



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO  
PENAL Y PROCESAL PENAL**

**La corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la  
Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022**

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

Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal

**AUTOR:**

Macuri Espinoza, Hector Amancio ([orcid.org/0009-0004-1547-5807](https://orcid.org/0009-0004-1547-5807))

**ASESORES:**

Dr. Lopez Cazorla, Alvaro Fernando ([orcid.org/0000-0003-3963-5786](https://orcid.org/0000-0003-3963-5786))  
Mg. Quiñones Vernazza, Cesar Augusto ([orcid.org/0000-0002-5887-1795](https://orcid.org/0000-0002-5887-1795))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Penal, Procesal Penal, Sistema de Penas, Causas y Formas del  
Fenómeno Criminal

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por la vida, a mis padres por sus enseñanzas y valores, sobre todo por la motivación que me transmiten en levantarme la moral para continuar con la presente investigación y lograr el objetivo, y por ultimo dedico a mis hermanos y a las personas que siempre están conmigo quienes son mi fortaleza de día a día que vienen acompañándome en el futuro que vengo construyendo.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sincero agradecimiento a esta casa de estudios y a los docentes quienes me inspiraron el desarrollo de este trabajo de investigación. Asimismo, a mis asesores por sus enseñanzas y paciencia brindada en el curso de metodología de investigación, y en especial a mi vínculo familiar por ser mi impulso permanente en la dura tarea de luchar incansablemente manteniéndonos seguros y honestos hasta hacer realidad los grandes sueños.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.1.1 Tipo de investigación	19
3.1.2 Diseño de investigación	19
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	19
3.3 Escenario de estudio	20
3.4 Participantes	20
3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.6 Procedimiento	21
3.7 Rigor científico	21
3.8 Método de análisis de la información	21
3.9 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Categorías y Subcategorías.....	19
Tabla 2. Participantes.....	19

## RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022. La investigación es de tipo básica, enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico, la población de estudio es compuesta por miembros de la PNP, mientras que la muestra está conformada por siete (07) efectivos policiales. Para ello se empleó la entrevista como técnica y la guía de entrevista semiestructurada como herramienta de procesamiento de análisis de datos, construido, verificado y sometido a pruebas de fiabilidad de acuerdo con las especificaciones para el estudio de la investigación. Con resultados: existiendo relación significativa y positiva entre la corrupción y el desempeño laboral de los agentes de policía, siendo que el primero afecta gravemente la labor policial, considerando un crecimiento de la inseguridad y la delincuencia con grandes riesgos penales. Debido a la corrupción generalizada en las instituciones del Estado entre los funcionarios públicos y las autoridades. Concluyendo, mientras mayor sea la corrupción menos será la respuesta de la PNP a los problemas sociales, la inseguridad ciudadana.

**Palabras clave:** Corrupción de funcionarios, desempeño laboral, cohecho, servicio público, administración pública.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between corruption and the work performance of members of the National Police of Peru in Metropolitan Lima, 2022. The research is basic, qualitative approach, phenomenological design, The study population is made up of members of the PNP, while the sample is made up of seven (07) police officers. For this purpose, the interview was used as a technique and the semi-structured interview guide was used as a data analysis processing tool, constructed, verified and subjected to reliability tests in accordance with the specifications for the research study. With results: there is a significant and positive relationship between corruption and the work performance of police officers, with the former seriously affecting police work, considering a growth in insecurity and crime with great criminal risks. Due to widespread corruption in State institutions among public officials and authorities. Concluding, the greater the corruption, the less the response of the PNP will be to social problems, citizen insecurity.

**Keywords:** Corruption of officials, job performance, bribery, public service, public administration.

## I. INTRODUCCIÓN

En relación con la situación problemática actual este estudio de investigación nace de la situación actual que viene atravesando el país, por los graves problemas de corrupción y la inseguridad ciudadana, puesto que su incremento ha resultado casi inmanejable, siendo un desafío para el Estado, luchar contra este flagelo por ser de mayor interés por su contexto social y político.

Esta tendencia se ha proliferado con rapidez en los últimos años socavando las estructuras y erosionando todos los sistemas estatales, debido a la implicación de los altos funcionarios públicos en actos de corrupción, que se han extendido a todas las ramas del estado sin tener en cuenta las diferentes instituciones de niveles jerárquicos o subordinados, tanto de nivel ejecutivo como operativo.

En el ámbito internacional, uno de los problemas sociales más graves es la corrupción, que está presente en todas las sociedades del mundo y no conoce diferencias sociales, económicas, políticas, culturales y étnicas, hasta convertirse en un flagelo global. Como bien señala García (2021), la corrupción es uno de los mayores problemas sociales en México y en todo el mundo, y se puede encontrar en países ricos y pobres, del tercer mundo y del primer mundo.

Por otro lado, a nivel latinoamericano, de acuerdo a Alberto (2018) menciona la triste realidad que lleva a comprender la razón del subdesarrollo, el mal gobierno siempre resulta de la lejanía entre los ciudadanos y el centro de la autoridad. El gobierno debe estar al servicio de todos. Pensando en el bien común y el desarrollo de los pueblos, para ello se requiere compromiso de las autoridades y no hacer que los cargos públicos, se venden para nutrir el siempre exhausto cofre del monarca, donde la corrupción parece ser la regla y no la excepción.

Sobre este punto, la corrupción no se limita en un solo gobierno, partido, institución política o familia; existe en toda la región y está empeorando a medida que las formas de corrupción se multiplican y son diversas, afectando el sistema político, económico, social y científico tecnológico, quedando limitado las acciones de las instituciones y el desempeño laboral de quienes la conforman en la lucha frontal contra este flagelo.



En relación con la situación a nivel nacional, Maúrtua (2018) afirma que el contexto actual demuestra que la corrupción es el principal mal que aqueja al Estado que es sucedido de gobierno a gobierno. Siendo, a partir de ahí, la legitimidad de los aparatos estatales que se debilita y genera inestabilidad política, donde la inconsistencia de los mecanismos de justicia, no son lo suficientemente vinculantes para poder regular esta mala práctica. Donde el origen de esta cultura de política peruana, es básicamente la corrupción y utilizar al estado para beneficio propio. Asimismo, según Quiroz (2013) refiere que la corrupción está relacionada con el patronazgo y el clientelaje porque la mayoría de los clientes políticos nombrados en un cargo tienden a abusar y utilizar mal los puestos y fondos públicos.

El problema actual lo demuestra, la actual crisis donde viene cayendo el prestigio de la gobernabilidad y la pérdida de la legitimidad ante la población, donde en las instituciones tutelares del estado se viene normalizando la corrupción en cada nuevo gobierno que entra siendo más corrupto que el anterior, creando la inmoralidad, la desigualdad y la injusticia para debilitar las instituciones y los sistemas democráticos y los poderes del estado peruano. Imperando el caos y la confusión e incertidumbre en una crisis política, social, económica y cultural dejando desprotegidos los derechos de los ciudadanos. Siendo la principal causa del debilitamiento de la cohesión social, distorsión de la democracia, cometiéndose abusos y crímenes. Golpeando la dignidad de los más vulnerables, quedando las grandes mayorías completamente en el más absoluto abandono.

Ahora bien, con relación al contexto social y político la corrupción ha generado graves afectaciones en las diferentes instituciones del estado, y la Policía Nacional no es ajeno, debido al rechazo de la ciudadanía, debido a la falta de credibilidad, desconfianza e insatisfacción del servicio público. Percepción negativa creado para desprestigiar la imagen policial. Difamando a falsos culpables por medio de los diferentes programas informativos, descalificando a la Policía como una de las instituciones con mayor índice de corrupción, por el crecimiento de la criminalidad. Desconociendo el problema de la corrupción que ha copado en todas las instituciones a ello sumado la incapacidad de las autoridades desde el presidente de la república, este cáncer está en todas las esferas del poder. Se sabe

que incluso altos mandos de la Policía Nacional han cooperado en prácticas desleales con el pretexto de defender la democracia y la paz, restringiendo y entorpeciendo la labor policial. El mal accionar de estos policías ha creado un mal clima laboral en la institución generando un desconcierto quebrándose la moral y la mala imagen, por el abuso de poder de la autoridad pública de quienes están constitucionalmente obligados a garantizar el cumplimiento del mandato y la solidez pública en bien de la comunidad.

Por consiguiente, se planteó el siguiente problema general de esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022? y se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los delitos de corrupción y la motivación laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022? y, ¿Cuál es la relación entre los actos de corrupción y el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022?

La presente investigación tiene una justificación práctica donde se determinó realizar un diagnóstico de la problemática en el desempeño laboral de la PNP, quienes son obstaculizados y restringidos en sus funciones, mermando la capacidad operativa creándose la impunidad, debido a la corrupción en las instituciones del estado, donde varias autoridades vienen siendo involucrados en actos de corrupción, siendo estos actos en un rápido crecimiento. Esta investigación va dirigida a las instituciones del estado y la población de modo que se pueda aplicar mejores instrumentos de política pública que ayuden a mejorar el desarrollo del país y luchar contra la corrupción. En la medida en que se utilicen herramientas mejoradas para las políticas públicas y llegar a una solución viable.

Al respecto, se planteó el objetivo general: determinar la relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022; siendo los objetivos específicos: por un lado, determinar la relación entre los delitos de corrupción y la motivación laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima metropolitana, 2022. Por otro lado, determinar la relación entre los actos de corrupción y el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar esta investigación, se exploró la situación actual del problema, desde un análisis de los temas relacionados a corrupción y desempeño laboral, tras un contexto a nivel nacional e internacional que permiten dar mayor relevancia a la investigación.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Solano (2022) en su investigación tuvo como objetivo principal determinar los efectos de la corrupción dentro de las entidades públicas en el desarrollo de Juanjuí 2021, el estudio tuvo un diseño no experimental transversal, descriptivo de tipo básica biográfico, en la que se contó con la participación de 120 empleados del Estado, aplicándose la guía de entrevista. Entre los resultados: el grado de corrupción fue alta según la percepción del 88,3%; por lo tanto, el grado de desarrollo local, fue bajo con 86.7%. Asimismo, concluyendo que el impacto de la corrupción en el sector público es significativo siendo la relación con 0.468, demostrando que la corrupción tiene un impacto de 21,9% del desarrollo de Juanjuí. Se aporta, la solución frente a la corrupción, considerando idóneo el 100% por expertos para su ejecución.

Por otra parte, Pacheco (2020) en su investigación tuvo como objetivo precisar la relación entre los actos de corrupción y las normas de conducta de empleados públicos del Gobierno Regional de Cusco – 2019. Con diseño no experimental, enfoque cualitativo de tipo básica. Con 52 empleados entre varones y mujeres, aplicando la encuesta como técnica y el instrumento dos cuestionarios, para definir los grados de actos de corrupción y las normas de conducta. Con resultados: una relación contraria y significativa. Además, el grado de conducta de corrupción es inferior y el grado de aplicación de leyes es elevado. Concluyendo mientras las acciones de corrupción sean mayor, menor será el grado de conductas apegados a las normas de los funcionarios.

Asimismo, Coronado (2020) en su estudio tuvo como objetivo realizar un análisis normativo y rol de las instituciones frente a la corrupción en el país, siendo el problema principal por la percepción de la comunidad. El auge provocado por las revelaciones de corrupción que implican a los más altos niveles de la autoridad política, el caso Lava Jato aún tiene en vilo a varias figuras políticas por los grandes

sobornos de Odebrecht; y los diferentes servidores públicos que han sido involucrados. Para ello, se presenta un programa de Ley de la Abogacía, propuesta del Ministerio, de los Colegios de Abogados del Perú, en 2018, resaltando que es necesario una profunda formación deontológica de los profesionales en general. Concluyendo, la lucha de este flagelo es de todos con una formación integral.

Para Vargas (2019) en su estudio tuvo como meta analizar los efectos de percepción del desempeño laboral en el personal administrativo de la Región Policial Cusco, 2018. De diseño no experimental transversal, de alcance descriptivo, con 134 colaboradores, aplicando el instrumento para el hallazgo de datos validado propiamente de la metodología, dando a conocer once ítems., el modelo de medición del desempeño fue 180°, resultando que la mayoría de los colaboradores tienen un grado adecuado de desempeño. Por lo tanto, conforme al estudio y las mediciones multiperceptivas con la prueba de Friedman no se encontró diferencia significativa.

Asimismo, Santamaría (2022) en su investigación tuvo como objetivo general analizar la corrupción de los funcionarios públicos en la eficacia jurisdiccional de la Contraloría General del Callao, 2020. Con enfoque cualitativo, de tipo básica, con diseño de teoría fundamentada de método hermenéutico basado en la interpretación. Logrando como resultados donde la Contraloría del Callao a través de la función de supervisión, detecto las desviaciones e irregularidades del presupuesto del sector público por los funcionarios públicos. Concluyendo, que los actos de corrupción con mayor frecuencia se comenten en la administración pública por funcionarios y servidores públicos, vulnerando para lo que han sido encomendados. La correcta Administración. Generando diversos delitos como: peculado, malversación de fondos, tráfico de influencias, entre otros afectando al Estado.

En el ámbito de antecedentes internacionales, tenemos a Rosado (2022) en su estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación de corrupción y la policía municipal - Chetumal Quintana Roo, desde un punto de vista interno y observar el impacto en el rendimiento de los elementos. De nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, con policías de la municipalidad de Othón P. Blanco en Quintana Roo. Se empleó la encuesta como metodología y el cuestionario como

instrumento. Concluyendo, siendo el fenómeno de la corrupción bastante amplio y complicado de erradicar sobre todo en un ambiente como lo es el de la policía, pues se necesita a policías muchísimos más capaces de actuar, que tengan principios éticos y morales y sobre todo que tengan las actitudes para desarrollar las actividades con responsabilidad, siendo actividades muchas veces complicadas que requieren cierta dedicación y constancia.

De acuerdo con Palacios (2019) en su estudio la principal meta fue determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí, Ecuador. De diseño descriptivo correlación, enfoque cuantitativo, con 312 trabajadores, aplicando dos instrumentos de evolución: clima organizacional y desempeño laboral, con 50 y 48 ítems. La prueba Alfa de Cronbach, validando la confiabilidad, arrojando un 0,970 con 98 ítems., demostrando la existencia de un mayor nivel de confianza en los hallazgos recogidos. Para evaluar, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, donde se observa una cifra de 0,870, demostrando un grado de relación significativa; consistiendo que el rendimiento laboral aumenta con la mejora del clima organizativo. Concluyendo, existe una relación significativa.

Asimismo, Guanoluisa (2019) en su estudio tuvo como objetivo principal determinar el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral del comercial Los Laureles. De nivel exploratoria, descriptiva, explicativa, diseño no experimental de método hipotético-deductivo, siendo investigado a profundidad el fenómeno, porque su fundamento es su contexto natural. Con resultados: que permiten confirmar el problema dentro de la organización y sugerir soluciones para la empresa Los Laureles, que puede utilizarlas para aumentar la producción.

Por su parte, Orihuela (2022) en su investigación tuvo como objetivo analizar las posibles prácticas corruptas llevadas a cabo por los políticos, y en especial las que inmiscuyen a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FCS), la legislación para prevenir y garantizar la corrupción, el modelo español, los actos políticos deslegitimados que ejercen presiones sobre la policía para obtener beneficios personales y partidistas, actuando en contra del interés general y en ocasiones de la legalidad. La metodología adopta un enfoque formalista y dogmático.

Por último, a nivel internacional, tenemos a Iglesias (2020) en su investigación, tuvo como objetivo interpretar antropológica y sociopolíticamente la corrupción. La metodología empleada es la unión de dos campos de las ciencias sociales, las Ciencias Políticas y la Antropología, empleando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de manera virtual por vía Skype y Zoom por la imposibilidad de salir del confinamiento, condición sanitaria derivada del COVID-19 en España.

Ahora bien, respecto a las teorías, de manera general en nuestro estudio con respecto a la corrupción de funcionarios, desde la posición de Rose-Ackerman (2021) la corrupción se da cuando el funcionario a través del poder que ostenta, realiza un interés mezquino con la finalidad de obtener ventajas propias o de otros; desde la posición de Quiroz (2013) la corrupción incluye una variedad de acciones tanto públicas como privadas, como la concesión y aceptación de sobornos, y va más allá de la persistente malversación de fondos públicos. Asimismo, podemos decir que la corrupción es el uso de poder indebido de la autoridad para lograr un provecho personal a expensas de otros, violando la ley y los principios morales, se conoce como corrupción. También puede denominarse la acción de proporcionar, ofrecer, prometer, aceptar o exigir, directa o indirectamente, una cifra a cambio de una ventaja.

Según Klitgaard (2023) la corrupción es un fenómeno que a través del tiempo no ha cambiado, sino que los propios países y culturas determinan lo legal o ilegal como, por ejemplo, cuando alguien prioriza ilegalmente sus intereses personales sobre los valores e intereses de las personas a las que ha jurado servir, habiendo sido referido por Fernández (2015), quien ha sido considerado en su investigación por (Ramos, 2018).

La capacidad de las entidades públicas para cumplir el propósito de impulsar el bien común se ve obstaculizada por los poderes ocultos de este fenómeno, gobernados por políticos y funcionarios públicos que apoyan a distintas redes delictivas vinculadas a otros delitos (Ponce 2020). En los últimos años, lo relevante es que ha cobrado importancia por la gravedad que viene produciéndose, una conciencia de lucha contra estos males, siendo la perspectiva y la posibilidad que el Estado establece normas claras y eficaces y todos se esfuerzan sinceramente

por perseguir la igualdad social y el bienestar general. Para ello, todos tenemos la responsabilidad de promover la ética como contrapeso a la corrupción y a la inseguridad ciudadana. Con la responsabilidad moral y emancipación por defender el bien común, por su parte Jhonás (2020) argumenta, para que cada persona pueda encontrar la felicidad completa por sí misma, el Estado debe crear las circunstancias de justicia, libertad o estabilidad.

Con respecto a los enfoques conceptuales, se han desarrollado metódicamente de acuerdo con cada categoría y subcategoría; por ejemplo, nuestra primera categoría corrupción, La definición de corrupción en el léxico de la Real Academia Española (RAE) es: del latín *corruptio* – *onis*. Acción y efecto de corromper, alterar, vicio u abuso de poder en perjuicio de terceros, actividades públicas o privadas a través de sus funciones indebidas para lograr un provecho o beneficio; para tal fin hay dos agentes: el corruptor y el corrupto, siendo la fuerza de poder que destruye y la otra en el que recae.

Según Quiroz (2013) la corrupción se define como la apropiación indebida o el mal manejo de bienes del estado, así como la inadecuada decisión pública, por parte de camarillas oficiales que actúan en concierto con intereses privados a pequeña escala para abusar de su poder político y burocrático a fin de lograr provechos políticas o económicas diferentes a los objetivos del crecimiento e bienestar. Siendo la corrupción una actividad ilegal que se cometen en la administración del estado afectando la función pública.

Asimismo, es importante señalar que la corrupción siempre ha existido en América Latina, tanto históricamente como en la actualidad. El hecho es que la corrupción ha persistido en el tiempo como uno de los peores y más comunes males de nuestro continente, incluso a pesar de la presencia de instrumentos internacionales para combatirla. El desconocimiento de estos acuerdos internacionales y su persistente incumplimiento son otros de los factores que contribuyen a la corrupción. (Von, 2020).

Empleando la palabra de Paredes & Encinas (2020) las escandalosas revelaciones de corrupción que habían creado una grave crisis política implicando gravemente a autoridades de las más altas esferas por sus débiles tentáculos

intereses, egoístas por su propio pueblo. Han generado aún más evidente este flagelo que, cada vez viene pisando más fuerte como un monstruo. Por lo mencionado del autor, hablar de corrupción es violar, quebrar, la confianza otorgado a través del cargo público, sin la menor consideración de amor a la patria, creando la pérdida de confianza en sus instituciones, afectando la gobernabilidad y la estabilidad de un país.

Asimismo, podemos decir que, la corrupción es el mal que afecta desde sus bases a todas las instituciones del estado. Como dice Maúrtua (2018) una persona que utiliza su poder de manera deshonesto o ilegal para obtener ventajas para sí misma es considerada corrupción, ya que se encarga de más que solo aceptar sobornos. También se incluyen todas las acciones que son inmorales o ilegales, especialmente cuando las comete alguien en una posición de autoridad o alguien que anima a otro a actuar de forma deshonesto o engañosa. Ahora bien, podemos comprender que la corrupción denota una mala cualidad, como un vicio, una perversión o una contaminación. También sugiere traición o deslealtad contra la estructura social que rige el comportamiento de toda una comunidad o grupo.

En consecuencia, uno de los principales retos que impiden el progreso de la nación es la corrupción. Es la corrupción la que saquea, lapida, roba y depreda al país perdiéndose millones de soles, pero no solamente la pérdida de dinero. Sino también, debilita la cohesión social, afectando la democracia, cometiéndose abusos y crímenes, golpeando la dignidad de los más vulnerables. Imperando el caos y la confusión en una crisis de gobernabilidad; Tal como refiere Maúrtua (2018) la corrupción es la acción de entregar, ofrecer, prometer, aceptar o solicitar una ventaja o algo de valor, directamente o a través de un tercero, a cambio de un beneficio, violando el correcto desarrollo de la administración del Estado, se considera corrupción por violar los deberes formales de un servicio estatal. Existe un creciente abuso de poder que va en contra de las normas morales y legales. A través del corruptor y del corrompido, o del poder que corrompe y del individuo sobre el que recae. Es preocupante que la corrupción afecte a un número cada vez mayor de personas, ya que es un reflejo de la conciencia, una cuestión de ética y moral, el bien frente al mal, y aunque el Estado imponga normas y sanciones, siempre se incumplirán.



Asimismo, en lo que respecta a la segunda categoría de desempeño laboral, podemos afirmar que se trata de un tema significativo que, son las diferentes acciones que realizan los funcionarios policiales de acuerdo a sus funciones, responsabilidades y deberes en el cumplimiento de sus responsabilidades dentro de los límites de la ley, lo que les permite demostrar que son capaces, idóneos y eficaces para las entidades en aras de mantener la paz. En este contexto, el desempeño laboral se refiere a las acciones que realiza la PNP para cumplir con los objetivos y elevar el nivel de la labor policial.

El desempeño laboral es el rendimiento en el trabajo, se refiere a lo bien que los agentes de policía de acuerdo a las funciones o responsabilidades asociadas a su empleo, lo que les permite demostrar su aptitud y competitividad. Conforme a lo señalado en el Art. III. Función Policial del Decreto Legislativo N° 1267 - Ley de la PNP, la mencionada norma es una fuerza pública del Estado que opera dentro de los parámetros de su finalidad fundamental, señalada y definida en el art. 166 CPP.

Los efectivos policiales, en sus diversas actividades como, patrullar, ayudar a los necesitados, el personal PNP realiza diversas tareas administrativas. Los agentes del orden trabajan por turnos y siempre se encuentra bajo disponibilidad listos para responder a las emergencias que puedan ocurrir dentro de su jurisdicción. Los agentes policiales cumplen con sus responsabilidades de acuerdo a sus funciones y a las necesidades operativas impuestas por el entorno local; sin embargo, hay un bajo nivel de respuesta frente a las altas demandas por el aumento de la delincuencia, dando lugar que las actividades delictivas tomen fuerza y fomenta un ambiente de malestar en la misma organización; siendo que, los efectivos cumplen sus funciones en las diversas intervenciones policiales: tanto a los infractores de la ley y a quienes cometen delitos, siendo inmediatamente conducidos a la Comisaría PNP, y en otros casos puestos a disposición de las Fiscalías encargados de la administración de justicia para decidir su situación legal; sin embargo, son absueltos en el menor tiempo posible y, nuevamente salen a las calles para seguir delinquir, y otra vez ser capturado y puesto a disposición para que finalmente quede libre con total impunidad y seguir delinquir y los resultados lo demuestran por la situación actual que viene atravesando el país, el efectivo policial queda en la más absoluta burla para los delincuentes, al intervenir

o capturar varias veces a un mismo delincuente, quedándose con un sin sabor, mermando la capacidad operativa, desacreditando y hasta desprestigiando la labor de la PNP; asimismo, Ccahua (2019) en su investigación, cita a Salomón (2004) quien refiere que la labor de la policía está ligado a la imagen institucional que la ciudadanía percibe de ella; siendo el logro que se enmarcan en la opinión que la comunidad tiene del trabajo policial. Esta imagen refleja el crecimiento de la inseguridad ciudadana y de la incapacidad de la policía para mitigarla. Dicho de otro modo, la actuación policial se refiere a cómo los servidores públicos manejan los problemas sociales y cómo la sociedad ve sus acciones. Esta actuación es evaluada por el público y utilizada para calibrar y mejorar la calidad del trabajo de la policía.

Asimismo, es vital contar con personal policial profesionalmente formado que, por encima de todo, defienda los valores, ya que un cuerpo de policía bien desempeñado proyecta una imagen de confianza a través de su noble labor. Con los objetivos de la actuación de la PNP, que se formulan en cada campo policial de acuerdo con la ley y sus normas, son proporcionar seguridad ciudadana, salvaguardar el orden público y proteger los derechos de todos. Con el fin de fortalecer el respeto entre la policía y la ciudadanía, a lo largo del tiempo se han puesto en marcha reformas policiales para garantizar y fomentar un mejor servicio a la sociedad. Estas reformas pretenden que la actuación policial sea más eficaz, eficiente y de máxima calidad.

Ahora bien, haciendo referencia a la subcategoría delitos de corrupción, afirmamos que es un tema importante que actualmente ocupa varios dispositivos legales, por su parte (Pineda, et. al., 2018). El infractor debe ocupar un determinado cargo para que se configure. Dicho de otro modo, sólo determinadas personas -funcionarios públicos- pueden cometer los delitos.

Como su nombre lo indica, esto debe estar dentro de la rama de corrupción y no estar vinculado a cualquier delito, sino que exista una relación con la lista de transgresiones de corrupción. Podríamos señalar, por ejemplo, que el cohecho es el delito con mayor frecuencia. Tal como plantea, Valencia (2020) es el mal uso de autoridad por parte de empleados del estado, que usan sus cargos en beneficio propio a expensas de otras personas y de la sociedad, se conoce como corrupción.

Pero el sistema jurídico, el sistema de justicia penal, está vinculado a esta noción. Sin embargo, esto no implica que todos los componentes o disciplinas puedan utilizar este esquema de la misma manera. (Arocena, 2017). Por lo tanto, podemos hablar de corrupción en un sentido más amplio afirmando que es un cambio o modificación de una persona u objeto (este cambio se suele discutir negativamente).

En el campo de la teoría del delito, se toman en consideración los delitos de corrupción de funcionarios. Según Muñoz (2019), esta teoría es la que organiza las categorías de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad que conforman un delito. De acuerdo con Roxín (2014), los delitos se encuentran dentro de la categoría de criminalidad objetiva, por lo que son responsables de salvaguardar bienes lícitos. Asimismo, de acuerdo con Rojas (2018), la Administración Pública es el bien jurídico fijado para los delitos de corrupción de funcionarios públicos. En consecuencia, para precisar el término "funcionario público" en el derecho penal es crucial identificar quienes podrían poner en peligro el correcto desarrollo de la actividad estatal.

A continuación, figuran las disposiciones del Código Penal sobre Corrupción de Funcionarios Públicos que tratan de los delitos más comunes que cometen los funcionarios públicos, son los siguientes: 393° Cohecho pasivo propio, 394° Cohecho pasivo impropio, 395° Cohecho pasivo específico y 400° Tráfico de influencias; en ausencia de un sistema fuerte para prevenir tales delitos, se puede argumentar que un Estado no puede avanzar si los horribles y perjudiciales efectos de la corrupción siempre están causando estragos en él. Esto explica por qué los delitos de corrupción tienen penas bastante duras en nuestra nación. El legislador baraja varias figuras para penalizar la corrupción. La figura más común, o la que engloba todos los delitos de corrupción oficial, son las que nuestro Código Penal designa de la siguiente manera: actos de cohecho. Estos delitos castigan a los empleados del estado que exija o acepte el pago de un beneficio económico indebido, coima o soborno, así como al ciudadano que haga tal ofrecimiento o acepte dárselo al funcionario estatal. Las penas incluyen hasta ocho años de prisión para los funcionarios públicos y hasta seis años de prisión para los ciudadanos que ofrezcan o acepten sobornos.

Según Yuhui (2021) en su investigación, tuvo como objetivo principal determinar las causas y consecuencias del impacto del caso de corrupción Odebrecht en la inestabilidad política de América Latina en los últimos 15 años; en esta investigación se habló de corrupción política en la región; el caso Odebrecht conmocionó al continente y tuvo gravísimas repercusiones, incluso en Brasil, Perú, Argentina y Venezuela. Debido al debilitamiento de la legitimidad institucional que estas naciones han producido, hay inestabilidad política y un retraso en el desarrollo regional en relación con el resto del mundo.

Por otra parte, en referencia a la subcategoría actos de corrupción, podemos afirmar que se caracteriza que la corrupción pública es el uso indebido del cargo que ocupa un funcionario o servidor público en beneficio propio, ya sea directa o indirectamente, en infracción de las normas que rigen su conducta. (Aguirre, 2018).

En primer lugar, los delitos de corrupción se definen por el hecho de que la administración legal del Estado es un bien jurídico protegido. Por lo tanto, para configurarlo, el agente debe desempeñar esencialmente un papel específico: el de un trabajador o funcionario público. Desde la posición de Chanjan (2019) quienes cometen delitos de corrupción, son solo funcionarios que ocupan puestos, ahí se configura este delito.

Para entender este tema, debemos definir quién es funcionario o servidor público. Conforme al Artículo 425° del CP, la carrera administrativa incluye a los servidores y funcionarios públicos, a las personas que realizan cargos políticos o de confianza (aunque sean elegidos por voto popular), a las personas que trabajan para el Estado o alguno de sus organismos, en particular las entidades estatales o sociedades de economía mixta que participan en negocios de la nación, y a las personas que son miembros de las FF.AA. y PNP, independientemente de los acuerdos laborales o contractuales de cualquier tipo.

Del mismo modo, de acuerdo el art. 39 CPP. Todos los empleados, incluso los funcionarios públicos, sirven al país. Por lo tanto, podemos concluir que la conducta de un funcionario público es un componente crucial de las sanciones penales por delitos de corrupción, y que la calidad del funcionario no es casual. En consecuencia, la identificación del funcionario público es el primer paso en el

estudio de la acción de corrupción. Además de lo indicado en líneas arriba, la idea de quién constituye un funcionario público debe responderse en primer lugar en el contexto de las infracciones penales de corrupción. Considerando un enfoque diferente basado en el ámbito jurídico que lo regula.

Según el art. 40 CPP., y el art. 2 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, este término se emplea en Derecho Administrativo con un significado natural y limitado. Al excluir a ciertas personas, estas leyes crean una idea informal de trabajador público. Este concepto ha sido ampliado para acatar el fin de la regulación administrativa (ABANTO VÁSQUEZ, 2001), conforme indica el art. 40 CPP., que no considera a los trabajadores de las empresas del Estado o de las sociedades de economía mixta, así como a los que realizan cargos políticos o de confianza.

El art. 2 de la Ley de Bases prohíbe a los servidores públicos contratados, a los funcionarios con cargos políticos o de confianza, a los miembros de la PNP y FF. AA y a los empleados de empresas estatales o mixtas. En cambio, la definición de servidor público en el ámbito del Derecho Penal ha intentado ser más inclusiva, abarcando temas que quedarían retirados en el Derecho Administrativo. El Derecho Penal se ocupa principalmente de asegurar el correcto manejo del servicio público para satisfacer las prestaciones sociales que el Estado está obligado a proporcionar, más que de la "calificación jurídica" o del entorno en el que los funcionarios públicos desempeñan sus funciones (OLAIZOLA FUENTES, 2001).

Asimismo, los actos de corrupción, son efectuados por parte de un empleado del estado con cargos en las instituciones públicas, que son aceptadas de forma directa o indirecta. Para ejercer una función pública, sin embargo, desvía el dinero a través del cargo confiado (Martínez, 2015). Son comportamientos perjudiciales comunes que conducen a delitos mayores, actividades impropias y conductas repugnantes debido a la fragilidad y ausencia de normas morales, valores, probidad y estándares de conducta. Actos de corrupción como el soborno, el regateo inadecuado, el tráfico de influencias, la malversación, la sobrevaloración de bienes, etc., son indicativos no sólo de corrupción sino también de falta de normas morales, valores, integridad y probidad. Estas prácticas poco éticas ponen de manifiesto las deficiencias del actual sistema jurídico, así como los defectos que genera, como las

injusticias socioeconómicas generadas por la corrupción ejercidos por grupos de poder. Por otro lado, existe un escaso respeto por las normas legales y una eficacia limitada de las iniciativas gubernamentales (Pastrana, 2019).

Ahora bien, con respecto a la subcategoría motivación laboral, de manera genérica se trata de ver cómo acciona la labor policial frente a la situación actual. Según Robbins y Judge (2017), citado por Vásquez (2023) en su investigación, manifiesta que la motivación laboral está ligado al estado emocional de felicidad provocado por la valoración subjetiva que hacen los trabajadores de su trabajo y del entorno laboral en su conjunto. Por otro lado, Chiavenato (2017), refiere que los grados de reconocimiento atraen y mantienen a las personas en la empresa y contribuyen a mantener un entorno de trabajo positivo con celo y responsabilidad individual. Entre tanto, Mochon & Saez (2014) afirmaron que la conducta general de los colegas en materia con su trabajo. También Locke (1976), citado por Vásquez (2023) en su investigación, refirió que la percepción está ligada por variados aspectos, como: el sueldo, posibilidades de promoción profesional y un lugar de trabajo feliz. Dado que los trabajadores felices tienen más probabilidades de ser productivos, dedicados y comprometidos con sus empresas, la felicidad en el trabajo es un componente crucial de la motivación laboral.

Según Román (2022) en su investigación, sostiene que el deseo innato de una persona de descubrir, adquirir conocimientos y mejorar sus habilidades se denomina motivación intrínseca. Estos incentivos proceden del interior y están alimentados por el deseo de desarrollo y realización personal. Sin embargo, Chiavenato (2019) refiere que cuando las personas se enfrentan a retos personales, se implican y participan en actividades que les resultan gratificantes en su empleo, adquieren una motivación intrínseca. En tanto, Pink (2009) citado por Vásquez (2023) en su investigación, señala que una persona intrínsecamente motivada se siente realizada interiormente y se esfuerza por superarse porque le da una sensación de éxito, autonomía y mejora personal. Es una fuerza motriz que genera con la autosatisfacción y la sensación de éxito que tiene después de terminar una tarea o alcanzar un objetivo (Deci & Ryan, 2000).

Asimismo, Saucedo (2019) citado por Vásquez (2023) en su investigación, manifiesta que el comportamiento intrínsecamente motivado es aquel que se realiza

espontáneamente porque produce placer o felicidad al individuo. Vázquez y López (2019), citado por Vázquez (2023) en su investigación, sugiere que la búsqueda de beneficios de fuentes externas es la principal fuente de motivación extrínseca. Chiavenato (2017), refiere que cuando alguien utiliza el dinero para motivarse, hace un esfuerzo y muestra otras acciones aceptables que le ayudan a alcanzar objetivos, está actuando con motivación extrínseca. Vallerand (1997) citado por Vázquez (2023) en su investigación, define la motivación extrínseca como un tipo de impulso que procede de fuentes externas, como el dinero, la aprobación de los demás o la aclamación pública. Cuando alguien se siente impulsado de esta manera, sus acciones están motivadas con la intención de obtener algo a cambio.

El Decreto Legislativo 1267, genera un gran impacto en las dependencias policiales, ayuda a dar forma a la cultura organizacional de la Policía Nacional, promueve la adhesión a los principios rectores de la organización y ayuda a forjar un sentido de unidad dentro de la fuerza. También se presentan los principios institucionales que guían el comportamiento de los policías. Los principios de la institución, compartidos por todos los empleados, incluyen la disciplina, la equidad, el respeto, la responsabilidad y la honradez.

Por último, respecto a la subcategoría clima laboral, se menciona a Prada et al. (2020) quien define que el entorno en el que los empleados realizan sus tareas cotidianas se conoce como clima laboral. También describe el entorno en el que se desenvuelven los individuos, incluido el nivel del espacio de trabajo. (López et al., 2021; Bustamante y Álvarez, 2019). Dado que la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones laborales a un nivel superior o inferior depende del clima, tanto la empresa como sus empleados se ven afectados. (López y Castiblanco, 2021; Rafia et al., 2020). Donde el escenario profesional de una empresa se compone de diversos elementos situacionales, es crucial tenerlo en cuenta. (Cruz-Zuñiga et al., 2021; Cardoso et al., 2019).

Por otro lado, hay algunos elementos que se consideran significativos en cada empresa. Entre ellos figuran la impresión que tiene el personal de su entorno laboral y los siguientes factores significativos que influyen en el lugar de trabajo: 1) Comunicación. Deben utilizarse canales abiertos de comunicación dentro de la organización para evitar verse limitados. En este sentido, los expertos deben

discutir periódicamente los objetivos, requisitos y logros de la organización. 2) Colaboración. Este elemento evalúa el nivel de crecimiento, la consideración, el estilo de comunicación y la presencia de amistad y confianza, que son significativos en el lugar de trabajo y, en última instancia, contribuyen una relación armónica en la asociación. 3) Liderazgo. Los empleados están a cargo y son responsables de toda la organización. 4) Satisfacción. Es un conjunto de actitudes que los empleados muestran respecto a su trabajo; es posible que desempeñen sus funciones en un ambiente acogedor dentro de la empresa. 5) Motivación. Desprender energía positiva inspira a los empleados a esforzarse al máximo y contribuir a la empresa en la que trabajan. 6) Competitividad. Para mantener a los equipos motivados y preparados para asumir mayores responsabilidades y nuevos retos, muchas organizaciones fomentan un clima competitivo en el que se reconocen y recompensan los mejores conceptos, inventos y logros. (Pilligua y Arteaga, 2019; Uysal, 2019).

Además, Soelistya (2022) refiere la trascendencia del entorno de trabajo de una institución, ya que el término no tiene ni ventajas ni inconvenientes porque sólo crea un entorno de trabajo positivo dentro de la institución y repercute en la empresa y en sus empleados. Por consiguiente, las ventajas que ofrece el medio laboral y la razón de la importancia, a continuación: i) crece el rendimiento de empleados. ii) reduce gastos. iii) Decisiones importantes. iv) Refuerza el vínculo entre todos. v) Mejora desempeño. vi) Anima a los representantes a inspirarse. vii) mejora la imaginación. viii) Fortalece la unidad del grupo. ix) Permite alcanzar los objetivos de la organización.

Las organizaciones pueden aplicar una serie de medidas en el lugar de trabajo para promover un entorno laboral adecuado e ideal, que aumente la motivación de los empleados para rendir mejor; a continuación, algunas estrategias para mejorar el clima laboral: a) Esencial para inspirar la actividad. Empoderar a los trabajadores es un método crucial que fomenta tanto la representación como el alto rendimiento. b) Sistema de bonos o recompensas. Es una táctica que fomenta el éxito. c) Construir una relación de confianza. Es decir, suponiendo que la organización se encargue de mantener la sostenibilidad de la sociedad y otros



asuntos por el estilo, en cuyo caso el trabajador estará sin duda encantado de trabajar (De Stasio et al., 2020; Albano et al., 2021).

Finalmente tenemos Ranasari (2020) quien define los tipos de clima laboral:

- 1) Espacio. Esto significa que el espacio donde los empleados realizan sus tareas productivas debe tener suficiente iluminación, ventilación y espacios diferenciados para trabajar y relajarse, entre otras cosas. Salud y seguridad.
- 2) Organización de procesos. Muchas organizaciones y empresas funcionan sin funciones, jerarquías, protocolos o normas bien definidos. Para asignar funciones y deberes, es crucial que cada empresa tenga su propio organigrama.
- 3) Beneficios. Se refiere a los incentivos económicos que el trabajo proporciona a sus empleados, como un salario acorde con la experiencia y las habilidades del empleado.
- 4) Capacitación. Al contratar empleados en función de sus cualificaciones, experiencia y formación, las empresas deben formar continuamente a los recién contratados y proporcionarles orientación para ayudarles a familiarizarse con los procedimientos de la organización.
- 5) Interacción. Compartir información vital con sus trabajadores en el momento oportuno.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación:

**3.1.1 Tipo de investigación:** El presente estudio respondió a un tipo de investigación básica, al haber producido conocimiento y teorías. Con el fin de obtener resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**3.1.2 Diseño de investigación:** El diseño es fenomenológico, por su estrategia o plan creado para recopilar la información necesaria, este diseño tiene un carácter esencial que es la experiencia humana, de enfoque cualitativo que busca un estudio amplio de los datos e información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En este enfoque de carácter cualitativo se realizó un estudio del escenario y de las personas en el ámbito holístico, con diseño transversal al ser un estudio solo del 2022, es decir se concentra más en la profundidad que en la medición (Vara, H. 2008).

#### 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías y sub categorías de estudio es vital para realizar un análisis exhaustivo de los fenómenos, como puede observarse en la siguiente tabla:

**Tabla 1.**

Categorías y Subcategorías

<b>Categorías</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Subcategorías</b>
<b>Corrupción de funcionarios</b>	El uso indebido de un cargo por parte de un trabajador o funcionario público para obtener ventajas directas o indirectas, violando las directrices legales que rigen su conducta, se conoce como corrupción de los poderes públicos. (Aguirre, 2018).	En primer lugar, la corrupción del funcionario público se define por el hecho de que se viola el derecho legalmente protegido del Estado a administrarse correctamente. Por lo tanto, para que se configure, el agente debe desempeñar	<b>Delitos de corrupción</b>
			<b>Actos de corrupción</b>

		esencialmente un papel específico: el de trabajador público o autoridad.	
<b>Desempeño laboral</b>	El rendimiento de los empleados se mide por los resultados que obtienen, que sirven de referencia a la calidad. Del mismo modo, el rendimiento laboral se refiere a los rasgos o conductas que exhiben los servidores y son fundamentales para lograr los objetivos. (Ojokoh et al., 2019).	El rendimiento laboral es vital en una organización que depende en gran medida la pasión que tengan los empleados por lo que hacen. Cuando los empleados son responsables, dedicados y productivos a la hora de realizar el trabajo, los directivos pueden cumplir sus objetivos con mayor facilidad.	<b>Motivación laboral</b>
			<b>Clima laboral</b>

Fuente: Elaboración propia (2023)

### 3.3 Escenario de estudio

El escenario para el desarrollo del estudio se consideró la ciudad de Lima Metropolitana.

### 3.4 Participantes

Los participantes, son los miembros de la PNP de Lima Metropolitana, con una larga historia y trayectoria en las fuerzas del orden.

### 3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon como estrategias la recopilación, el análisis documental y las entrevistas, que se consideraron adecuadas para los objetivos del estudio. Teniendo como técnica la entrevista y el instrumento la guía de entrevista de tipo semiestructurada, siendo un formulario con preguntas abiertas que fueron respondidas por los miembros de la PNP con la finalidad de recolectar los datos suficientes para describir, analizar y ser contrastados con las fuentes de información del estudio y la realidad problemática del desempeño laboral frente

a la Corrupción. Señalando que las características fundamentales son la confiabilidad y validez.

### **3.6 Procedimientos**

Había que identificar el problema antes de seguir explorando los fenómenos en el proceso del estudio, posteriormente, se ha detallado las categorías y subcategorías. A continuación, se formularon los objetivos. En cuanto a estos últimos, se compararon con la amplitud de la doctrina y las respuestas de expertos.

### **3.7 Rigor científico**

La objetividad que debe tener la investigación se apoya en la fiabilidad, la transparencia y la credibilidad es lo que se entiende por rigor científico. En consecuencia, se decidió incorporar esta funcionalidad al proceso de confirmación de los instrumentos de hallazgo de información, en este caso, la guía de entrevista. Para ello, hemos recurrido a especialistas en la materia, metodólogos altamente calificados.

### **3.8 Método de análisis de la información**

La guía de entrevista sirvió de herramienta para recopilar datos, y posterior fueron ordenados, codificados, analizados y contrastados para obtener datos de vital importancia de acuerdo a la metodología de la investigación. Por último, se describieron detalladamente las características de cada fenómeno delitos de corrupción y desempeño laboral.

### **3.9 Aspectos éticos**

Para este estudio se han respetado las limitaciones especificadas en la Guía de trabajo de la UCV. Del mismo modo, se han conservado los puntos principales expuestos por los redactores en el momento de parafrasear. Además, la información divulgada por los expertos es únicamente de carácter académico. Del mismo modo, a la hora de citar fuentes dentro de las directrices del APA Séptima Edición, es aceptable mantener el principio de respeto a la

propiedad intelectual, siempre y cuando las fuentes se citen de acuerdo con las prácticas habituales.

Por lo tanto, las ideas y opiniones de los diferentes escritores con quienes se ha contactado para el estudio se han citado y expuesto como referencias bibliográficas, dándoles el crédito de autor correspondiente en cumplimiento de la legislación pertinente. Ningún miembro que participó del estudio ha sido discriminado por raza, religión u otra índole, además la información recolectada se trató bajo un estricto régimen académico.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para los logros de este estudio, se aplicó la guía de entrevista. Realizado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022.

Referente al objetivo general, se planteó la primera pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿La falta de ética profesional de los servidores y funcionarios públicos son la principal causa de la corrupción en el Perú?, obteniendo el siguiente resultado: Bailón, Mauricio y Yacila (2022), se obtuvo el resultado de manera unánime, que la falta de ética profesional son la principal causa de corrupción en el país. Por otra parte, Chucas (2022) menciona no siempre, se tendría que evaluar los dos enfoques, los agentes corruptor y corrupto, porque hoy en día muchas veces no solo es un problema del servidor o funcionario público carente de ética, sino que vivimos en una sociedad sin valores generalizada que ve a la corrupción como algo normal; Coronado (2022) menciona no solo los funcionarios y servidores, sino la sociedad en su conjunto; Fuentes menciona no, existen otros factores y Pumahuacre (2022) menciona en parte sí, porque cree que depende exclusivamente de la educación de los padres.

Por otra parte, en relación con la segunda pregunta, desde su conocimiento y experiencia, ¿La corrupción es el principal problema que enfrenta el país, cual considera que es la causa principal que origina la corrupción y, que políticas anticorrupción debería instaurar el estado para acabar con este flagelo que tanto daño le hace al país?, de la misma forma, se obtuvo como respuesta que Bailón, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), de manera unánime, consideraron como problema principal que enfrenta el país la corrupción. Por otra parte, Coronado (2022) menciona que no, considera que la matriz del daño que genera al país es por lo indisciplinados que son, de allí parte todo y con relación, de instaurar políticas anticorrupción que se apliquen penas privativas de libertad más drásticas.

Ahora bien, en relación a la tercera interrogante: Desde su conocimiento y experiencia, ¿La corrupción ha traído como consecuencia que la ciudadanía no

confía en las instituciones del Estado ni respete a la policía, afectando el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú?, se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideraron de manera unánime que los ciudadanos perdieron el respeto y la confianza en sus autoridades.

Del mismo modo, en cuanto a la cuarta pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿La corrupción en el Perú es un problema estructural que debilita las instituciones desde sus bases, afectando el correcto funcionamiento del estado e impidiendo el logro del bienestar de sus ciudadanos, uno de sus fines más importantes por el cual fue creado?, se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), considerando de manera unánime que sí, es un problema estructural la corrupción que debilita las instituciones afectando el funcionamiento correcto de la administración del estado.

Por lo tanto, en cuanto a la quinta interrogante: Desde su conocimiento y experiencia, ¿Hay un deterioro de la imagen policial ante la ciudadanía, cual considera que es la causa principal que origina el deterioro de la imagen policial y, que políticas públicas debería implementar el estado para mejorar?, se obtuvo el siguiente resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), considerando de manera unánime que sí, hay un deterioro de la imagen policial, a causa de la corrupción que se ha impregnado en todas las instituciones del estado.

Asimismo, realizando la referencia al análisis doctrinario, se tuvo, a Rojas (2018), el siguiente resultado: la relación entre la corrupción y el desempeño laboral es directo, porque la herramienta jurídica prevista para los delitos de corrupción de funcionarios públicos es la administración pública, siendo que el funcionario que no actué apegado a ley estaría cometiendo un delito de corrupción, vulnerando el normal funcionamiento de la función pública. Siendo una de las instituciones más afectadas la Policía Nacional por su carácter funcional de lucha directa y frontal contra la criminalidad sin tener respuestas favorables a causa de la corrupción de los altos funcionarios que crean la impunidad, creándose una imagen negativa ante la sociedad, En esa misma línea, Salomón (2004) refiriere que la imagen institucional que la sociedad percibe son los resultados del trabajo policial. Siendo

esta imagen el crecimiento de la inseguridad ciudadana y de la incapacidad de la policía para mitigarla.

Siguiendo el modelo de la guía de entrevista, se planteó el siguiente Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre el delito de corrupción y la motivación laboral de los miembros de la policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022, se continuo con la guía de entrevista.

Del mismo modo, también se ha desarrollado las interrogantes para este objetivo específico 1. Así, se sistematizo la sexta pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿Las leyes, normas y procedimientos de control del estado son adecuadas a la realidad en la que vivimos, pertinentes y eficaces para afrontar el grave problema de la corrupción en el Perú?, se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideraron que las normas no son adecuadas a la realidad, y además, se deben implementar normas drásticas con penas más altas y que sean efectivas. Por otra parte, Cruz (2022) menciona que hay muchas leyes para combatir la corrupción, y no es un tema de leyes sino de personas, es ahí donde se debe trabajar en educación para las nuevas generaciones con valores desde el hogar y en los diferentes niveles educativos.

Respecto a la séptima pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿La legislación penal con respecto a las penas privativas de la libertad contra los servidores y funcionarios públicos que resulten culpables en actos de corrupción deberían ser más drásticas que las actuales, es decir, se debe aumentar las penas de cárcel y además que estos paguen la reparación con el remate de sus propiedades?, se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), considerando de manera unánime que sí, las penas deben ser más drásticas para los funcionarios corruptos y que estos paguen con el remate de sus propiedades.

Por otro lado, con relación a la octava pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿La meritocracia, una de las más valiosas estrategias que tiene el estado se aplique de manera generalizada y obligatoria en todo el sector público sobre todo en la selección, promoción y desarrollo integro a fin de desaparecer la



corrupción?, de la cual se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran de manera unánime que sí, la meritocracia se aplique en todas las instituciones, en la selección, promoción y desarrollo para lograr nuevos cuadros con personal idóneo y adecuados para cada especialidad, de ese modo, generaría igualdad de oportunidad de ser parte del sector estatal.

Asimismo, respecto a la novena pregunta: desde su conocimiento y experiencia, ¿Los miembros de la Policía Nacional del Perú, se sienten identificados con las tareas que realizan y sienten compromiso con el éxito en la organización?, se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideraron que sí, la mayoría se identifican con las tareas que realizan y sienten compromiso con el éxito.

Por otro lado, en relación a la décima pregunta: Desde su conocimiento y experiencia ¿Los miembros de la Policía Nacional del Perú, tienen vocación profesional y se sienten comprometidos con el trabajo que realizan?, se obtuvo que Bailón, Coronado, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran de manera unánime que si tienen vocación profesional y sienten compromiso con la labor que realizan. Por otra parte, Cruz (2022) considera una opinión similar; por lo tanto, estima que, en la realidad, los que tienen vocación profesional es el personal antiguo en un 70%, mientras que el personal más joven el 40%, y además son los últimos los que menos cumplen con las tareas asignadas.

En la misma línea, en relación al análisis doctrinario, se tuvo a Valencia (2020) señala que si existe una relación entre los delitos de corrupción y la motivación laboral es positiva, puesto que debe estar dentro de la rama de corrupción y no en otro delito, siendo el funcionario público quien utilizando su cargo crea la impunidad, como por ejemplo el cohecho el delito de mayor frecuencia, que desvía, restringe el normal desarrollo de la administración de justicia, siendo la policía desacreditado por su trabajo, quedando en nada los esfuerzos por capturar o desarticular organizaciones criminales. Creando una frustración, según Vásquez (2023) refiere que la motivación extrínseca, de fuentes externas, se da cuando la

sociedad percibe que hay un crecimiento de la inseguridad, esto genera una mala motivación.

Igualmente, con relación al Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre los actos de corrupción y el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022, se continuo con la aplicación de la guía de entrevista.

Por lo tanto, se elaboró interrogantes para este objetivo específico 2. Siendo de ese modo, en relación a la décima primera pregunta planteada: Desde su conocimiento y experiencia, ¿No deberían postular para ningún cargo público, las personas que han sido sometidas a procesos penales y/o denuncias por corrupción?, se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideraron de manera unánime que efectivamente, no deberían postular ni ocupar cargos públicos las personas sometidas a procesos penales por corrupción.

Por otro lado, en relación a la décima segunda pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿Los actos de corrupción principalmente se encuentran en la administración de justicia, por ello, los operadores de justicia deberían ser más eficientes y proponer las modificaciones de algunos dispositivos legales que les permitan agilizar procedimientos para capturar a los funcionarios corruptos, antes que abandonen el país?, se obtuvo como resultado que Bailón, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran que la corrupción principalmente se encuentra en la administración de justicia. Por otro lado, Cruz, Coronado & Fuentes (2022) tienen similar consideración, debido que, el primer autor, por ejemplo, menciona que existe impunidad, porque el sistema de justicia se muestra inactivo frente a los empleados del estado quienes cometen actos de corrupción, generando percepción de corrupción generalizada; por su parte, el segundo autor refiere que la corrupción está enmarcada en todos los operadores de justicia (PNP, MP, PODER JUDICIAL) y en la sociedad tenemos a ex funcionarios que escaparon del país por no ser sentenciados oportunamente; y por último, el tercer autor, menciona que existe corrupción en los órganos de administración de justicia, pero no es todo,

son las leyes que son inadecuadas a la realidad, por ello, se tienen que implementar leyes más severas, céleres y efectivas.

Asimismo, en relación a la décima tercera pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿Todos los miembros de la Policía Nacional del Perú, se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo cumpliendo lo señalado por las leyes y reglamentos internos, y además si estos facilitan su trabajo?, se obtuvo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran que la mayoría cumplen las leyes y reglamentos, sin embargo hay un grupo reducido que no respetan las reglas y las políticas de trabajo, siendo que las malas acciones de estos empañan a los demás de quienes si cumplen las leyes y normas lo que hace que exista un orden y disciplina en la institución.

En cuanto a la décima cuarta pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿La estabilidad laboral en las condiciones ambientales óptimas es importante para su rendimiento laboral de la Policía Nacional?, se obtuvo como respuesta que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran de manera unánime que sí, es importante la estabilidad laboral en un ambiente con buenas condiciones para un mejor desempeño policial.

Por último, en relación a la décima quinta pregunta: Desde su conocimiento y experiencia, ¿Los cursos y capacitaciones que realiza el personal policial es de interés porque contribuye a obtener un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, asimismo, los ascensos realmente reflejan el desarrollo profesional del personal de la Policía Nacional del Perú?, obteniendo como resultado que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran de manera unánime que sí, los cursos y capacitaciones son importantes porque, permite la preparación de sus miembros para estar en óptimas condiciones para prestar un servicio con profesionalismo y calidad. Con relación al ascenso, consideraron que es el reflejo del desempeño y profesionalismo de la carrera policial.

Asimismo, en relación al análisis doctrinario, se menciona a Martínez (2015), que los actos de corrupción son conductas repugnantes y perjudiciales que conducen a delitos mayores, debido a la fragilidad y ausencia de normas morales y valores, siendo aplicada las conductas corruptivas por funcionarios públicos. Y quedando relegado la función estatal de la Policía Nacional. En esa misma línea Bustamante y Álvarez (2019) mencionan que la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones depende del clima laboral, algo que carece en la PNP. Siendo su relación directa.

Ahora bien, con la discusión de los resultados, podemos decir que surgieron como consecuencia del desarrollo del método de triangulación, en relación con la información facilitada en las guías de entrevista, el análisis de documentos y el análisis doctrinal.

Por lo tanto, con respecto a los resultados que se han logrado de la aplicación de la guía de entrevista, en relación al objetivo general, se obtuvo que la mayoría de los entrevistados consideran que sí existe una relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional, puesto que la primera es un generador directo para quebrar los principios, y normas establecidos para el normal funcionamiento de la actividad policial, quedando rezagado la labor policial frente a todo tipo de infracciones penales, siendo atados de manos y pies sin estar a la altura de las demandas urgentes de la sociedad. En ese sentido, se sugiere la implementación de leyes eficaces y efectivas al ordenamiento jurídico, y la acción de políticas públicas para enfrentar la corrupción que resulta necesaria, y combatir la corrupción desde las más altas autoridades.

Asimismo, en relación a las corrientes doctrinarias, se aprecia que los expertos consideran que sí existe una relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional. Por lo tanto, consideran que la corrupción restringe la labor policial, siendo la relación directa.

De este modo, desde los resultados obtenidos en base a la aplicación de la guía de entrevista, el análisis documental y el análisis doctrinario, se demuestra: que existe una relación significativa entre la corrupción y el desempeño laboral de

los miembros de la Policía Nacional, en razón que el primero afecta gravemente la labor policial, considerando un crecimiento de la inseguridad y la delincuencia con grandes riesgos penales. Debido a la corrupción generalizada entre los funcionarios públicos y las autoridades, que limita e inhibe el avance regular del desempeño de los miembros de la PNP dentro de los parámetros de su función pública. En ese sentido, este flagelo afecta la administración de justicia, como en la identificación y prevención de los delitos; la relación vendría a ser muy significativa.

Asimismo, con relación al objetivo específico 1, los resultados obtenidos por la guía de entrevista, se ha obtenido que la mayoría de los entrevistados considera que la relación existente entre los delitos de corrupción y la motivación laboral es directa, en razón que la primera va a permitir el desgano y frustración en la labor policial, lo que trajo como consecuencia una mala respuesta de la policía frente a la prevención de las infracciones legales, por falta de motivación laboral.

Del mismo modo, en esa línea se sigue con la corriente doctrinaria, siendo que los autores coinciden que la relación existente entre ambas figuras resulta ser directa, puesto que en los delitos de corrupción hay un desaliento en la labor policial, porque no existen leyes adecuadas, y las que existen carecen de mecanismos de aplicación eficaz; la relación sería directa.

Por lo tanto, de los resultados obtenidos queda demostrado que: existe una relación significativa entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022. Siendo, de una manera acertada, positiva y directa, ya que los delitos de corrupción comienzan en la cúpula del Estado y se extienden hasta socavar la democracia y el orden público, permitiendo que las instituciones sean objeto de una justicia mal administrada, siendo también afectado la labor policial, generando como consecuencia una negativa motivación laboral.

Asimismo, en relación al objetivo específico 2, existe una relación significativa entre los actos de corrupción y el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022. Presentando una relación directa y acertada, contando con los resultados obtenidos de la guía de entrevista. Obteniendo que la mayoría de los entrevistados coinciden que la relación existente

entre los actos de corrupción y el clima laboral es directa y acertada, directa y acertada, puesto que las funciones policiales son obstaculizadas generando un desconcierto de sus integrantes creando un mal clima laboral. Esto es así, puesto que cuando los funcionarios públicos son los encargados de hacer justicia y enfrentar los delitos de corrupción, son ellos los que cometen los actos de corrupción, siendo afectada la labor policial con un desánimo generando el mal clima laboral que es manifestada en la institución.

En cuanto al análisis doctrinario, se tiene que los autores coincidieron en que los actos de corrupción, son los propios funcionarios públicos los que crean la corrupción; siendo ellos quienes deben administrar justicia para combatir diversos delitos, pero no lo hacen, lo que conduce a la impunidad, creándose un mal clima laboral; siendo la relación directa.

Finalmente, de los resultados obtenidos, queda demostrado una relación significativa entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022. Puesto que cuando los funcionarios y servidores públicos son los encargados de la correcta administración de la función pública como por ejemplo, hacer justicia y enfrentar los delitos de corrupción, sin embargo, son ellos los que cometen los actos de corrupción, siendo afectada la labor policial con un desánimo generando el mal clima laboral que es manifestada en la institución; presentando la relación directa y acertada.

## V. CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Por lo que respecta al objetivo general de la investigación, y tomando en cuenta las respuestas de los entrevistados, se logró determinar una relación directa y positiva entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional, en razón que el primero afecta gravemente la labor policial, considerando un crecimiento de la inseguridad y la delincuencia con grandes riesgos penales. Debido a la corrupción generalizada entre los funcionarios públicos y las autoridades, que limita e inhibe el avance regular del desempeño de los miembros de la PNP dentro de los parámetros de su función pública.
- SEGUNDO:** Los delitos de corrupción está en todos los niveles del Estado, generando un daño abismal al normal desarrollo de la administración pública, permitiendo que las instituciones sean objeto de una justicia mal administrada, siendo una de las instituciones más golpeadas la Policía Nacional por estar en primera línea frente a este mal que afecta a la sociedad, sin tener el respaldo debido por la trama de corruptos que están en los más altos cargos, esto ha dado lugar a un rendimiento laboral inferior y una mala reacción ante las acciones del gobierno. Generando el desgano y frustración de sus integrantes.
- TERCERO:** Son los propios empleados del Estado los que crean la corrupción, quienes son encomendados para administrar justicia como, por ejemplo: prevenir y combatir los diversos delitos, sin embargo, vulneran la administración de la función pública, conduciendo a la impunidad, creándose el caos, socavando la democracia y el orden público. Mientras mayor sea la corrupción menos será la respuesta de la PNP a los problemas de la sociedad, siendo la inseguridad ciudadana.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** A la Contraloría General República como organismo de control autónomo del Estado que tiene la responsabilidad de supervisar la gestión fiscal en la administración pública y supervisar continuamente a los funcionarios y servidores públicos que tienen cargos importantes. Esto se hace para garantizar el buen uso de los recursos públicos y la administración adecuada de la función pública, y así evitar la corrupción que pueda surgir en la administración pública. siendo un medio efectivo y eficaz para combatir la corrupción.

**SEGUNDO:** La implementación de la meritocracia en las instituciones del Estado busca promover la selección de directivos públicos basada en el mérito, la competencia y la transparencia, que tienen más legitimidad y suelen ser mejores en la gestión de los servicios públicos y su calidad. Debe aplicarse de manera general y obligatoria en todos los sectores, en la selección, promoción, y desarrollo integral; para garantizar el acceso equitativo a las funciones públicas, mejorar la calidad de los servicios que el Estado ofrece a sus ciudadanos y fomentar el desarrollo personal y profesional de los empleados públicos.

**TERCERO:** La Contraloría debe cumplir con sus deberes y enfocarse más en las medidas necesarias para prevenir la corrupción en el futuro entre los funcionarios y servidores públicos. Deben detener de manera oportuna los actos irregulares e ilícitos penales que se presentan en la administración pública mediante el Órgano de Control Interno, en el que se desarrollen eficazmente en cumplimiento de sus funciones.



## REFERENCIAS

- Aguirre Tucto, G. S. (2022). *La corrupción en la democracia y la discriminación en las instituciones públicas del Perú. Periodo 2010 - 2020.* <http://hdl.handle.net/20500.13097/261>
- Albano, S., Oviedo, R., Santero, M., Sassone, M., Clapera, F., Botin, J., y Secchi, J. (2021). Impacto de la pandemia por Covid-19 en la motivación y clima laboral en dos Pymes rosarinas. *Informes de Investigación. IIATA*, 6(6), 86-99.
- Alberto, C. (2018). *Las raíces torcidas de América Latina (1° ed.)*. Editorial Planeta Colombiana, S.A., 2019.
- Bustamante, M. & Álvarez, A. (2019). Validación de un cuestionario de clima organizacional para organizaciones de salud. *Revista Gerencia y Política de Salud*, 1(1), 1-27. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-1\)/54559086014/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-1)/54559086014/)
- Cabrera, V. M. (2023). Cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, la libertad – 2023 [Tesis de maestría, Universidad César vallejo].
- Castro et al (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(1), 1-20. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4446](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4446)
- Ccahua K. (2019). Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría general PNP, 2019 [Tesis de maestría Universidad César vallejo].
- Chanjan Document, R. (2019). El delito de peculado y la apropiación de “gastos de presentación” congresales. *Ius et Veritas*.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019.B). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill.

- Coronado Flores, J. H. (2020). *Corrupción en la administración pública y en el sistema de justicia peruano: Análisis doctrinario y rol de las instituciones*.
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso, M., Armendáriz-García, N., y Lima, J. (2021). CLIMA LABORAL, ESTRÉS LABORAL Y Consumo de alcohol en trabajadores de la industria. una revisión sistemática. *Revista Esp. Salud Pública*, 95(23), 1-15.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7957724>
- De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., & Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. *Internstional journal of environmental research and public health*, 1(1), 1-16.  
[doi:http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17134869](http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17134869)  
[doi:https://doi.org/10.35305/iiata.v6i6.37](https://doi.org/10.35305/iiata.v6i6.37)
- Guanoluisa Maiguanga, M. L. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018* (tesis para obtener la licenciatura en ingeniería comercial, Universidad Nacional de Chimborazo). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Hernández et., al (2014). Metodología de la investigación. *Booksmedico,org*. Mc Graw Hill. Education. <http://dx.doi.org/10.18847/1.12.12>
- Iglesias, M. (2020). La corrupción desde la antropología política: un estudio transcultural de España y Republica Dominicana [Tesis doctoral, Universidad D. Salamanca].  
<http://hdl.handle.net/10366/145285>
- Jhonas, P. (2020). *La política. (Aristóteles)*. Ediciones dodí.
- Jurado, G. (2021). Política y cultura. Universidad Autónoma Metropolitana México.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26770144005>
- Klitgaard, R. (2023). *Policy Analysis for big Issues: Confronting Corruption, Elitism, Inequality, and Despair*.

- Santamaría Obando, J. (2022). *La corrupción de los funcionarios públicos y la eficacia jurisdiccional en la Contraloría de la República del Callao, 2021* [Tesis para optar el grado de Doctor, Universidad César vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91885>
- López, et., al (2021). Estudio socioeducativo de caso mejora del clima laboral en guarderías mediante la comunicación efectiva al utilizar técnicas de programación neurolingüística. *Revista iberoamericana para investigación y el desarrollo educativo*, 11(21), 1-24. [doi:https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.690](https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.690)
- López, N., y Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones S.A.S. *Revista chilena de economía y sociedad*, 1(1), 79-91. <https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wpcontent/uploads/sites/8/2021/09/revista-chilena-de-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>
- Martínez Human, Raúl Ernesto, (2015), *Corrupción en el Perú: ¿Es la contratación pública el ámbito donde más se desarrolla la corrupción?* En estudios de Política Criminal y Derecho Penal. Actualmente tendencias. 69 GASPAR CHIRINO, Ángel y MARTINEZ HUAMAN, Raúl Ernesto. Gaceta Jurídica.
- Maúrtua O. (2018). *Enfoques sobre la corrupción en el Perú*. Ediciones Miky.
- Orihuela, I. (2022). *Prevención de la corrupción política llevada a cabo a través de la policía* [Tesis de maestría, Universidad Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/124706>
- Pacheco Tello, D. (2020). *Actos de corrupción y normas de conducta de los funcionarios del Gobierno Regional de Cusco – 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108539>
- Palacios Molina, D. L. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador* [Tesis para optar el grado Académico de Doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos - UNMSM].

- Paredes, M., Encinas, D. (2020). Perú 2019: Crisis política y salida institucional. *Revista de ciencia política Santiago*, 40(2), jj-nn.
- Pastrana, A. (2019). Estudio sobre la corrupción en América Latina. *Revista Mexicana de opinión pública*, (27), 13-40
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-25.  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pineda Gonzales, J. A., Salvador Gálvez Condori, W. & Velásquez Miranda, 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 de Derecho*, 3(1).  
<https://doi.org/10.47712/rd.2018.v3i1.17>
- Pineda, et., al. (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 de Derecho de la Universidad nacional del Altiplano de Puno*. 3(1). <https://doi.org/10.47712/rd.2018.v3i1.17>
- Ponce, A. (2020). Entre políticos y criminales: corrupción política en Colombia 2013-2018. *Revista de estudios en seguridad internacional*, 6(2), 215-234.
- Prada, et., al (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revistas Espacios*, 41(45), 57-75.  
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Quiroz, A. W. (2013). *Historia de la corrupción en el Perú*. IEP Instituto de Estudios Peruanos.
- Rafia, T., Shipon, M., & Md, K. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-5.  
<https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643/362>
- Ramos et al, (2018). Tratamiento de la corrupción y la implementación de la norma técnica peruana (NTP) ISO 37001 como mecanismo de prevención. [Tesis para optar el grado de maestro Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. (p. 11).
- Raniasari, E. (2020). Performance of employees: individual characteristics and work environment in pt kawai NIP. *Journal of Research in Business, Economics, and*

*Education*, 2(1), 360-368. <https://media.neliti.com/media/publications/322939-performance-of-employees-individual-char-f5bb583c.pdf>

Román, D. (2022). *Motivación laboral y cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal del Callao, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87337>

Rosado Ramírez, H. A. (2022). La corrupción como determinante en el desempeño de la policía municipal de Othón P. Blanco en Quintana Roo, México, 2021 [Tesis para obtener el grado de licenciado Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo]

Rose-Ackerman, S. (2021). Corruption: greed, culture and the state, en: *Yale Law Journal* 120 (2010-2011). <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3969.10>

Ryan, R. y Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Soelistya, D. (2022). The Importance of the Work Environment as a Mediation on Employee Performance: Affected by Work Life Balance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(1), 244-257. [doi:https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3599](https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3599)

Solano Reátegui, R. (2022). Corrupción en las entidades públicas y sus efectos en el desarrollo de Juanjuí, 2021. [Tesis de doctorado en Derecho, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80345>

Valencia Casallas, O. L. (2020). Delitos de corrupción en Colombia: variables socioculturales, institucionales y criminológicas. *Diversitas*, 16(1), 181-199.

Vara, H. A., (2008). *La tesis de maestría en educación, una guía efectiva para obtener el grado de maestro y no desistir en el intento (1° ed.)*. Universidad San Martin de Porres.

- Vargas Castro, A. S. (2019). *Desempeño laboral en el personal administrativo de la Región Policial de Cusco*, 2018. <https://hdl.handle.net/20500.12557/3310>
- Von, B. J. (2020). El derecho frente a la resistencia a la criminalidad bajo el ejemplo de los delitos de corrupción. *Política Criminal: Revista Electrónica Semestral de Políticas en Materias Penales*, 15(29), 310-330.
- Yuhui S. (2021). El cáncer de la corrupción en Latinoamérica: El caso Odebrecht; *Gestión y Política Pública*, 30(3), 237-265. <https://doi.org/10.29265/gypp.v30i3.974>
- Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN -Managua en el periodo 2016 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01: Tabla de categorización

<b>Título: La corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022.</b>							
Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Metodología
<b>Problema general</b> ¿De qué manera la corrupción se relaciona con el desempeño laboral de los miembros de la policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía nacional en Lima Metropolitana, 2022.	<b>Supuesto general</b> Existe relación significativa entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022.	<b>Corrupción de funcionarios</b>	La corrupción es la acción de entregar, ofrecer, prometer, aceptar o solicitar una ventaja o algo de valor, directamente o a través de un tercero, a cambio de un beneficio, violando el correcto desarrollo de la administración del Estado, se considera corrupción por violar los deberes formales de un servicio estatal. Existe un	Una persona que utiliza su poder de manera deshonesto o ilegal para obtener ventajas para sí misma es considerada corrupción, ya que se encarga de más que solo aceptar sobornos. También se incluyen todas las acciones que son inmorales o ilegales, especialmente cuando las comete alguien	<b>Delitos de corrupción</b>	<b>Tipo</b> Básica  <b>Enfoque</b> Cualitativo  <b>Nivel de investigación</b> exploratorio  <b>Diseño</b> No experimental  <b>Participantes</b> Miembros de la Policía Nacional de
						<b>Actos de corrupción</b>	

				<p>creciente abuso de poder que va en contra de las normas morales y legales. A través del corruptor y del corrompido, o del poder que corrompe y del individuo sobre el que recae Maúrtua (2018).</p>	<p>en una posición de autoridad. o alguien que anima a otro a actuar de forma deshonesto o engañosa. Ahora bien, podemos comprender que, la corrupción denota una mala cualidad, como un vicio, una perversión o una contaminación</p>		<p>Lima Metropolitana</p> <p><b>Escenarios de estudio</b> Lima</p> <p><b>Técnicas de investigación</b> Análisis documental Análisis de entrevista</p> <p><b>Instrumentos</b> Guías de análisis documental Guía de entrevista</p>
<p><b>Problema específico 1</b> ¿De qué manera los delitos de corrupción se relacionan con la motivación laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima metropolitana, 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre los delitos de corrupción y la motivación laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p><b>Supuesto específico 1</b> Existe relación significativa entre los delitos de corrupción y la motivación laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>El desempeño laboral es el rendimiento en el trabajo se refiere a lo bien que los agentes de policía de acuerdo a las funciones o responsabilidades asociadas a su empleo concreto, lo que les permite demostrar su aptitud y competitividad. Conforme a lo</p>	<p>El desempeño laboral son las conductas que presenta la persona dentro de la entidad, como la forma en que un individuo se comporta en el lugar de trabajo contribuye al rendimiento laboral, que es el comportamiento</p>	<p><b>Motivación laboral</b></p>	



<p><b>Problema específico 2</b> ¿De qué manera los actos de corrupción se relacionan con el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre los actos de corrupción con el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p><b>Supuesto específico 2</b> Existe relación significativa entre los actos de corrupción con el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional en Lima Metropolitana, 2022.</p>		<p>señalado en el Art. III. Función Policial del Decreto Legislativo N° 1267 - Ley de la Policía Nacional del Perú, la mencionada norma es una fuerza pública del Estado que opera dentro de los parámetros de su finalidad fundamental, señalada y definida en el art. 166 CPP.</p>	<p>que la empresa utiliza para cumplir sus metas y objetivos estableciendo nuevas tácticas organizativas y aumentando la productividad. El rendimiento de los servidores es una de los intereses más importantes de la entidad, ya que cada empleado es único y tiene problemas que lo diferencian de los demás. Por ello, es importante aplicar soluciones prácticas para garantizar el buen rendimiento de los trabajadores.</p>	<p><b>Clima laboral</b></p>	
---	---	--	--	--	--	-----------------------------	--

## Anexo 02: Modelos de guía de entrevista

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2023”**

Entrevistado (a): .....

Cargo/Profesión: .....

Institución:.....

Año de experiencia: .....

### OBJETIVO GENERAL

**Relacionar entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana, 2023**

1. Desde su conocimiento y experiencia, **¿La falta de ética profesional de los servidores y funcionarios públicos son la principal causa de la corrupción en el Perú?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

2. Desde su conocimiento y experiencia, **¿La corrupción es el principal problema que enfrenta el país, cual considera que es la causa principal que origina la corrupción y, que políticas anticorrupción debería instaurar el estado para acabar con este flagelo que tanto daño le hace al país?** Explique, Porque:

.....  
.....  
.....  
.....

3. Desde su conocimiento y experiencia, **¿La corrupción ha traído como consecuencia que la ciudadanía no confía en las instituciones del Estado ni respete a la policía, afectando el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

4. Desde su conocimiento y experiencia, **¿La corrupción en el Perú es un problema estructural que debilita las instituciones desde sus bases, afectando el correcto funcionamiento del estado e impidiendo el logro del bienestar de sus ciudadanos, uno de sus fines más importantes por el cual fue creado?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

5. Desde su conocimiento y experiencia, **¿Hay un deterioro de la imagen policial ante la ciudadanía, cual considera que es la causa principal que origina el deterioro de la imagen policial y, que políticas publicas debería implementar el estado para mejorar?** Explique, Porque:

.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Relacionar entre los delitos de corrupción y la motivación laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2023.**

6. Desde su conocimiento y experiencia, **¿Las leyes, normas y procedimientos de control del estado son adecuadas a la realidad en la que vivimos,**

**pertinentes y eficaces para afrontar el grave problema de corrupción en el Perú? Explique, porque:**

.....  
.....  
.....  
.....

7. Desde su conocimiento y experiencia, **¿La legislación penal con respecto a las penas privativas de la libertad contra los servidores y funcionarios públicos que resulten culpables en actos de corrupción deberían ser más drásticas que las actuales, es decir, se debe aumentar las penas de cárcel y además que estos paguen la reparación con el remate de sus propiedades? Explique, porque:**

.....  
.....  
.....  
.....

8. Desde su conocimiento y experiencia, **¿La meritocracia, una de las más valiosas estrategias que tiene el estado se aplique de manera generalizada y obligatoria en todo el sector público sobre todo en la selección, promoción y desarrollo integro a fin de desaparecer la corrupción? Explique, porque:**

.....  
.....  
.....  
.....

9. Desde su conocimiento y experiencia, **¿Los miembros de la Policía Nacional del Perú, se sienten identificados con las tareas que realizan y sienten compromiso con el éxito en la organización? Explique, porque:**

.....  
.....

.....  
.....

10. Desde su conocimiento y experiencia, **¿Los miembros de la Policía Nacional del Perú, tienen vocación profesional y se sienten comprometidos con el trabajo que realizan?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Relacionar entre los actos de corrupción y el clima laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2023.**

11. Desde su conocimiento y experiencia, **¿No deberían postular para ningún cargo público, las personas que han sido sometidas a procesos penales y/o denuncias por corrupción?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

12. Desde su conocimiento y experiencia, **¿Los actos de corrupción principalmente se encuentran en la administración de justicia, por ello, los operadores de justicia deberían ser más eficientes y proponer las modificaciones de algunos dispositivos legales que les permitan agilizar procedimientos para capturar a los funcionarios corruptos, antes que abandonen el país?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

13. Desde su conocimiento y experiencia, **¿Los miembros de la Policía Nacional del Perú, se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo cumpliendo lo señalado por las leyes y reglamentos internos, y además si estos facilitan su trabajo?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

14. Desde su conocimiento y experiencia, **¿La estabilidad laboral en las condiciones ambientales óptimas es importante para su rendimiento laboral de la Policía Nacional?** Explica, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

15. Desde su conocimiento y experiencia, **¿Los cursos y capacitaciones que realiza el personal policial es de interés porque contribuye a obtener un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, asimismo, los ascensos realmente reflejan el desarrollo profesional del personal de la Policía Nacional del Perú?** Explique, porque:

.....  
.....  
.....  
.....

Lima, del 2023.

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI: \_\_\_\_\_

### Anexo 03. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

(incluye pantallazo de Sunedu)



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora            **Dra. Helga Majo Marrufo**  
                         **Jefa de POSGRADO**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo, Periodo 2023 II – ciclo III, requiero la validación de los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria y oportuna para desarrollar mi investigación Titulada **“La corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022”**, con la cual sustentare mis competencias investigativas en la experiencia curricular del Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis categorías es: **Corrupción y desempeño laboral**, por lo tanto, se necesita contar con la **aprobación de tres (03) docentes** especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, siendo considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Guía de entrevista

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

**Héctor Amancio MACURI ESPINOZA**  
ESTUDIANTE DNI N° 43507175

## ANEXO 05: Matriz de triangulación de resultados

Objetivos	Indicadores	Bailón Figuroa Alex Manuel	Coronado Granada Richard Jaime	Cruz Chucas Abel	Fuentes Salas Daniel Sebastian	Mauricio López Kevin Albert	Pumahuacre Mendoza Jimmy Edgar	Yacila Gonzales Adriana	Resultados
	<p><b>1.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿La falta de ética profesional de los servidores y funcionarios públicos son la principal causa de la corrupción en el Perú?</p>	<p>Sí, porque los funcionarios públicos sin ética y valores son débiles y fáciles de corromper a cambio de dadivas o regalos.</p>	<p>No solo los funcionarios y servidores, sino también la sociedad en su conjunto; porque desde la niñez buscamos sacar ventaja en perjuicio del otro y estamos mentalizados que el dinero hace la felicidad sin importar lo que nos cueste para conseguirlo dejando de lado lo espiritual y cuando la verdadera vocación es ayudar al prójimo sin pedir nada a cambio, con respecto a la ciudadanía también cometen corrupción evadiendo impuestos, sacando la vuelta a</p>	<p>No siempre, se tendría que evaluar de dos enfoques, es decir el agente corruptor y el agente corrupto, porque hoy en día muchas veces no es un problema del servidor o funcionarios público carente de ética es corrupto, si no que contamos una sociedad carente de valores generalizada que ve a la corrupción como algo normal, y es el principal corruptor, que ofrece o induce algo indebido a cambio de algún beneficio, pero se queja y se convierte en una puerta giratoria.</p>	<p>No, existen otros factores que influyen en la corrupción.</p>	<p>Sí, para que las organizaciones que forman parte de la administración del país puedan desempeñar sus funciones de manera idónea y se pueda mejorar el bienestar de la población en variados aspectos, se necesita que los trabajadores que forman parte de las instituciones hagan lo correcto y solo tengan buenas prácticas, todo esto en beneficio de la sociedad.</p>	<p>En parte sí, porque creo que depende exclusivamente de la educación de nuestros padres, como fuimos formados durante nuestra niñez, que valores y virtudes nos inculcaron; la falta de ética profesional, es la falta y escases de principios básicos de formación durante la infancia como persona.</p>	<p>Claro que sí, es muy importante tener ética profesional para laborar y convencer que la tenemos todos, así poder ejercer sin ninguna alteración ni complicación nuestra labor, siendo demostrado y lo percibimos en todo lado sin la ética, la moral y fundamentalmente la profesional no hay logros en la función o cargo que desempeñamos.</p>	<p>Referente a la primera pregunta, Bailón, Mauricio y Yacila (2022), de manera unánime, que la falta de ética profesional son la principal causa de corrupción en el país. Por otra parte, Chucas (2022) menciona no siempre, se tendría que evaluar los dos enfoques, los agentes corruptor y corrupto, porque hoy en día muchas veces no solo es un problema del servidor o funcionarios público carente de ética, sino que vivimos en una sociedad sin de valores generalizada que ve a la corrupción como algo normal; Coronado (2022) menciona no solo los funcionarios y</p>



			las normas y leyes que rigen en esta sociedad.						servidores, sino la sociedad en su conjunto; Fuentes menciona no, existen otros factores y Pumahuacre (2022) menciona en parte sí, porque cree que depende exclusivamente de la educación de los padres.
2. Desde su conocimiento y experiencia, ¿La corrupción es el principal problema que enfrenta el país, cual considera que es la causa principal que origina la corrupción y, que políticas anticorrupción debería instaurar el estado para acabar con este flagelo que tanto daño le hace al país?	Si, siendo originado por la crisis económica, política y social que viene atravesando el país, y para enfrentar este flagelo se deben implementar leyes más drásticas.	No, considero que la matriz del daño que estamos generando a nuestro país es que somos indisciplinados de allí parte todo, no podemos exigir o corregir si nosotros mismos no los somos, de allí el dilema con el ejemplo se corrige. Con respecto a política anti corruptivas se podría aplicar las penas privativas de libertad más drásticas y así como restringirle de accesos que brinda el Estado a un sentenciado	La corrupción en la actualidad ocupa el primer lugar que aqueja a la sociedad porque les limita el acceso a las necesidades básicas de la sociedad, por parte de los funcionarios públicos en detrimento del presupuesto público.	La corrupción es uno de los principales problemas que enfrenta el país, y la solución sería primero, que el Perú renuncie al Pacto de San José de Costa Rica, luego imponer una verdadera sanción penal, cadena perpetua,	La formación en sus diferentes niveles, tanto en casa con los valores; así mismo en las diferentes etapas de aprendizaje, como colegios, institutos, universidades, al no tener una buena base en la formación y ejemplos a seguir, es que la sociedad anda distorsionada, plasmada con el pensamiento de aprovecharse sin analizar lo perjudicial que puede ser para otros.	Considero que sí, la causa es la falta de valores y principios; el Estado debería cambiar la curricular escolar creando centros de valores para niños menores de 7 años y aumentar las penas de cárcel para delitos de corrupción.	Considero que sí, la Corrupción y falta de ética no deja ver los logros que en equipo trabajamos y da pésima imagen a la institución a las que pertenecen aquellos miembros corruptos dando mala la imagen y se pierde la valoración.	En relación a la segunda pregunta, Bailón, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), de manera unánime, consideraron que la corrupción es el principal problema que enfrenta el país. Por otra parte, Coronado (2022) menciona que no, considera que la matriz del daño que genera al país es por lo que son indisciplinados de allí parte todo; con respecto, de instaurar políticas anticorrupción que se apliquen penas privativas de	

<b>Objetivo general:</b>  Determinar la relación entre la corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2022.			por corrupto, pero lastimosamente nos unen tratados como el pacto de San José (DD.HH) y otros que atan de manos a muchas personas con poder de decisión que verdaderamente quieren un cambio.		pena efectiva mayor de 30 y 40 años y, por último pena de muerte.				libertad más drásticas.
	<b>3.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿La corrupción ha traído como consecuencia que la ciudadanía no confía en las instituciones del Estado ni respeta a la policía, afectando el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú?	Sí, definitivamente hoy en día el ciudadano de a pie a perdido ese respeto y confianza por sus representantes, pero eso puede cambiar con una reforma y reorganización total de la constitución.	La ciudadanía ya no respeta a nadie, porque observan como los funcionarios se hacen ricos a costa de los pobres, ya no existe admiración por un profesional y, si ya no admiran menos aun te respetan.	Totalmente, existen muchos factores, no en todos por algunos efectivos involucrados en actos de corrupción se le puede atribuir tal calificativo a una institución del estado.	Sí, se puede ver en la actualidad en cada intervención policial, que la policía ha perdido el principio de autoridad.	Sí, al no existir un respeto por las autoridades e instituciones, las personas muestran su rechazo y desconfianza, lo cual dificulta el desempeño de la policía.	Considero que sí, el mismo personal desprestigia su institución por los actos de corrupción que cometen.	Obviamente, perjudicando mucho a nuestra institución porque la ciudadanía no tiene la mínima confianza, valoración y sobre todo respeto, existe una tremenda desvalorización de nuestras funciones.	Respecto a la tercera pregunta, se obtuvo que, Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideraron de manera unánime que los ciudadanos perdieron el respeto y la confianza en sus autoridades.
	<b>4.</b> Desde su conocimiento	Sí, definitivamente es un problema	Por su puesto, somos un país corrupto	Sí, es un problema estructural, porque esta enraizado en	Sí, porque al afectar la estructura	Sí, existe una equivocada idea sobre la finalidad	Claro que sí, afecta a las instituciones	Sí, sobre todo afecta la buena labor y el	Referente a la cuarta pregunta, se obtuvo que, Bailón,

<p>y experiencia, ¿La corrupción en el Perú es un problema estructural que debilita las instituciones desde sus bases, afectando el correcto funcionamiento del estado e impidiendo el logro del bienestar de sus ciudadanos, uno de sus fines más importantes por el cual fue creado?</p>	<p>grave, no solo debilita las instituciones, sino que, afecta el correcto funcionamiento del estado creándose caos y desorden perdiéndose toda la confianza en sus representantes. Esto tiene que acabar de raíz.</p>	<p>indisciplinado donde todas las instituciones se encuentran debilitadas, esto ha generado que se pierdan millones de soles que hubieran servido para contrarrestar el hambre, la mala educación y desarrollar grandes obras.</p>	<p>todos los niveles del sistema de gobierno, causando insatisfacción de la sociedad en las instituciones y las autoridades, por la deficiente administración de los recursos del Estado, causando perjuicio económico al estado por consiguiente a la sociedad.</p>	<p>de las instituciones afecta a todo, impidiendo el fin por el cual fue creado.</p>	<p>de trabajar en una institución, nos debemos al servicio de la nación, para dar bienestar y mejorar la calidad de vida de quienes la integran.</p>	<p>desviándolas de la finalidad por las que fueron creadas, desprestigiándose y ser mal vistas por los ciudadanos.</p>	<p>propósito por el cual se realiza la buena acción en aras de implementar avances a nuestro país, sin embargo, el ejercicio de cada institución es puesto en tela de juicio empobreciendo a nuestro país en todos los aspectos de logros y avances.</p>	<p>Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), consideran de manera unánime que sí, la corrupción es un problema estructural que debilita las instituciones afectando el correcto funcionamiento de la administración del estado.</p>
<p>5. Desde su conocimiento y experiencia, ¿Hay un deterioro de la imagen policial ante la ciudadanía, cual considera que es la causa principal que origina el deterioro de la</p>	<p>Sí, en estos últimos tiempos se ha perdido el respeto y admiración por nuestra institución debido a la mala imagen, tal vez por culpa de un grupo de malos elementos corruptos; para ello debería</p>	<p>La imagen se ve en el incremento de la delincuencia, la población en su percepción responsabiliza a la policía, pero tenemos que tener en cuenta que existe otros actores que también son responsables y</p>	<p>Sus integrantes muestran falta de compromiso, mística e identidad institucional, hay una deficiente selección de los nuevos integrantes, en cuanto a las políticas públicas, crear un perfil de postulante, un perfil del policía egresado.</p>	<p>Sí, por la corrupción, las necesidades en la institución, la mala administración, la falta del verdadero reconocimiento a quien lo</p>	<p>Es una realidad ineludible, la imagen de la policía cada vez es negativa, la corrupción es un factor primario; se debe comenzar con una mejor selección en las escuelas y dejar que otras instituciones o personal civil</p>	<p>Si hay un desprestigio de la policía con respecto a la ciudadanía, creo que malos efectivos inmersos en actos de corrupción han deteriorado la imagen. El Estado debería invertir más en</p>	<p>Sí, la corrupción, la indisciplina, la falta de valores, el amor a la institución y la patria, y sobre todo la falta de educación, podría implementarse leyes más severas y efectivas.</p>	<p>En relación con la quinta pregunta, se obtuvo que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), consideran que hay un deterioro de la imagen policial, a causa de la corrupción que se ha impregnado en todas las</p>

	imagen policial y, que políticas publicas debería implementar el estado para mejorar?	haber más acercamiento con el pueblo de esa manera tendríamos ese respeto hacia la institución.	muchos no se ponen la camiseta.		merece, la demasiada influencia; se podría implementar las penas más severas para los corruptos.	altamente calificado administren los recursos asignados a la policía, porque se observa que los mismos policías no son los adecuados para dicha actividad, ya sea por los actos de corrupción u otros.	educación y así formar mejores personas con valores y virtudes.		instituciones del estado.
	<b>6.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿Las leyes, normas y procedimientos de control del estado son adecuadas a la realidad en la que vivimos, pertinentes y eficaces para afrontar el grave problema de corrupción en el Perú?	No, pienso que las leyes y normas deberían ser más drásticas para tener un mejor control.	No, porque ya lo estamos viendo en nuestra sociedad, son ineficaces, conservadores y garantistas, queremos innovar y mejorar, pero, ya se realizó tantos experimentos en esta sociedad, sin obtener buenos resultados de cambio; debemos imitar lo que otros estados hacen y les resulta, así evitamos hacer grandes gastos en asesores y especialistas. Con buena intención como ejemplo tenemos países que destacan	Existe muchas leyes para combatir la corrupción, pero no es un tema de leyes, es un tema de personas y ahí es donde debemos trabajar en educar a las futuras generaciones con valores desde el hogar y en los diferentes niveles educativos.	No, porque no son adecuadas a la realidad.	No se adecua, o no tienen la efectividad que se necesita para contrarrestar esta problemática, el problema viene de dónde vienen estas normas y leyes.	No son adecuadas, pues no se ven resultados positivos, vivimos en la ley del embudo, ancho para algunos y angosto para otros, la justicia es para el que más tiene.	Considero que no son adecuadas, tiene que ser modificadas en su totalidad porque no están dando resultados y se ve en el accionar de los miembros corruptos que no tiene el mínimo descaro de hacer un mea culpa y frenar su mal accionar.	Por otra parte, en relación con la sexta interrogante, se obtuvo que, Bailón, Coronado, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran que las normas no son adecuadas a la realidad, y se deben implementar normas drásticas con penas más altas y que sean efectivas. Por otra parte, Cruz (2022) menciona que hay muchas leyes para combatir la corrupción, y no es un tema de leyes sino de personas, es ahí donde se debe trabajar en

			China y El Salvador.						educación para las nuevas generaciones con valores desde el hogar y en los diferentes niveles educativos.
<b>Objetivo específico 1</b>	<p>7. Desde su conocimiento y experiencia, ¿La legislación penal con respecto a las penas privativas de la libertad contra los servidores y funcionarios públicos que resulten culpables en actos de corrupción deberían ser más drásticas que las actuales, es decir, se debe aumentar las penas de cárcel y además que estos paguen la reparación con el remate de sus propiedades?</p>	<p>Sí, las penas deben de ser más drásticas para que pague todo el daño causado, si es posible con el remate de sus bienes. Además, que le caiga todo el peso de la ley. Y no blindar actos de corrupción a ningún funcionario público.</p>	<p>Sí, las penas deben de ser más drásticas, pero también para empresas privadas que cometen actos de corrupción que son asesorados por sus abogados para evadir a la justicia; y, con respecto a lo bienes producto de la corrupción estás deben ser pasadas al estado (incautados) para ser entregados a las entidades que luchan contra la corrupción.</p>	<p>Totalmente, abusan con los derechos de las personas y de las futuras generaciones y como consecuencia de ello, no se atienden, si no lo hacen son deficientes no llegan a satisfacer el bienestar y calidad de vida de los ciudadanos.</p>	<p>Sí, porque son leves y el que incurre en estos delitos sabe que en pocos años saldrá libre para continuar delinquir o.</p>	<p>Estoy de acuerdo, las sanciones deben ser bien drásticas para influir en la mentalidad de la población, transmitiendo la idea de que sí actúas en corrupción tienes mucho que perder.</p>	<p>Mientras más alto es el cargo, más alta debe ser la pena y deben pagar todo el daño causado rematando sus propiedades.</p>	<p>Considero que sí, porque no hay resultados, por ello, las penas deben ser más drásticas y efectivas; y, la reparación de los daños, deben ser con sus bienes para que tomen conciencia, recién ahí veremos resultados.</p>	<p>En relación a la séptima interrogante, se obtuvo que, Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), considerando de manera unánime que sí, las penas deben ser más drásticas para los funcionarios corruptos y que estos paguen con el remate de sus propiedades.</p>

<p>Determinar la relación entre los delitos de corrupción y la motivación laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2023.</p>	<p><b>8.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿La meritocracia, una de las más valiosas estrategias que tiene el estado se aplique de manera generalizada y obligatoria en todo el sector público sobre todo en la selección, promoción y desarrollo integro a fin de desaparecer la corrupción?</p>	<p>Sí, considero que debe ser aplicado para formar nuevos cuadros con personal idóneo y capacitado para los cargos y puestos que tanto se requiere en las instituciones, una medida positiva que podría cambiar el rumbo del país y tener un Perú exitoso, pujante que pueda enfrentar de raíz a la corrupción.</p>	<p>La meritocracia como política de aplicación no se está dando, ya que sabemos que hay tráfico de influencia en todos los sectores, necesitamos un ente de control independiente con atribuciones y facultades para que regulen esta política de la meritocracia.</p>	<p>Sí, con la meritocracia, se mejoraría la calidad y eficiencia de los servicios públicos, asimismo, generaría igualdad de oportunidad de acceso al sector público.</p>	<p>Sería primordial, pero también debe ir acompañado de más factores como los exámenes de control y confianza.</p>	<p>No veo que se aplique, se ve que los puestos son ocupados por recomendaciones de trabajadores y funcionarios en sus diferentes niveles.</p>	<p>Así es, podría ser una ayuda para vencer la corrupción, ingresando gente idónea y capacitada.</p>	<p>Considero que sí, porque este sistema es corrupto, donde todo está arreglado, referido, como en la frase del futbol “es un tema criollo”, todo es argolla, el cual es muy complicado liar y romper.</p>	<p>En relación a la octava pregunta, se obtuvo que, Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), consideran de manera unánime que la meritocracia se aplique en todo el sector público en la selección, promoción y desarrollo para lograr nuevos cuadros con personal idóneo y adecuados para cada especialidad, de ese modo, generaría igualdad de oportunidad de acceso al sector público.</p>
	<p><b>9.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿Los miembros de la Policía Nacional del Perú, se sienten identificados con las tareas que realizan y</p>	<p>Sí, ya que todos los miembros de la Policía Nacional del Perú ingresamos a formar parte de la institución por vocación de servicio.</p>	<p>Como miembro de la PNP, el 90% del personal está comprometido con su trabajo por el amor que tenemos a nuestra institución que se va forjando cada día, esto nace desde que estamos en las escuelas de formación, donde</p>	<p>En su mayoría sí, se sienten identificados con las tareas que realizan y su compromiso con la institución, sin embargo, existe un porcentaje minoritario que no están comprometidos y</p>	<p>No todos, en su mayoría sí, pero siempre existe un mínimo porcentaje que no sienten compromiso.</p>	<p>Pienso que la mayoría sí, porque entiende que su razón de ser es el servicio al ciudadano y es algo gratificante en lo emocional.</p>	<p>Cada persona es un mundo y como en todo trabajo se encuentra a todo tipo, pero la gran mayoría si tiene el compromiso de hacer bien su trabajo.</p>	<p>Sí desde el momento que uno elige esta carrera, sabe y es consciente que la labor que realizamos lo hacemos con entrega y con gusto, estamos convencidos de nuestra labor y la función,</p>	<p>En relación a la novena interrogante, se obtuvo que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), consideran que si, la mayoría se identifican con las tareas que realizan y se sienten</p>

	sienten compromiso con el éxito en la organización?		se genera mística, solidaridad, compromiso y amor a nuestro país.	son inertes a sus funciones.				porque es el éxito en cada operación que realizamos.	comprometidos con el éxito.
	<b>10.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿Los miembros de la Policía Nacional del Perú, tienen vocación profesional y se sienten comprometidos con el trabajo que realizan?	Sí, soy uno de tantos con vocación profesional.	Efectivamente, eso lo sabemos todos los policías por los resultados que damos y que lastimosamente no se ve reflejado en las sentencias y penas.	Los que tienen vocación profesional es el personal antiguo en un 70%, mientras que el personal más joven el 40% solo cumplen con las tareas asignadas.	No todos, existe un mínimo porcentaje que no tienen compromiso.	Sí, porque en la escuela nos formamos para el servicio a la población.	Creo que la gran mayoría si tiene la vocación de ser policía y les gusta lo que hacen.	Como en toda institución, hay personal con vocación y otros por obligación, en su accionar se nota.	Con respecto a la pregunta décima, se obtuvo que, Bailón, Coronado, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran de manera unánime que si tienen vocación profesional y sienten compromiso con la labor que realizan. Por su parte, Cruz (2022) mantiene una opinión similar; sin embargo, estima que, en la realidad, los que tienen vocación profesional es el personal antiguo en un 70%, mientras que el personal más joven el 40% no cumplen con las tareas asignadas.
	<b>11.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿No deberían	Sí, porque si lo hicieron una vez lo volverán hacer de nuevo.	Eso es evidente, como dije en mi respuesta anterior considerando un muerto civil a las	Totalmente, nunca debería postular u ocupar cargos en el sector público, y sobre todo que esté	Solo si tienen una sentencia absoluta, y no tendría	No deberían postular, hasta que no se resuelvan sus procesos o se dictamine su	Considero que sí, porque esperar a que estas personas sean primero	Sí, no deben postular porque tienen que ser dignos de moral	En relación a la décima primera pregunta, se obtuvo que Bailón, Coronado, Cruz,

	postular para ningún cargo público, las personas que han sido sometidas a procesos penales y/o denuncias por corrupción?	Estos deberían estar presos.	personas sentenciadas por estos delitos.	relacionado con la administración de los recursos del Estado.	por qué ser un impedimento para postular a un cargo público.	culpabilidad, no podemos poner en cargos públicos personas cuestionadas.	sentenciadas por un Poder Judicial, que es mal vista y desprestigiada.	y respetar a todos.	Fuentes, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideraron de manera unánime que efectivamente, no deberían postular ni ocupar cargos públicos las personas sometidas a procesos penales por corrupción.
<b>12.</b>	Desde su conocimiento y experiencia, ¿Los actos de corrupción principalmente se encuentran en la administración de justicia, por ello, los operadores de justicia deberían ser más eficientes y proponer las modificaciones de algunos dispositivos legales que les permitan agilizar procedimientos para capturar	Sí, la ley debe ser aplicada por igual. Caiga a quien le caiga todo el peso de la ley, y si es un funcionario público con mayor razón.	La corrupción está enmarcada en todos los operadores de justicia (PNP, MP, PODER JUDICIAL) y en la sociedad tenemos a ex funcionarios que escaparon del país por no ser sentenciados oportunamente o amparados en la prisión preventiva por no cumplir con los presupuestos de arraigo domiciliario.	Sí, sin embargo, existe impunidad, el sistema de justicia se muestra inactivo frente a los actos de corrupción cometidos por funcionarios y servidores públicos, generando percepción de corrupción generalizada.	Existe corrupción en los órganos de administración de justicia, pero no es todo, lo que influye también, son las mismas leyes que tienen que modificarse para que los procedimientos no demoren.	Se percibe el mal proceder del sector justicia, eso se expresa en las injusticias cometidas por la mencionada institución.	Creo que si, en esas instituciones también hay altos índices de corrupción, dilatando procesos de manera sospechosa.	Considero que sí, tienen que ser más drásticos, porque hoy en día se ha vuelto un mecanismo que todo acto de corrupción se estila como fuego, haciendo ver la inacción y mal proceder de la justicia que es muy lenta.	En relación a la décima segunda pregunta, obtuvo que, Bailón, Mauricio, Pumahuacre & Yacila (2022), consideran que la corrupción principalmente se encuentra en la administración de justicia. Por otro lado, Cruz, Coronado & Fuentes (2022) tienen similar consideración, puesto que, el primer autor, por ejemplo, menciona que existe impunidad, el sistema de justicia se muestra inactivo frente a los actos de corrupción



<p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación entre los actos de corrupción y el clima laboral de</p>	<p>a los funcionarios corruptos, antes que abandonen el país?</p>								<p>cometidos por funcionarios y servidores públicos, generando percepción de corrupción generalizada; por su parte, el segundo autor refiere que la corrupción está enmarcada en todos los operadores de justicia (PNP, MP, PODER JUDICIAL) y en la sociedad tenemos a ex funcionarios que escaparon del país por no ser sentenciados oportunamente; y por último, el tercer autor, menciona que existe corrupción en los órganos de administración de justicia, pero no es todo, son las leyes que son inadecuadas por ello, se tienen que implementar leyes más severas, celeres y efectivas.</p>
	<p><b>13.</b> Desde su conocimiento y experiencia,</p>	<p>Sí, la gran mayoría, pero un grupo pequeño sin valores ni</p>	<p>Como sabemos toda institución, empresa, organismos,</p>	<p>Si, cumplen y respetan, para realizar un trabajo eficiente en un</p>	<p>No todos, hay un mínimo porcentaje</p>	<p>No siempre, existen algunos que no cumplen, y a veces se</p>	<p>No todos, pero la gran mayoría respetan las</p>	<p>Sí, la mayoría respetan las leyes, sin embargo, una</p>	<p>En relación a la décima tercera pregunta, se obtuvo que, Bailón,</p>

<p>los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana, 2023.</p>	<p>¿Todos los miembros de la Policía Nacional del Perú, se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo cumpliendo lo señalado por las leyes y reglamentos internos, y además si estos facilitan su trabajo?</p>	<p>ética se olvidan del por qué son Policía.</p>	<p>entidades, etc., tenemos buenos y malos, eso no lo cambia nadie, pero la mayoría cumple, se alinea y demuestra en su accionar la aplicación de las leyes y reglamentos internos como profesionales que somos.</p>	<p>clima organizacional saludable.</p>	<p>que no lo hacen.</p>	<p>aprovechan de su jerarquía y favores que les ayuden a eludir la responsabilidad que conlleva no cumplir las normas.</p>	<p>leyes y normas lo que hace que exista un orden y disciplina en la institución.</p>	<p>minoría no cumple. La correcta aplicación de las leyes amerita que los objetivos sean favorables.</p>	<p>Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), consideran que la mayoría cumplen las leyes y reglamentos, sin embargo, hay un grupo reducido que no respetan las reglas y las políticas de trabajo, siendo que las malas acciones de estos empañan a los demás de quienes si cumplen las leyes y normas lo que hace que exista un orden y disciplina en la institución.</p>
	<p><b>14.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿La estabilidad laboral en las condiciones ambientales óptimas es importante para su rendimiento laboral de la Policía Nacional?</p>	<p>Sí, de esa manera habría un mejor desenvolvimiento por parte del personal.</p>	<p>En el caso de los SO PNP, Sí, pero en los oficiales deben cumplir su tiempo establecido y pasar a comandar otras unidades, toda vez, que van ascendiendo comandaran grandes unidades y deben tener la experiencia necesaria.</p>	<p>Estabilidad laboral si existe en la PNP, si nos referimos a la especialidad es un tema que tendría que especializarse el personal, sin embargo, la sociedad requiere el grueso de los efectivos policiales en la calle brindado seguridad y realizando prevención del delito, lo que se</p>	<p>Sí, porque favorece para un mejor desempeño laboral.</p>	<p>Se le transmite al personal la seguridad para que puedan desempeñarse de forma efectiva.</p>	<p>Por supuesto que sí, el bienestar policial es importante para que el personal se sienta feliz y a gusto del lugar donde trabaja, y realice una buena labor policial.</p>	<p>Sí, es importante las condiciones óptimas para que el personal pueda desarrollar sus labores con éxito.</p>	<p>Con respecto a la décima cuarta pregunta, se obtuvo que Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), consideran que si, es importante la estabilidad laboral en un ambiente con buenas condiciones para un mejor desempeño policial.</p>

				podría dar es que algunos efectivos que laboran en un área específica no quieren ser removido a otra área aduciendo un sin número de excusas eso lo puede tomar como algo negativo para ellos.					
	<p><b>15.</b> Desde su conocimiento y experiencia, ¿Los cursos y capacitaciones que realiza el personal policial es de interés porque contribuye a obtener un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, asimismo, los ascensos realmente reflejan el desarrollo profesional del personal de la Policía</p>	<p>Sí, y los ascensos son el reflejo de la preparación y profesionalismo de logro en la carrera policial.</p>	<p>Sí, el conocimiento es importante y debe ser constante, debe ser una preocupación institucional y personal, para el buen desempeño en nuestras funciones. Asimismo, los ascensos son necesarios porque el personal policial va cumpliendo etapas y genera nuevas responsabilidades a esta gran institución conocimiento, experiencia y liderazgo hacen que esta PNP sea una institución</p>	<p>Totalmente, el personal tiene que estar en permanente preparación para realizar el trabajo con profesionalismo.</p>	<p>Sí, todos los cursos de capacitación y especialización deberían desarrollarse de manera trimestral, bimestral, en el mejor de los casos continuamente para mejorar la labor policial (preventiva, operativa e investigadora); con respecto al ascenso,</p>	<p>La capacitación constante es vital para el desarrollo de las cualidades del personal.</p>	<p>Los cursos y capacitaciones son importantes para el personal policial en el desarrollo profesional y para una eficaz labor policial; los ascensos son por méritos y me parece bien, aunque existen algunos efectivos policiales que ascienden por actos de corrupción.</p>	<p>Sí, la preparación constante mejora la labor policial por ello es importante los cursos y capacitaciones; el ascenso es el reflejo del gran profesionalismo, es el desarrollo de la carrera policial.</p>	<p>Por último, en relación a la décima quinta interrogante, se obtuvo que, Bailón, Coronado, Cruz, Fuentes, Mauricio, Pumahuacre &amp; Yacila (2022), consideran que si, los cursos y capacitaciones son importantes porque, permite la preparación de sus miembros para estar en óptimas condiciones para brindar un servicio de calidad con profesionalismo. Con respecto al ascenso, consideraron que es el reflejo del desempeño y</p>

	Nacional del Perú?		empoderada en esta sociedad		refleja el desarrollo profesional de cada integrante de la PNP.				profesionalismo de la carrera policial.
--	--------------------	--	-----------------------------	--	---	--	--	--	---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOPEZ CAZORLA ALVARO FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA CORRUPCIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ EN LIMA METROPOLITANA, 2022", cuyo autor es MACURI ESPINOZA HECTOR AMANCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ CAZORLA ALVARO FERNANDO <b>DNI:</b> 10553202 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3963-5786	Firmado electrónicamente por: ALOPEZC01 el 14- 04-2024 14:10:03

Código documento Trilce: TRI - 0723080