diferenciando las particularidades del grupo de datos, mientras que la estadística Inferencial, trabaja con muestras a partir de las cuales pretende extraer conclusiones sobre la población.

#### **3.6.1. Estadística descriptiva**

Se encarga de examinar los datos de las variables con sus diversas dimensiones por medio de tablas y gráficos, usando el software IBM SPSS Statistics 26.0, encontrándose el nivel de confianza en función al instrumento que se usó para recolectar la información.

#### **3.6.2. Estadística inferencial**

Mediante la estadística inferencial primero se aplicó la prueba paramétrica para verificar si existe normalidad, se usó el estadístico de Kolmogorov Smirnov, por la cantidad de elementos que se tuvo en la muestra. Se verificó que las pruebas eran no normales dado que la significancia que se obtuvo fue de  $0,000 < 0,05$ , que nos permitió usar el Rho de Spearman y verificar las hipótesis de estudio empleando la medida que estableció la aceptación o rechazo de las hipótesis.



### **3.7 Aspectos éticos**

Al desarrollar la actual investigación se trató de cumplir rigurosamente con las normas éticas de la investigación, la que fue aprobada y autorizada por las autoridades competentes para confeccionar y emplear el instrumento. Debe manifestarse que, la información obtenida fue operada y estimada estadísticamente de forma responsable y confidencial.

## IV. RESULTADOS

### Resultados Descriptivos

Mostramos los resultados del análisis descriptivo en ambas Variables:

**Tabla 3**

*Tabla de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estrategia	2	1.67	11	9.17	67	89.17
Cultura	2	1.67	12	10.00	66	88.33
Estructura	0	0.00	13	10.83	67	89.17
Ejecución	2	1.67	9	7.50	69	90.83

#### Interpretación:

La tabla 3 nos muestra un 1.67% de estrategia baja con relación a la variable administración de recursos humanos, igualmente un 7.50% y un 90.83% de ejecución medio y alto de la variable administración de recursos humanos de parte de los participantes de la entidad.

Asimismo, se examinó las dimensiones; estrategia con un 1.67%, 9.17% y 89.17%, cultura con los valores de 1.67%, 10.00% y 88.33, ejecución con 1.67%, 7,5% y 90.83% de baremos bajo, medio y alto respectivamente. Sin embargo, la dimensión estructura con un 10.83%,y 89.17%, demuestran baremos medio y alto comparativamente de parte de los colaboradores.

**Tabla 4**

*Tabla de frecuencias de la variable delitos de corrupción y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malversación de fondos	0	0	15	12.50	65	87.50
Cohecho	0	0	19	15.83	61	84.17
Peculado	2	1.67	27	22.50	51	75.83
Colusión	0	0	18	15.00	62	85.00
Concusión	0	0	15	12.50	65	87.50

---

### Interpretación:

La tabla 4 nos muestra la dimensión colusión con 15.00% y un 85.00% de alto esto con respecto a la variable delitos de corrupción, es decir que los colaboradores, tienen una clara comprensión de la colusión.

De la misma forma se analizó las dimensiones; malversación de fondos con 12.50% y 87.50%; cohecho con los valores de 15.83% y 84.17%; colusión 15% y 85%; concusión 15% y 87.50% medio y alto respectivamente. Sin embargo, la dimensión; peculado obtuvo un 1.67%, 22.50% y 75.83%, de bajo, medio y alto respectivamente.

### Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022

**Tabla 6**

*Prueba de hipótesis general*

			Gestión de recursos	Delitos de corrupción
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Delitos de corrupción	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
	N	80	80	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 6, se obtuvo una correlación positiva media entre la Gestión de recursos humanos y los delitos de corrupción; cuyo valor fue de 0,604 aplicando la Rho de Spearman, en el nivel 0,01 bilateral. También, se obtuvo una significancia bilateral de  $p= 0,001 < 0,05$ , dato que permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022.

Prueba de la primera hipótesis específica

$H_0$ : La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con el peculado de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022

$H_1$ : La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el peculado de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.

## Tabla 7

### *Prueba de la hipótesis específica 1*

			Gestión de recursos humanos	Peculado
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	80	80
	Peculado	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se aprecia una correlación positiva media entre la Gestión de recursos humanos y la dimensión peculado; cuyo valor fue de 0,580 aplicando la Rho de Spearman, al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, se obtuvo una significancia bilateral de

$p = 0,015 < 0,05$ , dato que permitió objetar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, la gestión de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el peculado de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022.

Prueba de la segunda hipótesis específica

$H_0$ : La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la colusión de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022

$H_1$ : La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la colusión de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022

### Tabla 8

#### *Prueba de la hipótesis específica 2*

			Gestión de recursos humanos	Colusión
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Colusión	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se aprecia una correlación positiva media entre la Gestión de recursos humanos y la dimensión peculado; cuyo valor fue de 0,465 aplicando la Rho de Spearman, en el nivel 0,01 bilateral. De igual modo, se obtuvo una significancia bilateral de  $p = 0,002 < 0,05$ , dato que permite refutar la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por consiguiente, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la colusión de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la malversación de fondos de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la malversación de fondos de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.

**Tabla 9**

*Prueba de la hipótesis específica 3*

			Gestión de recursos humanos	Malversación de fondos
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	80	80
	Malversación de fondos	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se observó una correlación positiva media entre la Gestión de recursos humanos y la dimensión peculado; cuyo valor fue de 0,505 aplicando la Rho de Spearman, al nivel 0,01 bilateral. En el mismo sentido, se obtuvo una significancia bilateral de  $p = 0,015 < 0,05$ , dato que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y se admite la hipótesis alterna (H1); por consiguiente, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la malversación de fondos de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022.

### Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con el cohecho de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el cohecho de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022

**Tabla 10**

*Correlaciones: hipótesis específica 4*

			Gestión de recursos humanos	Cohecho
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	80	80
	Cohecho	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se aprecia una correlación positiva alta entre la Gestión de recursos humanos y la dimensión cohecho; cuyo valor fue de 0,716 aplicando la Rho de Spearman, al nivel 0,01 bilateral. En el mismo sentido, se obtuvo una significancia bilateral de  $p = 0,020 < 0,05$ , dato que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (H1); por consiguiente, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el cohecho de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022.

Prueba de la quinta hipótesis específica

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la concusión de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la concusión de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.

**Tabla 11**

*Correlaciones: hipótesis específica 5*

			Gestión de recursos humanos	Concusión
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
	Concusión	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, se aprecia una correlación positiva media entre la Gestión de recursos humanos y la dimensión concusión; cuyo valor fue de 0,512 aplicando la Rho de Spearman, al nivel 0,01 bilateral. En el mismo sentido, se obtuvo una significancia bilateral de  $p= 0,005 < 0,05$ , dato que permitió rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por consiguiente, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la concusión de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022.



## V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el delito de corrupción, al respecto es importante acotar que contar con personal idóneo para la institución es necesario dado que los nuevos colaboradores deben cumplir perfiles adecuados para laborar y evitar que se cometan delitos de corrupción.

Con relación al análisis sobre los efectos logrados en las pesquisas, donde iniciaremos con la Hipótesis general: la relación entre la gestión de recursos humanos y el delito de corrupción, conforme pasaremos detallar los efectos logrados en función a ambas variables de donde nace la correlación mencionada, podemos revelar que el valor del Rho de Spearman es 0,604 positivo y moderado con  $p = 0,01 < 0,05$ , medido significativamente en el nivel 0,01 (bilateral). Igual resultado tuvo Peinado et al. (2020) quién señaló un valor de Rho de Spearman de 0,705 con  $p = 0,00 < 0,05$ , lo que confirma la relación entre la administración de recursos humanos y la corrupción de funcionarios.

Asimismo, los resultados inferenciales se obtuvieron utilizando el software estadístico SPSS, donde se realizó la prueba de Rho de Spearman, con un resultado de  $p$  valor =  $0,001 < 0,05$ , por tal motivo se determinó la aceptación de la hipótesis general donde se indica que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con los delitos de corrupción. Teniendo gran semejanza con el trabajo de Armijos et al. (2019), quién se propuso determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la corrupción de funcionarios utilizando el Rho de Spearman cuyo valor fue de 0,504 con  $p = 0,000 < 0,05$ ., lo que permite refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

En tal sentido, Salazar (2019) determinó que los sucesos de corrupción inciden directamente y negativamente en el campo social, económico, de educación y justicia. Concluyendo que se existe correlación entre la corrupción de la legislación ecuatoriana y la administración de recursos. Al respecto, Castañeda (2016), menciona que la investigación de corrupción pública se constituye como necesaria. Estos hechos exigen un mejor control del tesoro público con el objetivo de evitar un desbalance entre gastos e ingresos públicos. No obstante, al investigar acerca de sus determinantes, todavía no son claras algunas asociaciones teóricas o empíricas. También, se hizo algunas

comparaciones estadísticas donde se incluye información recabada de 150 naciones entre los años 1995 al 2010, con el objetivo de identificar a que grado ciertas asociaciones estadísticas son sólidas, para tomarlo como una referencia y poder delinear estrategias para evitar la corrupción.

De igual modo, Jiménez (2021), planteo establecer la relación existente entre la renovación de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP) año 2019; el análisis estadístico según la investigación indica que existe una correlación alta entre la renovación de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la DIRREHUM-PNP, siendo su valor  $Rho = 0,875$ , con un  $p = 0,000$  Concluyendo que la gestión pública debe estar permanentemente actualizada para alcanzar mejores resultados en la administración de recursos humanos.

Asimismo, Chanjan (2020), planteo la prevención y el control de los actos de corrupción pública. De este modo las sociedades civiles mediante los estudiantes están batallando contra la corrupción en el Perú. En tal sentido, Mondragón et al. (2020), investigo, explorando y describiendo desde el punto de vista teórico sobre gestión de riesgos de corrupción para el Régimen Regional de Lima (GRL). Corroboraron por medio de entrevistas a los servidores públicos, que no usan y desconocen ciertas herramientas de gestión de riesgos, los autores elaboraron un proyecto llamado metodología de gestión de riesgos de corrupción, siendo una proposición sistematizada para ayudar en el control de la corrupción de la gestión pública.

También, Aymar y Rodríguez (2018) plantearon un tipo de gestión de Recursos Humanos para atender específicamente los requerimientos del área productiva de operaciones de una empresa. De acuerdo a los resultados, se planteó otra estructura, rediseñando el perfil de los puestos estratégicos e instituyendo indicadores de gestión que demuestren una transformación importante de una gestión conservadora y donde el principal soporte es el administrativo, a una gestión de cambios de gran impacto en los objetivos estratégicos de la empresa.

También, Pineda (2018) planteó establecer como la corrupción perturba negativamente la gestión y uso de los recursos públicos, generando inestabilidad colectiva, económica en la región, perjudicando a la población de la región y el País. Luego del análisis estadístico se concluyó que efectivamente la corrupción afecta negativamente la gestión de los recursos. En el mismo sentido, mencionamos a

Cabrera (2018), quién se propuso dar explicación del nivel de Gestión de recursos humanos en el área logística de la Policía Nacional del Perú. Obtuvo como resultado de la investigación estadística que el nivel predominante es regular, revelando que la GRH no es el conveniente, concluyendo que tomar decisiones adecuadas en el uso logístico mejoro la gestión de recursos humanos.

En la unidad policial materia de indagación se ha corroborado que existe una fuerte correlación entre las variables gestión de recursos humanos y delitos de corrupción, lo que demuestra que la gestión en esa área adolece de ser efectiva, necesita de un personal idóneo, que debe ser seleccionado de acuerdo a perfiles y que el concurso para obtener un puesto sea legítimo, para evitar que se cometan actos de corrupción en perjuicio de los efectivos policiales de la institución. También según los estudios realizados por Cabrera (2018), coincide con la conclusión obtenida de que una toma de decisiones adecuadas mejorar la gestión de recursos humanos.

Asimismo, sobre la primera hipótesis específica, que consiste en como la gestión de recursos humanos y la dimensión peculado cuyo valor fue de 0,580 aplicando la Rho de Spearman, y obteniendo una significancia bilateral de  $p= 0,015 < 0,05$ , permitió afirmar el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ); en tal sentido, la GRH se relaciona significativamente con el peculado de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022. Semejante es la investigación de Siesquen (2019), que permitió contrastar que la solución planteada brindo un mejor análisis de la gestión del talento humano y el peculado, donde se concluyó que los indicadores planteados en la hipótesis se lograron mediante la Rho de Spearman cuyo valor fue de 0,580.

En lo que respecta al peculado, es uno de los actos de corrupción que con mayor frecuencia ocurre en la institución policial, dicha actividad delictiva se realiza ante la pasividad de los funcionarios encargados de la gestión de recursos humanos y que corrobora la relación hallada en la primera hipótesis específica.

En lo que respecta a la segunda hipótesis específico, se demostró una correlación positiva media entre la GRH y la dimensión colusión; cuyo valor fue de 0,465 aplicando la Rho de Spearman, obteniendo una significancia bilateral de  $p= 0,002 < 0,05$ , lo que permite afirmar que se objeta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la colusión de funcionarios en la Policía Nacional. Ello lo podemos relacionar con la investigación de Venegas et al. (2020), donde en su artículo sobre mejoría para los

delitos de corrupción en la gestión pública en Colombia, se realizó una investigación en tres etapas analizando datos históricos, posteriormente analizando con los colaboradores sobre la información recolectada y finalmente se obtuvo una herramienta de procesamiento, clasificación de datos en diversos niveles, sobre todo a niveles tácticos o de mando medio, con esto obtuvieron una reducción considerable en los delitos de corrupción para el uso de la información sobre los temas de colusión.

Se concluye que en los resultados de la investigación los delitos de colusión son actos delictivos cometidos continuamente por personal que no cumple perfiles, por lo tanto, se corrobora los descubrimientos obtenidos en la segunda hipótesis específica.

En lo que respecta a la tercera hipótesis específica, se comprobó una correlación positiva media entre la GRH y la dimensión malversación de fondos; cuyo valor fue de 0,505 aplicando la Rho de Spearman, resultando una significancia bilateral de  $p = 0,015 < 0,05$ , lo que permitió rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la malversación de fondos de funcionarios en la Policía Nacional. En el mismo sentido, Pineda (2018) planteó establecer como la malversación de fondos perturba negativamente la gestión y uso de los recursos públicos, generando inestabilidad colectiva, económica en la región, perjudicando a la población de la región y el País. Luego del análisis estadístico se concluyó que efectivamente la corrupción afecta negativamente la GRH.

En lo que respecta a la malversación de fondos tiene una correlación moderada, en contraposición de lo que se observa en la realidad de la institución policial, donde este acto delictivo tiene mucho arraigo en los efectivos policiales que ocupan cargos jerárquicos en la institución y afirma lo encontrado en la tercera hipótesis específica.

También, con respecto a la cuarta hipótesis específica se comprobó una correlación alta y positiva entre la GRH y la dimensión cohecho; cuyo valor fue de 0,716 aplicando la Rho de Spearman, resultando una significancia bilateral de  $p = 0,020 < 0,05$ , lo que permitió afirmar que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, la GRH se relaciona significativamente con el cohecho de funcionarios en la Policía Nacional. En el mismo sentido, Pineda (2018) planteó establecer como el cohecho y la gestión en uso de los recursos públicos, generó inestabilidad colectiva, económica en la región, perjudicando a la población de

la región y el País. Luego del análisis estadístico se concluyó que efectivamente la corrupción afecta negativamente la GRH.

En lo que respecta a la dimensión cohecho es una actividad delictiva que afecta a la institución policial y a la gestión de recursos humanos en similitud con lo obtenido en la cuarta hipótesis específica.

Finalmente, en la quinta hipótesis específico se comprobó una correlación positiva media entre la GRH y la dimensión concusión; cuyo valor fue de 0,512 aplicando la Rho de Spearman, resultando una significancia bilateral de  $p= 0,005 < 0,05$ , lo que permitió afirmar que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, la GRH se relaciona significativamente con la concusión de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú. Al respecto, Armijos et al. (2019), determinaron que la gestión de los recursos humanos en el campo del empresariado, se relacionó con la corrupción de funcionarios. Se concluyó que gestionar la GRH está relacionado con la concusión de funcionarios.

Se concluye que la dimensión concusión se relaciona con la gestión de recursos humanos y lo cual es afirmada en la realidad que experimenta la unidad policial, estando inmersa en actos de corrupción que afectan y dañan la seguridad y salud de los efectivos policiales.

## VI. CONCLUSIONES

Según la investigación realizada se obtuvo las siguientes conclusiones:

### **Primero:**

Se concluye, en respuesta al objetivo general que se ha comprobado la relación entre la gestión de recursos humanos y los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; lo que se sustenta con la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,604 representando una correlación significativa media.

### **Segundo:**

Se concluye, en respuesta al primer objetivo específico que se ha comprobado relación entre la gestión de recursos humanos y el peculado de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; lo que se sustenta con la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,580 representando una correlación significativa media.

### **Tercero:**

Se concluye, en respuesta al segundo objetivo específico que se ha comprobado la relación entre la gestión de recursos humanos y la colusión de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; lo que se sustenta con la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,465 representando una correlación significativa media.

### **Cuarto:**

Se concluye, en respuesta al tercer objetivo específico que se ha comprobado la relación entre la gestión de recursos humanos y la malversación de fondos de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; lo que se sustenta con la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,505 representando una correlación significativa media.

### **Quinto:**

Se concluye, en respuesta al cuarto objetivo específico que se ha comprobado la

relación entre la gestión de recursos humanos y los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; lo que se sustenta con la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,716 representando una correlación significativa alta.

**Sexto:**

Se concluye, en respuesta al quinto objetivo específico que se ha comprobado la relación entre la gestión de recursos humanos y el cohecho de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022; lo que se sustenta con la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,716 representando una correlación significativa alta.

## VII. RECOMENDACIONES

Según los estudios realizados podemos recomendar:

### **Primero:**

De acuerdo a las conclusiones obtenidas, sugerimos al director de la GTH de la policía Nacional de una entidad de Lima, que es necesario aplicar las sanciones necesarias a los funcionarios que cometan delitos de corrupción y que atenten con los derechos de los colaboradores, debiendo obrar con imparcialidad en cualquier acto de corrupción.

### **Segundo:**

Se recomienda al subdirector de la GTH que debe sancionar con todo el peso de la ley a los funcionarios de la Policía Nacional de una entidad de Lima que cometen peculado, y el personal que ocupa cargos importantes debe cumplir perfiles para evitar actos de peculado.

### **Tercero:**

Se sugiere a los encargados de GTH, dar charlas de coaching, de neurociencia, de valores y ética para concientizar a los funcionarios de la Policía Nacional de una entidad de Lima, que cometan colusión.

### **Cuarto:**

Se sugiere al encargado de GTH y a quienes corresponda que deben aplicar todo el peso de la ley a los funcionarios de la Policía Nacional de una entidad de Lima que cometan malversación de fondos y atenten contra el patrimonio de la institución.

### **Quinto:**

Se sugiere al encargado de GTH y a quienes corresponda que deben tomar medidas estrictas para evitar que los funcionarios cometan cohecho en perjuicio de una institución de la Policía Nacional de Lima y de los colaboradores.

### **Sexto:**

Se sugiere al encargado de GTH y a quienes corresponda que deben sancionar ejemplarmente los actos de concusión cometidos por los funcionarios de una institución de la Policía Nacional de Lima, en perjuicio de los colaboradores.



## REFERENCIAS

- Alyahya, S., Wang, Q. y Bennett, N. (2016). Application and integration of an RFID-enabled warehousing management system – a feasibility study, *J. Ind. Inf. Integr.*, vol. 4, pp. 15-25, 2016, doi: 10.1016/j.jii.2016.08.001
- Aracil, J. y Gordillo, F. (1997). *Dinámica de sistemas*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019) *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Revista Scielo. Universidad y Sociedad vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 02-Sep-2019. Universidad Técnica de Machala. Ecuador
- Arias, J: (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Editado por ENFOQUES CONSULTING EIRL
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.* 2016;63(2):201-206
- Asca, P., Solis, M., Ramos, O., y Espinoza, R. (2020). Gestión administrativa análisis del proceso de adquisiciones en el Instituto Nacional de Estadística e Informática período 2013-2018. *INNOVA Research Journal*, 5(3.1), 281-299. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1581>.
- Atieh, A. (2016). Performance Improvement of Inventory Management System Processes by an Automated Warehouse Management System, *Procedia CIRP*, vol. 41, pp. 568-572, 2016, doi: <https://doi.org/10.1016/j.procir.2015.12.122>
- Aymar, K., y Rodríguez, R. (2018). Desarrollo de un modelo de gestión de recursos humanos de alto impacto en las operaciones de una empresa industrial. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <https://doi.org/10.19083/tesis/625031>
- Baldeos, L. (2019). La ley de contrataciones del estado y la adquisición de bienes y servicios en la municipalidad provincial de Barranca (Tesis de grado)

- Ballou, R. (2004). Logística Administración de la cadena de suministro. México: Pearson Educación.
- Bautista, O. (2017) ¿Por qué se corrompen los servidores públicos? Instituto Nacional de Administración Pública. A. C.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5093/7.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S y Morris, S. (2018). Administración de recursos humanos. Cengage Learning Editores. 17° Edición
- Cabrera, D. (2018) Gestión de almacenes en la división de logística de la Policía Nacional del Perú, Rímac, 2018.(Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejo
- Castañeda, V. (2016) Una investigación sobre la corrupción pública y sus determinantes. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. Nueva Época, Año LXI, núm. 227
- Castillo, R. (2012). Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones. México: Red Tercer Milenio.  
[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Desarrollo\\_del\\_capital\\_humano\\_en\\_las\\_org.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf)
- Código Procesal Penal - Defensoría del Pueblo. Segunda edición, Lima, Perú, octubre de 2013.
- Chanjan, R., Solis, E. y Puchuri, F. (2018) Sistema de justicia, delitos de corrupción y lavado de activos. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018 Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUC)
- Chanjan, R. (2020) Las clínicas jurídicas anticorrupción: estudios de casos de corrupción en cuatro regiones del país. Primera edición: diciembre de 2020. Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Chávez, D. (2015). La administración policial hacia una visión de la administración pública (Tesis de grado). universidad militar Nueva Granada facultad de ciencias económicas dirección de posgrado.
- Dessler, G. y Varela, R. (2017) Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. Pearson Educación. Quinta edición.
- El universo (11 de abril de 2022). Diario de circulación en Quito.  
<https://www.eluniverso.com/noticias/politica/estas-son-las-cuentas-que-tiene-jorge-glas-con-la-justicia-de-ecuador-el-estuvo-1646-dias-en-prision-nota/>
- El Instituto de Democracia y Derechos Humanos (Idehpucp) (16 de noviembre de 2021). analizando los proyectos de ley presentados por el congreso en materia de lucha contra la corrupción: ¿avanzamos o retrocedemos?  
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/analizando-los-proyectos-de-ley-presentados-por-el-congreso-en-materia-de-lucha-contra-la-corrupcion-avanzamos-o-retrocedemos/>
- Galindo, M (2000). Teoría de la administración pública, editorial Porrúa Av. República Argentina, 15 'México.
- García, M. (2014). El control interno como mecanismo de transformación y crecimiento, una mirada desde la gestión gerencial de la empresa (Tesis). Universidad Militar Nueva Granda  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12715/ENSAYO%20-%20OPCION%20DE%20GRADO%20%20CONTROL%20INTERNO.pdf?sequence=1>
- Gonzales T. (1993), Reforma del Estado y Política Social, 2° ed., Instituto Nacional de Administración Pública, A. C., INAP, México, 1993.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill- educación, 2018
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2020). *Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las*

*Instituciones* (Informe Técnico Julio – Diciembre 2019). Instituto Nacional de Estadística e Informática.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_gobernabilidad\\_febrero2020.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_gobernabilidad_febrero2020.pdf)

Jiménez, E. (2021) Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019. (tesis de Maestría) CAEN

LAPOP (2020). *Cultura política de la Democracia en el Perú y en las Américas, 2018/19: Tomándole el pulso a la Democracia* (Mayo 2020). Latin American Public Opinion Project. <https://www.vanderbilt.edu/lapop/peru/AB2018-19-Peru-Country-Report-Final-W-200811.pdf>

Lototsky, V., Sabitov, R., Smirnova, G., Sirazetdinov, B., Elizarova, N. y Sabitov, S. (2019). Model of the automated warehouse management and forecasting system in the conditions of transition to industry 4.0, IFAC-PapersOnLine, vol. 52, no. 13, pp. 78-82, 2019, doi: 10.1016/j.ifacol.2019.11.137.

Martins, R., Pereira, M., Ferreira, L., Sá, J. y Silva, F. (2020) "Warehouse operations logistics improvement in a cork stopper factory", *Procedia Manuf.*, vol. 51, no. 2020, pp. 1723-1729, 2020, doi: 10.1016/j.promfg.2020.10.240.

Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Derechos reservados © 2018 respecto a la primera edición por: mcgraw-hill interamericana editor, s.a. de C. V.

Mondragón, V., García, M. y Sotomayor, M. (2020). Gestión de riesgos de corrupción para el gobierno regional de Lima - Perú

Montoya, C. (2015) Optimización de los recursos financieros asignados a la Policía Nacional para la adquisición de bienes y servicios. (Tesis de Maestría) Universidad EAFIT Escuela DE Administración Maestría en Administración DE Negocios (MBA) Medellín.

- Nación, K. (2016). *Vulneración al Principio de Imputación Necesaria en la Investigación Preparatoria*, en el Distrito Judicial de Huánuco, AÑO 2013-2014. Huánuco: Universidad De Huánuco.
- Peinado, J., Montoy, L. y Torres, Z. (2020) Estrategia de gestión para la generación de recursos en un centro de investigación y posgrado. Estudio de caso del CIITEC en el contexto de México. Revista Scielo. Acta univ vol.30 México 2020 Epub 26-Mar-2021.  
<https://doi.org/10.15174/au.2020.2445>
- Pineda, G. (2018) Efectos de la corrupción en la gestión y uso de los recursos públicos de los gobiernos regionales del país 2015-2017. (Tesis de grado)
- Pineda, J., Gálvez, W. y Velásquez, 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. Revista Derecho - Año 2 edición 3: 61 – 79
- Proética (2017). X Encuesta nacional anual sobre percepciones de corrupción. Proética. <https://www.proetica.org.pe/noticias/decima-encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-2017/>
- Proética (2019). XI Encuesta nacional anual sobre percepciones de corrupción. <https://www.proetica.org.pe/contenido/xi-encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-en-el-peru-2019/>
- Rangel, J., Vivanco, J., Barrera, J. y González, M. (2017). Capital humano, relacional y estructural en la actividad innovadora de las pequeñas y medianas empresas. *Revista Mercados y Negocios*, núm. 36, pp. 127-146, 2017. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086008/html/>
- Reátegui, J. (2015). *Delitos contra la Administración Pública en el Código Penal*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Reyna, L. (2015). *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

- Salazar, D. (2019). Delitos de corrupción. *Revista científica de ciencia jurídicas criminología y seguridad*. Diciembre 2019 • Nro. 26
- Shack, N., Pérez, J. & Portugal, L., (2021). *Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú 2020*. Documento de Política en Control Gubernamental. Contraloría General de la República. Lima, Perú
- Scheller, A. y Silva, Sh. (2017). La corrupción en la contratación pública: operatividad, tipificación, percepción, costos y beneficios. *Revista Vía Iuris*, (Nº 23).
- Shiau, J. y Lee, M. (2010). A warehouse management system with sequential picking for multi-container deliveries, *Comput. Ind. Eng.*, vol. 58, no. 3, pp. 382- 392, 2010, doi: 10.1016/j.cie.2009.04.017.
- Soto, R. y Quiñones, V. (2016) Estudio de las adquisiciones del estado y tecnologías de información: el caso del sistema electrónico de contrataciones del Estado en Perú. "Ciencia y Tecnología", Año 12, Nº 1, 2016, 129-144
- Subrahmanya, B. y Neeraja, S. (2018). Warehouse inventory management system using IoT and open-source framework, *Alexandria Eng. J.*, vol. 57, no. 4, pp. 3817-3823, 2018, doi: 10.1016/j.aej.2018.02.003.
- Sulca, G (2015) "Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial" (Tesis de Maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos.
- Tauca Llaja, L. C. (2018). *Modelo de gestión administrativa para el control de los recursos logísticos en las instituciones educativas estatales de la Provincia de Chachapoyas* (Tesis de maestría). Universidad nacional de Chachapoyas
- Terrazas, R (2009) Modelo de Gestión Financiera para una Organización. *PERSPECTIVAS*, núm. 23, enero-junio, 2009, pp. 55-72. Universidad Católica Boliviana San Pablo.
- Torabizadeh, M., Yusof, N., Ma'aram, A. y Shaharoun, A. (2020). Identifying sustainable warehouse management system indicators and proposing new

weighting method, J. Clean. Prod., vol. 248, pp. 119190, 2020, doi:  
10.1016/j.jclepro.2019.119190.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*.  
Lima: San Marcos.

Vara, A. (2015). *Los Siete pasos para una tesis exitosa*. Editora Macro EIRL

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). Administración de los recursos  
humanos. El capital humano. Sexta edición. McGRAW- HILL  
INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V

World Justice Project (2020). Índice del Estado de Derecho 2020. World Justice  
Project. [https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-  
Global-ROLI-Spanish.pdf](https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-Global-ROLI-Spanish.pdf)

Yuni, J. y Urbano, C. (2006) *Técnicas para investigar: recursos metodológicos  
para la preparación de proyectos de investigación*. 2ª ed. Brujas, 2006.V1

## ANEXOS



## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: La gestión de recursos humanos y los delitos de corrupción de funcionarios en una institución policial de Lima – Perú, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 :Gestión de recursos humanos				
¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional en Lima – Perú, 2022?;	determinar cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional de Lima – Perú, 2022	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con los delitos de corrupción de funcionarios en la Policía Nacional en Lima – Perú, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Niveles o rangos  Alto Medio Bajo
			capacidad	Conocimiento Habilidad talento	1-4		
			comportamiento	Valores Actitudes Mitos creencias	5-8		
			esfuerzo	Estructura formal Estructura informal	9-12		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Delitos de corrupción				
¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la <b>malversación de fondos</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022?	determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la <b>malversación de fondos</b> para delinquir de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la <b>malversación de fondos</b> para delinquir de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Niveles o rangos  Alto Medio Bajo
			malversación de fondos	-Falsificación de documentos -Falsificación de registros -Dinero ocultado sistemáticamente -Fraude financiero	1-4		
¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el <b>cohecho</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022?	determinar cómo se relaciona la gestión de recursos con el <b>cohecho</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el <b>cohecho</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022	cohecho	-Ofrece favor personal -Ofrece dádiva o dinero -Influencia en la conducta del gobierno -Demanda favor personal	5-8		

¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con el <b>peculado</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022?	determinar cómo se relaciona la gestión de los recursos con el <b>peculado</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el <b>peculado</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.	peculado	-Apropiación ilícita de bienes -Apropiación ilícita de dinero -Pago de dinero por intimidación -Amenaza por posición de poder	9-12		
¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con la <b>colusión</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022?	determinar cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con la <b>colusión</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la <b>colusión</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.	colusión	-Afectación del patrimonio del estado -Pacto ilícito	13-14		
¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con la <b>concusión</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022?	determinar cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con la <b>concusión</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la <b>concusión</b> de funcionarios en una institución policial en Lima – Perú, 2022.	concusión	-Abuso del cargo para recibir un beneficio -Inducir a una persona a dar un bien patrimonial	15-16		
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental		Población: 176 policías Muestra: 82 policías	Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva: Estadística descriptiva Inferencial: Estadística inferencial		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Variable 1</b>  <b>Gestión de recursos Humanos</b>	La gestión de recursos humanos es el procesamiento de planear, proyectar y la asignación con anticipación los recursos para optimizar su eficacia. Un recurso es lo que se necesita para efectuar una labor o un plan, también podría ser el conjunto de habilidades de los trabajadores o el adoptar un software (Hansen, 2021).	La variable se operacionaliza en las dimensiones : capacidad, comportamiento y esfuerzo.	Capacidad	Conocimiento Habilidad talento	Ordinal  Tipo Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Comportamiento	Valores Actitudes Mitos creencias	
			Esfuerzo	Estructura formal Estructura informal	
<b>Variable 2</b>					
<b>Delitos de corrupción</b>	Eigen (2013) fundador de Transparencia Internacional, el cual dice que corrupción es el mal uso de un bien público para beneficio particular. Esta institución, manifiesta otra definición ampliada que dice: la corrupción son las actuaciones de parte de funcionarios del sector público, ya sean políticos o servidores públicos, que se enriquecen o permiten el enriquecimiento de personas próximas a él inapropiadamente o de forma ilegal, por medio de usar mal la potestad que se le confió.	La variable se operacionaliza en las dimensiones: peculado, colusión, malversación de fondos, cohecho y concusión	Peculado	Apropiación de dinero o bienes	Ordinal  Tipo Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Colusión	Perjuicio al estado	
			Malversación de fondos	Dinero o bienes mal administrados	
			Cohecho	Proposición o beneficio a un servidor público	
			Concusión	Abuso del cargo por servidor público	

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### Cuestionario de Gestión de recursos humanos

1= nunca, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre

Nº	VARIABLE 1 : Gestión de recursos humanos	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1 Capacidad</b>					
1	El personal que labora en la sede policial de Lima tiene amplio conocimiento de sus funciones					
2	El personal de la sede policial de Lima muestra sus habilidades en las intervenciones que llevan a cabo.					
3	En el trabajo desarrollado por el personal de la sede policial se muestra el talento de los efectivos policiales.					
4	Los efectivos policiales actúan con pleno conocimiento de causa en una intervención					
	<b>DIMENSIÓN 2 Comportamiento</b>					
5	Los efectivos policiales actúan con valor ético ante una incautación de dinero.					
6	Los efectivos policiales desarrollan creencias religiosas.					
7	Existe una buena relación laboral entre los efectivos policiales					
8	Los efectivos policiales desarrollan labores con una motivación situacional					
	<b>DIMENSIÓN 3 Esfuerzo</b>					
9	En una intervención, los efectivos policiales demuestran sus facultades intelectuales					
10	Los efectivos policiales actúan con inteligencia ante un acto negativo					
11	Estar en buenas condiciones físicas , es prioridad de los efectivos policiales					
12	Se realizan intervenciones tácticas con efectivos en buenas condiciones físicas					

## Cuestionario de Delitos de corrupción

1= nunca, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre

N°	VARIABLE 1 : Delitos de corrupción	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1 Peculado</b>					
1	Los directores policiales en su mayoría se apropian de dinero de la institución aprovechando de su condición					
2	.Las entidades policiales no cuentan con buena infraestructura por la apropiación ilícita del dinero que el estado proporciona					
	<b>DIMENSIÓN 2 Colusión</b>					
3	Considera que el delito de Colusión cometido por los efectivos policiales en perjuicio al estado, debe ser sancionado con severidad					
4	Considera que en todos los casos del delito de colusión debe solicitarse la prisión preventiva de los involucrados					
	<b>DIMENSIÓN 3 Malversación de fondos</b>					
5	Considera que los funcionarios policiales administran inadecuadamente los bienes del estado					
6	Considera que no fue atendido en la sanidad policial debido a la mala administración de bienes					
	<b>DIMENSIÓN 4 Cohecho</b>					
7	Considera que los funcionarios policiales realizan cohecho para favorecer a ciertos servidores públicos					
8	Los efectivos policiales están sometidos a las coimas para ascender a un cargo superior					
	<b>DIMENSIÓN 5 Concusión</b>					
9	Los funcionarios policiales cometen infracciones con los subalternos amparados en su cargo					
10	Se cometen abusos contra los subalternos por los altos mandos al obligarles a realizar labores que no son de su competencia					

## Confiabilidad

Prueba piloto de la variable 1: Gestión de recursos humanos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
H1	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	4
H2	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5
H3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	3	3
H4	5	5	5	5	4	4	1	2	3	3	4	2
H5	3	3	2	5	5	5	2	2	2	3	3	2
H6	4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	3	3
H7	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3
H8	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3
H9	4	4	4	5	3	4	2	2	4	2	3	3
H10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
H11	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	3
H12	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4
H13	3	2	1	5	3	5	2	3	2	2	2	2
H14	3	3	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4
H15	3	3	2	5	3	4	3	3	3	2	1	2

Prueba piloto de la variable 2: Delitos de corrupción

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
H1	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2
H2	3	3	2	5	5	2	2	2	2	1
H3	4	2	3	5	5	1	1	3	1	1
H4	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2
H5	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
H6	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
H7	3	3	4	3	5	3	2	3	2	3
H8	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1
H9	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2
H10	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
H11	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2
H12	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
H13	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2
H14	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
H15	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	12

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	10



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GONZALES CRUZ JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LOS DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DE LIMA – PERÚ, 2022.", cuyo autor es GIRALDO PONTE PABLO FRANCISCO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALES CRUZ JUAN CARLOS <b>DNI:</b> 41935812 <b>ORCID</b> 0000-0002-6658-8666	Firmado digitalmente por: JCGONZALESC el 09-08- 2022 18:17:28

Código documento Trilce: TRI - 0397247