



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Imagen institucional y percepción de la corrupción según el
personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima,
año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Llosa Soto, Néstor Aarón (ORCID: 0000-0003-4282-3139)

ASESOR:

Mg. Vilcapoma Pérez, Cesar Robin (ORCID: 0000-003-3586-8371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico a mi familia; a mi hijo y mis sobrinos. Que este esfuerzo quede como testimonio para que persistan en sus sueños hasta que se hagan realidad. No rendirse nunca, por más adversa que se vea la vida.

Agradecimiento

A todas aquellas personas que colaboraron a plasmar el presente trabajo de investigación. A los docentes por el ánimo e impulso, a los expertos que enriquecieron con sus aportes el contenido de esta investigación, a mi familia y especialmente a mis padres.

Índice de Contenidos

| | |
|--|------------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 3.2 Variables y su Operacionalización | 20 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 22 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 23 |
| 3.5 Procedimientos | 24 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 25 |
| 3.7 Aspectos éticos | 25 |
| IV. RESULTADOS | 26 |
| 4.1 Análisis descriptivo | 26 |
| 4.2 Análisis inferencial | 30 |
| V. DISCUSIÓN | .34 |
| VI. CONCLUSIONES | 40 |
| VII. RECOMENDACIONES | 41 |
| REFERENCIAS | 42 |
| ANEXOS | 53 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población de estudio de efectivos policiales en situación de actividad | 22 |
| Tabla 2. Validación de juicio de expertos | 24 |
| Tabla 3. Confiabilidad del instrumento | 24 |
| Tabla 4. <i>Área de trabajo del personal policial encuestado</i> | 26 |
| Tabla 5. Sexo de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial | 27 |
| Tabla 6. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima | 28 |
| Tabla 7. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima. | 29 |
| Tabla 8. Prueba de Rho Spearman para imagen institucional y percepción de corrupción | 30 |
| Tabla 9. Prueba de Rho Spearman para la dimensión Ética Policial y la variable percepción de corrupción | 31 |
| Tabla 10. Prueba de Rho Spearman para la dimensión Disciplina Policial y la variable percepción de corrupción | 32 |
| Tabla 11. Prueba de Rho Spearman para la dimensión Servicio Policial y la variable percepción de corrupción | 33 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Área de trabajo del personal encuestado | 26 |
| Figura 2. Sexo de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima. | 27 |
| Figura 3. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima | 28 |
| Figura 4. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima | 29 |

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como título: imagen institucional y percepción de la corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de lima, 2021, es de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, además de su tipo es básico y su diseño no experimental, tiene como objetivo general “determinar la relación que existe entre la imagen institucional y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de lima”, se consideró como población a todos efectivos policiales en situación de actividad que laboran en las oficinas de disciplina policial de Lima de donde se calculó una muestra de 140 efectivos policiales en situación de actividad asimismo estos fueron seleccionados por muestreo no probabilístico.

Se concluyo que no existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Palabras Claves: Corrupción, disciplina policial, percepción.

Abstract

This research work is entitled: institutional image and perception of corruption according to the police personnel of the police discipline offices of Lima, 2021, it has a quantitative approach and a correlational level, in addition to its type is basic and its design is non-experimental, has as general objective "to determine the relationship that exists between the institutional image and the perception of corruption according to the police personnel of the Lima Police Discipline Offices". Lima Police Discipline Offices from which a sample of 140 active police officers was calculated. These were also selected by non-probabilistic sampling.

It was concluded that there is no direct and significant relationship between the institutional image and the perception of corruption according to the police personnel of the Police Discipline Offices of Lima, year 2021.

Keywords: Corruption, police discipline, perception.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, Imagen institucional y Percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, se tomó como referencia a la organización no gubernamental Transparencia Internacional, que se encarga de la creación de medidas contra delitos corporativos y corrupción política internacional, institución que presentó en enero de 2021, su edición de Índice de Percepción de Corrupción correspondiente al año 2020, donde participaron 180 países, teniendo como índice de medida del 0 al 100, donde el 0 representa una elevada corrupción y 100 ausencia de corrupción, siendo este el instrumento más prestigioso a nivel internacional en medir la percepción de corrupción ya que cuenta con opiniones de analistas expertos sobre la situación de corrupción en la cual se encuentra cada país evaluado (Internacional, 2020)

Al respecto, esta nueva edición (2020), enfatizó sobre los hechos suscitados en materia de corrupción a partir de la pandemia que estamos viviendo sobre el COVID-19, donde los países de Dinamarca y Nueva Zelanda encabezan la lista con 88 puntos, manteniendo su puesto obtenido en el año 2019, como los países con el índice más bajo en percepción de corrupción.

Siguiendo con el análisis realizado a Transparencia Internacional, tomamos como marco comparado a los países de Colombia y México, donde México según Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) 2020, logro mejorar dos (02) puntos respecto a la calificación que obtuvo en el año 2019, pasando así de 29 a 31 puntos, escalando seis lugares, pasando de la posición 130 en el año 2019 a la 124 en el año 2020, ubicándose con los países de Bolivia, Kenia y Pakistán. (Mexicana, 2021)

Asimismo, en el caso de Colombia, el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) 2020, este país logró obtener una calificación de 39 puntos ubicando al país en el puesto 92, obteniendo el puntaje igualado con Ecuador, ubicándolo de esa manera por debajo de Uruguay que cuenta con 71 puntos, Chile con 67 puntos y

Argentina que obtuvo 42 puntos y por encima de Brasil con 38 puntos obtenidos al igual que Perú. (Colombia, 2021)

En ese sentido, la percepción de corrupción que es sentida por los ciudadanos de a pie tanto en las instituciones públicas como en las instituciones correspondientes al sector privado, es un problema mundial, debido a la existencia de funcionarios o servidores que, aprovechando el puesto o cargo que ostentan, en vez de atender las necesidades de la sociedad, aprovechan de su cargo público para beneficiados y muchas veces caen en la comisión de actos de corrupción o abuso de poder.

Por otro lado, como es señalado por Transparencia Internacional, correspondiente al año 2020, donde señala que el Perú se encuentra ubicado dentro de los países en donde la percepción de corrupción es alta y se perciben mayores problemas de corrupción. De acuerdo con la información recabada del Análisis de Transparencia 2020, el Perú habría obtenido un total de 38 puntos, dos más obtenidos que el año 2019, ubicándonos en el puesto 94, lo que representa una mejora de siete posiciones en el ranking con respecto a la medición que se realizó en el año 2019, quedando claro que seguimos desaprobados y todavía nos encontramos muy alejados del grupo de países que quisiéramos estar en el nivel de percepción de corrupción. (International, 2021)

Por otro lado, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), se evidenció que el principal problema y trascendental para el país, es la corrupción ya que figuró con un 62.1%, seguido por la delincuencia con un 40.9%, indicando que la población percibe a la corrupción como el principal problema que enfrenta el país, estando está vinculada al tráfico de influencias, cobro de cupos sobre compras o licitaciones del Estado, malversación de fondos, etc. (Informatica, 2020)

Del análisis de estos resultados, tenemos que, en la actualidad, el problema más relevante que aqueja al país es la corrupción, por lo que debemos de tener en cuenta que, de las instituciones con mayor relevancia para el fortalecimiento de un Estado democrático constitucional, tenemos a la Policía Nacional del Perú (PNP),

ya que es la encargada de mantener el orden interno y preservar la seguridad pública, tal como lo estipula el artículo 166 de nuestra Constitución Política.

Es por ello que, teniendo en cuenta que una de las instituciones que cuenta con poca aceptación de la población es la Policía Nacional del Perú (PNP), más aún por las noticias de corrupción que se han sido desenmascaradas en esta pandemia por los medios de comunicación que han mostrado a policías involucrados en conductas funcionales indebidas como corrupción, omisión de funciones en todas las perspectivas, abuso de autoridad, entre otros, sobre todo en situaciones donde las autoridades policiales realizaron acciones a cambio de una contraprestación económica o a fin de favorecer a algún funcionario.

En ese sentido, es bien sabido las irregularidades que se han venido llevando a cabo en las compras realizadas por la Policía Nacional del Perú (PNP) en esta pandemia que estamos viviendo, respecto a la adquisición de mascarillas, almuerzos (ranchos), y demás bienes y servicios que vienen a ser para el beneficio del personal policial, por ello se ha notado un gran descontento y desconfianza por parte del personal contra la institución, así como haber dañado la Imagen Institucional que es el bien jurídico protegido y pilar de la institución policial, ya que al ser dañada la imagen de la institución policial pierde autoridad. (El Comercio, 2020)

Por tal motivo, en estas noticias entre otras, se ve involucrado el personal policial, desde el personal de menor jerarquía (SO3) hasta altos mandos de la institución policial (General), que ha llevado al descontento de la población y del propio personal policial que viene afectándose con la desmotivación por el estigma de pertenecer a una institución cada vez más corrupta, a ojos del ciudadano.

Respecto al aporte social, nos basamos en la pérdida de la confianza de la sociedad en la institución policial, ya que es un problema relevante para todos nosotros al no poder confiar en nuestra policía y más aún que el mismo personal policial no crea en su propia institución por los actos de corrupción cometidos, por lo que en el ámbito social pretendemos la modernización de las acciones de control por parte de las Oficinas de Disciplina Policial, partiendo desde imagen institucional

como buen jurídico protegido de la Ley 30714 Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional y la percepción de corrupción del personal policial.

Es por ello que la presente investigación: Imagen Institucional y percepción de la Corrupción según el Personal Policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021, se desarrolló de la problemática que fuera detectada en las oficinas de disciplina policial y percibida por gran parte de los efectivos que concurren a realizar las denuncias en las mencionadas oficinas, quienes ponen a conocimiento haciendo uso de los medios de comunicación sus denuncias a los malos actos del personal que laboran en mencionadas oficinas y que por una u otra razón, estas denuncias no prosperan.

Así mismo, el presente trabajo se desarrolló en cuanto al impacto de la corrupción policial que se presenta en las oficinas de disciplina policial en Lima, desde la perspectiva del mismo personal policial quienes experimentan estos casos y en muchas ocasiones, donde son ellos los mismos que se encargan de cometer los actos ilícitos al evitar ser sancionados por sus superiores por represarías al negarse a la comisión de actos delictivos, por lo cual es importante encontrar y medir desde la perspectiva del mismo personal policial como se está desarrollando la corrupción dentro de su institución.

Ya que como sabemos en la actualidad la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, no ha dado soluciones factibles para revertir la visión que tiene tanto el ciudadano de a pie como el mismo personal policial sobre la institución, por ello la presente la investigación se orienta a un enfoque cuantitativo, donde lo primordial es determinar la percepción de corrupción en las oficinas de disciplina policial de Lima, mediante encuestas que se realizaran al personal policial y sobre todo dar su opinión y aportación para saber si tienen o no conocimiento de esta problemática.

Por tales motivos, de todo lo expuesto anteriormente, el desarrollo de la presente investigación partió de la pregunta principal: ¿cuál es la relación que existe

entre la imagen institucional y la percepción de corrupción por parte del personal policial en las oficinas de disciplina policial de Lima? De esa misma forma se plantearon las preguntas específicas que se desglosan del problema principal formulado teniendo las siguientes: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la ética policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la disciplina policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima? Y, c) ¿Cuál es la relación que existe entre la disciplina policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima?; Asimismo, a partir del problema general, se formularon los objetivos, tanto el general “determinar la relación que existe entre la imagen institucional y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima”, como los específicos, siendo estos, a) Determinar la relación que existe entre la ética policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima b) Determinar la relación que existe entre la disciplina policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima y, c) Determinar la relación que existe entre el servicio policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima.

Finalmente, en función de la información recogida y de las observaciones, se planteó la hipótesis de la investigación, la misma que es la tentativa, proposición o posible respuesta al problema formulado que se da a través de la recolección de información y datos, la misma que se configura en que existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima, así como las hipótesis específicas a) Existe una relación directa y significativa entre la ética policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima, b) Existe una relación directa y significativa entre la disciplina policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima y c) Existe una relación directa y significativa entre el servicio policial y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, se logró recabar información referente a la imagen institucional y percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina de la policía, por lo que de la revisión de las revistas científicas, teorías y tesis elaboradas en diferentes países, se obtuvo la investigación realizada por Restrepo Betancur, L. F. (2020), donde se tuvo como objetivo principal evaluar la aceptación que cuenta la policía por parte de los ciudadanos de los diferentes países de Sudamérica respecto a los últimos 15 años, investigación que se realizó utilizando un estudio de diseño no experimental, de tipo comparativo, en la cual, la información que se recopiló fue basada en la muestra obtenida que contuvo a 86 459 hombres y 91 686 mujeres, teniendo como resultado final que el país de Chile obtuvo la mejor calificación en aceptación de la institución policial (carabineros), seguido por Colombia, Ecuador y Uruguay. Por otro lado, Bolivia obtuvo la menor calificación de las personas que fueron encuestadas. Asimismo, según lo detectado en la investigación, en el Perú se evidenció que una de cada tres personas encuestadas confía en la institución policial, teniendo que la mayor cantidad de confianza se vio reflejada en personas mayores que bordean la tercera edad y que estas cuentan con estudios universitarios.

Asimismo, se logró obtener la investigación realizada por Eternod, Á. E. G., & Molina, E. F. (2017), un estudio exploratorio en México. Se basó en la existencia de una base social y cultural del miedo al delito en el contexto mexicano, donde los datos recopilados, fueron obtenidos mediante encuestas como técnica o instrumento de recolección de datos, la misma que fue aplicada a los estudiantes universitarios mexicanos que fueron tomados como población para la investigación y analizados a través de métodos de análisis de datos, en los cuales los resultados mostraron que la percepción de corrupción percibida por la población y la desconfianza en la Policía nacional, son variables que manifiestan el miedo de la población al delito, que este fuera expresado por los mismos encuestados, incluso controlando o fiscalizando los efectos de la victimización, es así que la discusión central se basó en la necesidad de la creación de políticas públicas más integrales

para así poder combatir el miedo al delito, y que estas no se vean enfocadas únicamente en la lucha contra la criminalidad, sino que abarquen otras deficiencias.

Por otro lado, Villena (2015), tuvo como objetivo valorar la eficacia de las campañas emprendidas para la imagen institucional de la Policía Nacional del Ecuador, donde se concluyó que un 84% de los efectivos policiales que ingresó a las filas de la institución, fue por vocación, y que el 99% señaló que su institución merece un cambio respecto a la imagen institucional que expresan. Asimismo, la Policía Nacional del Ecuador mostró grandes cambios que se han dado gracias a los planes estratégicos de comunicación que se han implementado desde el año 2010, Por lo que se ha demostrado que en los ciudadanos existe una expectativa respecto al cambio de imagen institucional, la misma que genera apoyo y confianza a la entidad.

En ese sentido, la ciudadanía ecuatoriana cree que su institución policial puede ejecutar un cambio efectivo, dejando de lado todos a los problemas que han degradado la imagen institucional de la policía, a sabiendas de que no se puede llegar a un 100%, pero se puede alcanzar un porcentaje considerable como entidad y recuperar la buena imagen de la institución.

Siguiendo con la presente investigación, respecto a los antecedentes nacionales, se logró recabar información de la tesis correspondiente a Trujillo (2017), se propuso como objetivo revelar los problemas derivados en la implementación de las medidas anticorrupción a cargo de la Policía, donde se concluyó que los elementos que dificultan la ejecución de las medidas anticorrupción es la escasa normativa que restringe el trabajo de la policía, así como el compromiso del personal policial en acatar las medidas, y, el liderazgo para imponerlas, demostrando así la existencia de un falso espíritu de cuerpo el cual obstaculiza la lucha que se viene realizando contra la corrupción en la policía.

Según Cuellar (2016), se planteó analizar la percepción de los estudiantes de la escuela de suboficiales de Policía Nacional del Perú (PNP), sobre las características y estimulaciones de los individuos que cometen actos de corrupción.

Asimismo, los efectos mencionados fenómenos y posibles soluciones a plantear, entrevistando a los alumnos las Escuelas Técnicas Superiores de Suboficiales de la ciudad de Lima, donde los resultados revelaron que las principales características de los individuos que cometen actos de corrupción se relacionan a valores materialistas e individualistas, destacando como posibles soluciones, la educación, la nitidez en el ejercicio de sus funciones encomendadas y principalmente el control de la impunidad.

Respecto a la tesis de Hidalgo (2020), señalo como objetivo general, determinar la relación de la percepción de corrupción de los ciudadanos en la Policía Nacional del Perú, teniendo una población conformada por 304 ciudadanos y de muestra 170 ciudadanos de los distritos del cono norte (San Martín de Porres y los Olivos). Haciendo uso de la encuesta como técnica utilizada para poder recolectar la información, concluyendo que en la Policía Nacional del Perú (PNP) la corrupción se ve relacionada significativamente con la percepción de los ciudadanos en los distritos del cono norte (San Martín de Porres y los Olivos).

Según Minaya (2020), tuvo como objetivo, establecer la relación existente entre la formación profesional de los valores institucionales en los egresados de las Escuelas de Oficiales de la Policía (EO-PNP), utilizando la metodología de tipo básica, contando con una muestra de 80 Alférez, utilizando la técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario, logrando obtener como resultado final la confirmación de la hipótesis planteada que la formación profesional policial, tiene relación positiva moderada con los Valores Institucionales en los egresados de la EO-PNP.

Por otro lado, Ríos (2020) tuvo como objetivo general evaluar la percepción de la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú (PNP) por intermedio de las redes sociales (Facebook) en la ciudad de Lima, concluyendo así que la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú (PNP) respecto a su red social Facebook, ha logrado obtener un impacto positivo en la población ya que cuenta con un margen muy alto respecto a la interacción del ciudadano.

En ese mismo sentido, Moreano (2002) que para poder lograr brindar una buena imagen positiva de la Policía Nacional del Perú (PNP) a los ciudadanos, es inevitable mejorar y optimizar los servicios y procesos que se suministran al ciudadano y mejorar las relaciones humanas entre el mismo personal, que son los únicos que pueden lograr que se pueda elevar esa mala imagen que se tiene de la Policía Nacional del Perú (PNP) con un buen servicio prestado de justicia, voluntad y principalmente con vocación.

Así también Chávez (2020), tuvo como objetivo, determinar si la gestión de la identidad es influyente en la comunicación institucional y en la imagen generada por la PNP, concluyendo que la Policía Nacional del Perú (PNP) no cuenta principalmente con una adecuada gestión de comunicación respecto a la imagen que busca proyectar, por lo que la mayor gestión fue realizada en la reputación, lo que se tiende a confundir con la imagen institucional. Generando así, una escasa gestión, y a su vez errada.

Continuando con el desarrollo de la presente investigación, se ha logrado recabados conceptos necesarios que permitirán una mejor comprensión del asunto tratado y poder desarrollar las variables de estudios, donde como primera variable tenemos a la imagen institucional, respecto a esta variable, se verificó que esta cuenta con tres similitudes, la imagen, reputación e identidad, ya que es muy común que se asocien estos conceptos por su similitud, sin embargo, en su aplicación a escenarios reales, se logra evidenciar las diferencias existentes, así como las restricciones que involucran emplearlos. Por tales razones es que nace la necesidad de definir cada termino para así poder contar con un marco claro en referencia a la primera variable “imagen institucional”.

La identidad según Miguez (2000), señala que se refiere a la personalidad de una persona por el solo hecho de existir, Balmer (2001) la definió como la agrupación de elementos internos y externos que hacen la diferencia a una organización, agrupada con las acciones de quienes la componen, tradiciones que posee y que se manifiestan por medio de comportamientos y tipos de comunicación

que tienen quienes laboran dentro de la organización, por el desempeño organizacional y las herramientas de comunicación empleadas.

En pocas palabras la identidad es referida como la agrupación de elementos tangibles e intangibles que definen y logran diferenciar a una organización.

Según Pérez, et al. (2014), señaló que la reputación es referida como el conjunto de características atribuida a una organización, la misma que se da en una comparación y que se encuentra en la mente de las personas, las cuales cuentan como base al conocimiento y a la experiencia, así como las conductas y valores considerados apropiados para cada clase de organización.

La reputación se encuentra compuesta por dos dimensiones, una interna y otra externa, la interna se describe como la percepción con la que cuentan los grupos de interés que llegan a constituir la parte denominada formal de la organización que se encuentra compuesta por los directivos y personal que de la organización, estas percepciones se encuentran concertadas por la opinión de los mismos miembros de esta organización y de la imagen que estos directivos deseen reflejar acerca de su organización. Por otro lado, la dimensión externa, se refiere a la percepción de los grupos de interés que no se encuentran en la organización, y hace referencia a la sociedad.

La imagen institucional es el conjunto de significados por los que una organización es conocida y a través de los cuales, la sociedad la describe y relaciona. Asimismo, la imagen institucional es referida a la imagen que es percibida por la sociedad quien, de acuerdo con las experiencias personales, realiza una apreciación racional y emocional acorde a la relación con la institución realizando una impresión acerca de la misma que puede llegar a ser tanto positiva como negativa dependiendo de su evaluación.

Imagen institucional o imagen corporativa se refiere a que el público objetivo comprenda quienes son, que es a lo que se dedican y en que se diferencian con las demás organizaciones, tomando en cuenta que no todas las personas pueden

lograr captar el mensaje de igual manera, por lo que es parte de la planificación estratégica de las organizaciones que la comunicación sea la más coherente con lo que se le ofrece al cliente.

Respecto a la imagen institucional, Bravo Herrera, Rolando Ivan (2019), señaló que la es la forma por la cual una organización anuncia o comunica el quién es, qué es, qué hace, cómo lo hace y para qué lo hace. Por ello, la imagen que tiene una empresa es un elemento fundamental para establecer una opinión respecto a su entorno y a sí misma; Entonces, la imagen puede entenderse que es la percepción de una persona, a consecuencia de los diferentes estímulos absorbidos acerca de algo o alguien en conjunto con una opinión agrupada que se tiene al respecto, donde mucho tiene que influye la experiencia previa que se tenga al respecto.

Sobre la imagen institucional en el sector público, tenemos que estas cuentan como objetivo principal, proveer de necesidades básicas a la sociedad como la salud, la educación y la seguridad entre otras necesidades que necesita para poder satisfacer a la población y sus intereses. Por ello la percepción de los ciudadanos sobre la imagen de las instituciones públicas, es similar a la percepción que se pueda tener respecto a una marca de alguna empresa, que se basa en los factores de percepción y atribución para la identificación, siendo así una necesidad básica contar con una marca nacional, ya que de esa manera se debe de actualizar la imagen de los países para asegurar que sean justas y verdaderas para sus fines.

Por lo que Canel (2014) señaló que percibir una buena imagen institucional se encuentra basada en experiencias relacionadas con las organizaciones observadas a través del tiempo; es decir que no solo es el resultado de una situación de manera coyuntural, sino que esta se encuentra en constante variación como sede el comportamiento que se vaya adquiriendo esta organización.

Por ello es transcendental reiterar que los tres conceptos antes señalados, pueden parecer similares, pero forman parte de una secuencia donde una es

consecuente de otra y concurren entre si cuando se encuentran presentes los mismos.

Ahora bien, partiendo de la segunda variable percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial, se han recabado conceptos que permitan realizar un mejor entendimiento de esta, por lo que Máximo Sozzo (2005) señaló que la policía es una entidad que debe ser transparente y tiene que velar por el bien de los ciudadanos, adicionalmente a ello tiene que ser una institución con una imagen perfecta ante el público, siendo que dicha institución se encuentra al servicio de la población, el autor menciona que la policía, al ser un organismo público tiene que ser una institución transparente y eso debe ser reflejado en que la población tenga una percepción positiva, siendo un ente intachable e incorruptible ante el ojo público en cualquier aspecto de que pueda influir.

La corrupción en nuestro país es un problema estructural, donde la policía no es ajena a este problema en el interior de su organización el cual se encuentra relacionado a la defectuosa alineación profesional que se lleva desde la formación del policía en las escuelas de formación, la falta de manejo de personal y los reducidos ingresos económicos del personal, situaciones que generan corrupción dentro de la institución, por ello tomando lo señalado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) que definió a la corrupción como uso abusivo del poder público o privado que es utilizado para la obtención de beneficios indebidos; ya sea de manera directa o indirecta; por los servidores públicos o privados; vulnerando los principios y deberes éticos, de las normas fundamentales.

Por otro lado, según UNODC (2004), se logró verificar que en lo que respecta a las acciones delictivas que se vinculan con la corrupción se evidenció que existen tipos de corrupción, los mismos que pasamos a desarrollar:

a) La gran corrupción y pequeña corrupción, esta se da en las altas esferas del poder y suelen darse en interacciones entre los servidores y ciudadanos para agilizar o tramitar documentación, así como y evitar multas.

b) La corrupción activa y corrupción pasiva, al respecto, la primera abarca a los actos de corrupción en los cuales una persona ofrece un beneficio, mientras la segunda se configura en los casos en que los servidores requieren la entrega de una dádiva.

c) El Soborno, se configura con la persona que concede o recibe un apoyo u omite sus obligaciones a cambio de una dádiva.

d) El fraude y la malversación, este tipo de corrupción se configura con la apropiación del bien administrado, mientras que, por otro lado, el fraude involucra a la utilización de información aparente para provocar el error de algún propietario o administrador en la entrega, involuntaria, del total del bien a su cargo.

e) La extorsión, se configura en el uso de cualquier tipo de coerción para la obtención de un beneficio.

f) El abuso de funciones, hace referencia al incumplimiento de las normas por parte de un servidor en el ejercicio de sus funciones encomendadas con el objetivo ser beneficiado o beneficiar a terceros.

g) El favoritismo y nepotismo, este tipo se configura en la obtención de un beneficio para sus familiares, amigos o grupo político, este tipo de corrupción no implica un beneficio personal directo.

Siguiendo la misma línea, en nuestro código penal se puede apreciar que se configuran los tipos penales ligados a los actos de corrupción de la siguiente manera:

a) Cohecho, este delito se configura cuando el servidor público pretende obtener o llegara a obtener algún beneficio en la realización u omisión de una conducta funcional.

- b) Peculado se configura cuando un servidor público se apropia de los bienes del Estado ya sea a favor de este o de tercero, así como el inapropiado uso de los bienes del Estado.
- c) Colusión, se da en la concertación entre un servidor público y un tercero ya sea persona particular en algún proceso de contratación pública con el fin de defraudar al Estado.
- d) Malversación de fondos, se configura este delito con el uso indiscriminado o distinto al que fue destinado ya sea dinero o bienes que administra un servidor público, afectando al Estado.
- e) Tráfico de influencias se configura en el caso de que un servidor público haciendo uso de sus influencias ya sean reales o simuladas, obtiene un beneficio para el o para terceros a cambio de dinero u otro beneficio.
- f) Enriquecimiento Ilícito, delito que se configura en el incremento patrimonial sin justificación alguna en relación con sus ingresos obtenidos de manera lícita.
- g) Concusión, este delito se configura cuando una persona haciendo uso de su cargo público, induce a otra en dar o prometer de manera indebida un bien o un beneficio.
- h) Negociación Incompatible, según el código penal, este tipo penal se configura en el caso de que un servidor público de manera indebida se interese en demasía por alguna operación en la que este interviene haciendo uso de su cargo, sacando así provecho propio o para terceros.

Transparencia Internacional, señaló que la Policía es una de las instituciones con más alto nivel de corrupción en nuestro país, pero destacando que en lo que respecta a la percepción de corrupción de la PNP, esta ha disminuido en comparación a años anteriores con respecto al 2013 y 2015.

Por otro lado, evidenció que el 41% de los ciudadanos peruanos no cree en su institución policial y, muy por el contrario, la juzga como corrupta; sin embargo, los resultados de esta encuesta en el 2017, evidenció que la percepción de corrupción de la policía era de un 60%, es decir habría disminuido en un 19% en el periodo de dos años, teniendo a los países en los cuales la policía es considerada más corrupta como México con un 69% y Venezuela con un 82%.

Así también, ENAHO (2017) señaló que la policía posee un 19.7% de confianza como entidad estatal, ubicándose en el ranking de las instituciones públicas con percepción negativa, ya que sólo se encuentran por encima de instituciones públicas como el Poder Judicial, el Congreso, los Partidos Políticos etc.

En ese sentido, la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, es la encargada de administrar las sanciones disciplinarias dentro de la institución policial, por ello para el cumplimiento de sus atribuciones, cuenta con órganos especializados, como lo es la Oficina de Disciplina (OD), la Inspectoría Descentralizada (ID) y la Inspectoría Macro regional (IMR). La Oficina de Disciplina (OD) es la encargada de orientar, dirigir, controlar y supervisar las investigaciones administrativas disciplinarias que se realizan, conforme lo señala el reglamento del D.L. 1267 de la Ley de la Policía Nacional del Perú, y en la Ley 30714 que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, donde aparece la importancia de la función que realizan los auxiliares de la investigación tanto de las Oficinas de Disciplina (OD) como de las Inspectorías Descentralizadas (ID), ya que depende mucho de la vocación de servicio, profesionalismo, honestidad y capacidad de cada uno de los auxiliares de servicio para que se garantice un debido procedimiento en las investigaciones administrativas disciplinarias en la que se encuentren involucrados el personal policial por actos que se encuentren en desacorde con la función policial, por ello estableció comprobar la relación existente entre la imagen institucional y percepción de la corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima, de tal manera que con el resultado obtenido se pueda desarrollar una nueva estrategia de gestión antisoborno, con el propósito de poder modernizar la institución y recuperar la imagen institucional que

se encuentra maltratada por lo actos de corrupción cometidos y así poder mejorar el desempeño policial.

Según como se estipula en el artículo 5 de la Ley 30714 que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se señaló que los bienes jurídicos protegidos de la institución policial son la imagen institucional, ética y disciplina policiales, los cuales son imprescindibles en el desarrollo institucional y en el cumplimiento de las funciones establecidas.

Es así como la acotada norma definió a la Ética policial como el conjunto de valores y principios que regulan la conducta del personal, generando así confianza en la población, respecto en las personas de nuestra sociedad y en nuestra institución.

Así también la Disciplina policial es definida como el cumplimiento consciente y voluntario de las directivas dictadas conforme a ley, lo que posibilita garantizar la unidad y el acatamiento del fin importante, tarea y funcionalidades institucionales.

El servicio policial se definió como el conjunto de actividades ejecutadas por el personal que se encuentra en situación de actividad cumpliendo con eficacia las funciones asignadas, todo ello acorde con lo estipulado en nuestra carta magna (Constitución Política del Perú), las leyes y sus reglamentos correspondientes.

Entonces la imagen institucional se define en la norma como base primordial de interacción y confianza que debería primar entre una organización, el personal y generalmente con la sociedad, todo ello construido en una base sólida de disciplina y un eficiente y apropiado servicio.

Rojas (2015) señaló que la corrupción fractura la confianza que la población ha logrado depositar a una autoridad o funcionario que se le otorgó un cargo público en bien de sociedad, ya que para el buen funcionamiento y cumplimiento de las funciones, se les brindan bienes, recursos y materiales, el cual infracciona sus deberes y funciones en el desempeño de sus responsabilidad y a través de

métodos utilizados para obtener beneficios ilegales, para el como para su entorno así como el grupo con el que realizó estas acciones ilegales.

Gualdrón (2015) definió a la corrupción policial como el instante en el que una persona recibe ciertos beneficios materiales de manera económica, que fuera otorgado por un tercero a un efectivo policial, siendo el motivo de la contraprestación una acción ejecutada ya sea dentro o fuera de sus funciones asignadas. Por ello se le considera omisión a los actos que se encuentran dentro de sus funciones, como da en los casos cuando la policía hace uso de las relaciones interpersonales con otros efectivos para poder lucrar ilícitamente independiente de su servicio.

En ese sentido, tenemos que la corrupción en la policía es grave por diversas razones, dentro de las cuales tenemos que el personal policial se encuentra armado por lo que representa una amenaza física para la ciudadanía de una manera que la mayor parte de los funcionarios estatales no lo hacen. Por ello un ejemplo claro se da en el personal policial que a sabiendas cumple o no cumple con acciones que se encuentran en contra de su deber.

Para culminar, Trujillo (2017) señalo que la percepción pública es la valoración que se da frente a una información que se interrelaciona con una acción y que genera seguridad. En la investigación de Araujo (2019) se mencionó que la población basa su percepción sobre el servicio policial en el índice de criminalidad y en la seguridad que la sociedad aprecia, donde por mayoría, el tema más abarcado es la corrupción que daña la imagen institucional. Por otro lado, Lizarzaburu (2019) considera que la confianza social de un vecindario es más influyente en la percepción de los ciudadanos sobre los servicios brindados por la policía. A estos aportes, Tocasca (2017) indico que la percepción de la población presenta dimensiones, teniendo como primera dimensión a la credibilidad ciudadana, la cual se basa en que gran parte de los ciudadanos, se sienten impotentes y mortificados por la inmunidad de algunos actos delictivos que pese de haber sido comprobados, son justificados con excusas sin argumentos y maniobras jurídicas que favorecen más al victimario que a la víctima. En ese mismo contexto,

gran parte de la población realiza esfuerzos para poder vivir dentro de la llamada moralidad y el respeto por la dignidad, la misma que es coludida con las actitudes adoptadas por algunos de los ciudadanos que son protegidos en la impunidad, lo que se ha vuelto parte del día a día en la vida diaria de la población.

Por otro lado, Gumeno (2017) hizo referencia que la legitimidad policial permite que la sociedad pueda funcionar sin problema alguno. Por ello Gualdrom (2015) indicó que, si bien la percepción del ciudadano sobre la corrupción policial es una variable explicativa significativa de la confianza en la policía, la justicia procesal contiene la fortaleza de la relación de corrupción en la confianza. Es así que como segunda dimensión se encuentra la relación que tiene la policía con la familia y su comunidad, al respecto Tocasca (2017) señaló que la fuerza policial forma parte del desarrollo de los procesos en la seguridad ciudadano. Donde se tiene un respaldo en su accionar juntamente con la Ley. Las funciones se encuentran más allá de combatir a los actos delictivos porque también incluyen a la prevención de estos en la sociedad mediante una relación cercana con la comunidad.

Por tales razones es de la importancia de la imagen institucional que representa a la Policía Nacional del Perú (PNP) y más aún a la oficina que se encarga de impartir justicia sancionando a los malos elementos con sanciones ejemplares, donde el personal que labora en mencionadas oficinas tiene que ser íntegro y probo para no dejarse caer en actos ilícitos como la corrupción que perjudica cada vez más la imagen de la institución por lo que se busca un reflote ya que como bien jurídico protegido la imagen institucional no puede ser dañada y menos pisoteada por el mismo personal que se encarga de defenderla.

III. METODOLOGÍA

La investigación estuvo bajo el enfoque cuantitativo, tal como lo menciona Sampieri (2014) ya que los datos fueron recogidos con un instrumento, los cuales se procesaron estadísticamente en el programa SPSS.

Así también, en cuanto al nivel, la presente investigación cuenta con un nivel correlacional ya que lo que se busca con la investigación, es poder determinar el grado de relación que existe entre las dos variables formuladas, para Sampieri (2014) la investigación correlacional tiene como finalidad evaluar el grado de asociación que se da entre dos o más variables.

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación cuenta con un estudio de tipo básico, ya que se tiene como propósito principal el crear conocimientos en función al tema de estudio específico; se busca incrementar los conocimientos ya existentes (CONCYTEC)

Según Rodríguez (2014). Nos señala que la investigación tipo básica se enfoca en alcanzar objetivos cognitivos de la ciencia, teniendo como fin incrementar su nivel cultural en campos distintos de la realidad, con el fin de poder descubrir sus leyes, esto quiere decir que se efectúen generalizaciones con el fin de explicar la naturaleza, el pensamiento y la sociedad.

La investigación fue de diseño no experimental, ya que se caracteriza porque el estudio no cuenta con acceso a las variables quiere decir que las variables no son manipulables y se basa en las observaciones de los hechos tal cual se encuentran en su estado natural (Dzul,2018).

Por otro lado, Baena (2014) señaló que, en el diseño no experimental, el investigador se centra en los fenómenos en su estado natural sin interponerse en su desarrollo.

Es así como en la presente investigación es no experimental, porque la situación que vienen atravesando las Oficinas de Disciplina Policial Lima respecto a la percepción de corrupción, fue analizado en su estado natural y en base a ello se desarrolló la investigación.

3.2 Variables y su Operacionalización

Definición conceptual de la variable Imagen institucional

Según Norberto Chaves, define a la imagen institucional como la lectura pública de una institución, es la interpretación que le da la sociedad, cada persona o cada grupo, sector o colectivo, tiene de modo intencional o espontáneo, por ello, el autor hace la distinción en que el término imagen institucional es utilizado para referirse a instituciones y el de imagen corporativa para las organizaciones. Asimismo, la Ley n.º 30714 señala que la imagen institucional es la representación ante la opinión pública del accionar del personal de la Policía Nacional del Perú. Constituye la base principal de la relación de confianza y legitimidad que debe imperar entre la institución, su personal y la sociedad en general, construida sobre una sólida disciplina y un servicio eficiente y oportuno.

De la misma manera el manual visual corporativo del Ministerio del Interior aprobado mediante Resolución de Secretaria General N.º 003-2016-IN/SG, define a la imagen corporativa o imagen institucional como la percepción que cuenta una persona o grupo de personas acerca de una institución, empresa u organización.

Esto nos quiere decir que la imagen institucional se encuentra unida a la imagen mental que la institución representa, llamada en términos técnicos posicionamiento deseado.

Para esta variable se han considerado las siguientes dimensiones: Ética Policial, Disciplina Policial y Servicio Policial.

Definición conceptual de la variable Percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima

Se define a la percepción como el proceso de extracción y selección de la información relevante encargado de generar un estado de claridad y lucidez consiente que permite el desempeño dentro del mayor grado de racionalidad y coherencia posible en el mundo circundante” (pág. 90). En este marco es la concepción que tiene todo ciudadano sobre los actos que realiza un funcionario de manera ilícita y se pone de manifiesto en diversos actos como tráfico de influencias, coima, favoritismo, etc.

En ese mismo contexto, según Casar (2015) define a la corrupción como el uso impropio de los recursos utilizados con fines ilícitos. Asimismo, La Defensoría del pueblo (2017) señaló que el mal uso del poder público se da mediante actos de corrupción, dando así el incumplimiento de los principios generales de un buen gobierno, teniendo en cuenta los valores morales y éticos que se encuentran presentes en una sociedad, para la obtención de beneficios indebidos para sí mismo o para terceros como propósito principal mediante los actos de corrupción, que perjudican el bienestar general del Estado y de sus ciudadanos.

Mediante actos de corrupción se hace mal uso del poder público, entendido como el incumplimiento de los principios del buen gobierno, así como de los valores éticos y morales presentes en la sociedad, teniendo como propósito la obtención de beneficios indebidos para terceros o sí mismo, mediante actos de corrupción, perjudicando el bienestar general de los ciudadanos y al estado.

En ese sentido, teniendo ya claras las definiciones acotadas, la percepción de corrupción es definida como la información que es obtenida por las personas respecto a los actos ilícitos cometidos por las personas que se encargan del manejo de los recursos de las instituciones públicas, incumpliendo las leyes y el código de ética de la función pública que desempeña.

Para esta variable se han considerado las siguientes dimensiones: prevención, riesgo y gestión.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Sobre la población, tenemos que Álvarez (2007), la definió como un conjunto de diversos elementos que cuentan con características en común. Esto quiere decir que es un conjunto de casos que serán parte para poder realizar la muestra, cumpliendo así con criterios establecidos.

El respecto, en la presente investigación, la población se encuentra constituida por 210 efectivos policiales en situación de actividad que laboran dentro de las Oficinas de Disciplina policial de Lima.

Tabla 1. Población de estudio de efectivos policiales en situación de actividad

| N.º | Oficinas de disciplina policial | Total |
|-----------------|-----------------------------------|-------|
| 1 | Efectivos policiales en actividad | 210 |
| Población total | | 210 |

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la Inspectoría General de la PNP.

Respecto a la muestra, Zarcovich (2005) la definió parte de la población, la misma que es seleccionada para lograr obtener información en una investigación.

En ese sentido, la muestra es definida como el conjunto característico y finito que es extraído de la población, la misma que fue obtenida mediante la fórmula correspondiente.

$$n = \frac{K^2 p q N}{E^2 (N-1) + K^2 p q}$$

Como muestra de este trabajo de investigación, se tomó a 140 efectivos policiales en situación de actividad que laboran en las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, haciendo referencia a la formula antes acotada.

Dónde:

N = 220
Z = 1.96
P = 0.50
E = 0.05

$$n = 1.96^2 * 0.5^2 * 210$$

$$(0.05)^2 (210-1) + 1.96^2 * 0.05$$

| |
|-----------|
| $n = 140$ |
|-----------|

Por otro lado, la unidad de análisis de la presente investigación se encuentra conformada por el personal policial en situación de actividad que labora en las Oficinas de Disciplina Policial Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, la técnica aplicada fue la encuesta, según López y Fachelli (2015) la encuesta reside en el conjunto de preguntas que se fueron obtenidas de las variables y sus dimensiones.

Por otro lado, como instrumento utilizado en la investigación, fue el cuestionario, por ello Yuni y Urbano (2014) definen al instrumento como un recurso para poder registrar la información sobre las variables, el mismo que tiene que contar con una confiabilidad que consiste en el grado en que su estudio repetido al mismo individuo produce resultados iguales.

Al respecto, la validez del instrumento se dio mediante la aprobación del expediente de validación de juicio de expertos en cual se conformo de la siguiente manera:

Tabla 2. Validación de juicio de expertos

| N.º | Experto | Aplicable/No Aplicable |
|---------------|---------------------------------|------------------------|
| Experto N.º 1 | Cesar Robin Vilcapoma Pérez | Aplicable |
| Experto N.º 2 | Paola Deysi Rojas Zapata | Aplicable |
| Experto N.º 3 | Milagros Johvanna Liñan Guevara | Aplicable |

Por otro lado, según Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad del instrumento se logra realizar mediante el Alfa de Cronbach dentro del rango de 0 a 1 donde entre mas cercano a la unidad es más confiable el instrumento

Tabla 3. Confiabilidad del instrumento

| Variable | Confiabilidad | ítems |
|--------------------------|---------------|-------|
| Imagen institucional | 0.740 | 20 |
| Percepción de corrupción | 0.740 | 18 |

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

3.5 Procedimientos

En la presente investigación, se realizó la recopilación de datos, con la autorización del personal policial en situación de actividad que labora en las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, para lo cual se utilizó la escala de Likert, y posterior al procesamiento de datos de manera estadística se determinó la relación entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis estadístico utilizado para la presente investigación fue realizado mediante el sistema SPSS, teniendo en consideración que el estudio fue de enfoque cuantitativo, obteniendo los resultados en porcentajes.

Los datos que fueron obtenidos se procesaron mediante el paquete estadístico SPSS y Excel 2019.

3.7 Aspectos éticos

Al respecto, se cumplió con los aspectos éticos establecidos por la universidad por lo cual no se alteraron los datos ni se han puesto en evidencia a los participantes del presente estudio.

En ese sentido, se cumplió con el consentimiento de cada efectivo policial en situación de actividad que labora en la Oficina de Disciplina Policial de Lima, para participar en la investigación, dando respuesta a los cuestionarios aplicados.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

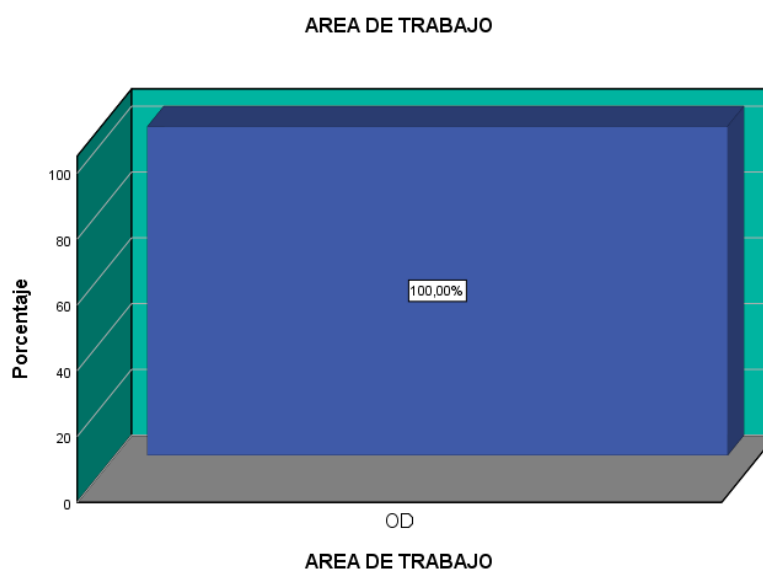
Como se observa en la tabla 4 y figura 1, el número de efectivos policiales encuestados que labora en las Oficinas de Disciplina Policial fue de 140, los cuales representan el 100% de los efectivos que laboran en las Oficinas de Disciplina (OD) frente a los que laboran en la Inspectoría Descentralizada (ID). Por lo que se denota una marcada diferencia entre estos

Tabla 4. Área de trabajo del personal policial encuestado

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Oficina de Disciplina | 140 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

Figura 1. Área de trabajo del personal encuestado



Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

Asimismo, también podemos observar en la tabla 5 y figura 2, el número de personal masculino que colaboraron fue de 127 los cuales representan el 90.7% frente al personal femenino que fueron 13 las cuales representan el 9.3% del total de efectivos policiales encuestados. Por lo que se puede notar una marcada diferencia a favor del personal masculino.

Tabla 5. Sexo de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MASCULINO | 127 | 90,7 | 90,7 | 90,7 |
| FEMENINO | 13 | 9,3 | 9,3 | 100,0 |
| Total | 140 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

Figura 2. Sexo de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima.



Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

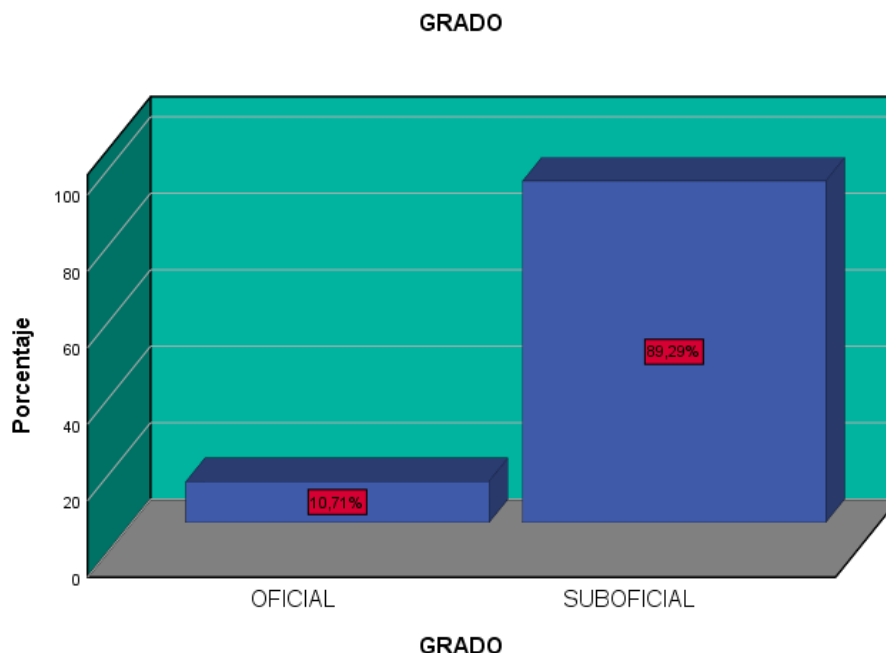
Por otro lado, se puede observar que en la tabla 6 y figura 3, el número de oficiales que labora en las Oficinas de Disciplina fue de 15 lo que representa el 10.7% frente al personal suboficial que fueron 125 los cuales representan el 89.3%. Por lo que se puede colegir que existe una marcada diferencia en la cantidad de suboficiales que laboran en las Oficinas de Disciplina.

Tabla 6. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| OFICIAL | 15 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| SUBOFICIAL | 125 | 89,3 | 89,3 | 100,0 |
| Total | 140 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

Figura 3. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima



Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

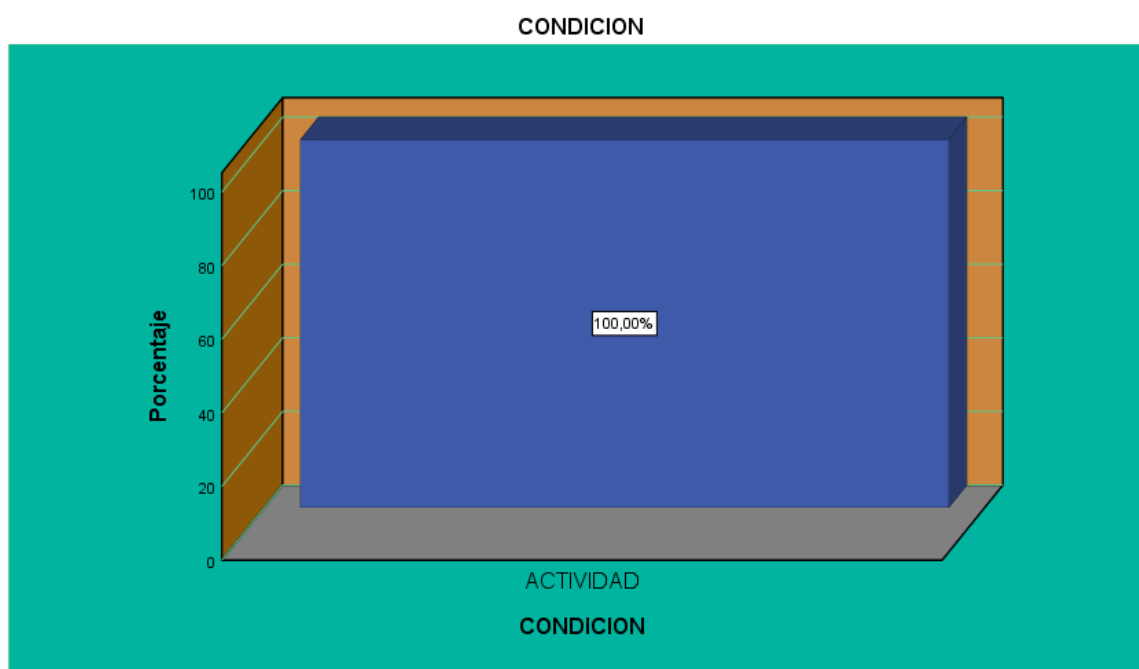
Para culminar, se verifica que en la tabla 7 y figura 4, el numero efectivos policiales en actividad que laboran en las Oficinas de Disciplina fue de 140 lo que representa el 100% de los efectivos, frente a los que se encuentran en retiro, denotando una marcada diferencia entre estos.

Tabla 7. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| ACTIVIDAD | 140 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V 25 para el estudio

Figura 4. Grado de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial Lima



Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H_i: Existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

H_o: No existe una relación directa ni significativa entre la imagen institucional y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman.

Como se puede observar en la tabla 8, se obtuvo un valor sig= 0.195 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Tabla 8. Prueba de Rho Spearman para imagen institucional y percepción de corrupción

| | | CATEGORÍA PARA IMAGEN INSTITUCIONAL | CATEGORÍA PARA PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN |
|---|-----------------------------|---|---|
| Categoría para Imagen Institucional | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,110 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,195 |
| | N | 140 | 140 |
| Categoría para Percepción de Corrupción | Coefficiente de correlación | -,110 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,195 | . |
| | N | 140 | 140 |

Fuente: Reporte de SPSS V25 para el estudio.

Prueba de hipótesis específica 1:

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la ética policial y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la ética policial y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman.

En la tabla 9 se puede evidenciar que obtuvo un valor sig= 0,337 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa ni significativa entre la ética policial y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Tabla 9. Prueba de Rho Spearman para la dimensión Ética Policial y la variable percepción de corrupción

| | | CATEGORÍA ÉTICA POLICIAL | CATEGORÍA PARA PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN |
|---|--|--------------------------------|---|
| CATEGORÍA ÉTICA POLICIAL | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 140 | ,082 ,337 140 |
| CATEGORÍA PARA PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,082 ,337 140 | 1,000 . 140 |

Fuente: Reporte de SPSS V25 para el estudio

Prueba de hipótesis específica 2:

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la disciplina policial y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la disciplina policial y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman.

En la tabla 10 se puede evidenciar que obtuvo un valor sig= -0,540 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa y significativa entre la disciplina policial y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Tabla 10. Prueba de Rho Spearman para la dimensión Disciplina Policial y la variable percepción de corrupción

| | | CATEGORÍA DISCIPLINA POLICIAL | CATEGORÍA PARA PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN |
|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|---|
| Categoría | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,052 |
| DISCIPLINA POLICIAL | Sig. (bilateral) N | . 140 | ,540 140 |
| Categoría para | Coeficiente de correlación | -,052 | 1,000 |
| PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN | Sig. (bilateral) N | ,540 140 | . 140 |

Fuente: Reporte de SPSS V25 para el estudio

Prueba de hipótesis específica 3:

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la servicio policial y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

H₀: No existe una relación directa ni significativa entre el servicio policial y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman.

En la tabla 11 se puede evidenciar que obtuvo un valor sig= -0,073 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa ni significativa entre el servicio policial y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Tabla 11. Prueba de Rho Spearman para la dimensión Servicio Policial y la variable percepción de corrupción

| | | CATEGORÍA PARA PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN | CATEGORÍA SERVICIO POLICIAL |
|---|---|---|-----------------------------------|
| CATEGORÍA PARA PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . . 140 | -,152 ,073 140 |
| CATEGORÍA SERVICIO POLICIAL | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | -,152 ,073 140 | 1,000 . . 140 |

Fuente: Reporte de SPSS V25 para el estudio

V. DISCUSIÓN

Habiendo realizado el análisis de forma detallada a los resultados y habiéndose aceptado la hipótesis nula, se procede a realizar la discusión correspondiente.

En la presente investigación, se propuso como objetivo, determinar la relación que existe entre la imagen institucional, la ética policial, disciplina y el servicio policial, pilares y bienes jurídicos protegidos dentro de la Ley N.º 30714 Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú y la percepción de corrupción según los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021. Tras el análisis estadístico realizado, los hallazgos evidenciaron que no existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, ($\text{sig} = -0.110$; $r = 0.195$), de igual manera respecto a la dimensión ética policial ($\text{sig} = 0.082$; $r = 0.337$), como en la dimensión disciplina policial ($\text{sig} = -0.152$; $r = 0.073$) y sobre la dimensión servicio policial ($\text{sig} = -0.052$; $r = 0.540$). Es decir, ante estos pilares o bienes jurídicos protegidos de la norma, según los efectivos policiales de las oficinas de Disciplina Policial Lima, estos no cuentan con una mala percepción de corrupción.

Los resultados obtenidos en este estudio, en base al objetivo que buscó determinar la relación que existe entre la imagen institucional y la percepción de corrupción según los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, presentan un valor ($\text{sig} = -0.110$; $r = 0.195$), por lo que se aceptó la hipótesis nula. En conclusión, se puede afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de corrupción según los efectivos policiales de las oficinas de disciplina policial, ya que, de acuerdo con los resultados obtenidos, la percepción del 47.1% de los efectivos policiales es regular debido a la corrupción, en el 42.1% la percepción es buena y en el 10.7% está la percepción mala como resultado de la presente investigación.

En ese mismo lineamiento, de los datos obtenidos en esta investigación se evidencia que en su variable percepción de corrupción se contrasta con el trabajo

de Hidalgo (2020) donde señala que la corrupción en la Policía Nacional se percibe en un nivel medio con un 48.24%, según el 29.41% esta corrupción se desarrolla en un nivel alto y según el 22.35% la corrupción en la Policía Nacional del Perú es baja, como se aprecia los resultados concuerdan en que en ambas investigaciones los resultados arrojaron que de manera general la Policía Nacional del Perú cuenta con una percepción media y de manera específica de igual manera la Oficina de Disciplina Policial.

Por otro lado, esto se relaciona con lo concluido por Trujillo (2017) donde señala que la lucha contra la corrupción desde la Policía Nacional es liderada por la Inspectoría General la misma que cuenta con una estructura orgánica que contiene: la Oficina de Disciplina, la Inspectoría Descentralizada y la Inspectoría Macro Regional. Donde el cumplimiento de los objetivos de estas unidades depende de la calidad de investigaciones que realizan las Oficinas de Disciplina Policial, ya que son las encargadas de iniciar los procesos sancionadores, las Inspectoría Descentralizadas que son las encargadas de imponer las sanciones correspondientes y la Inspectoría Macro Regional encargada de ver las apelaciones a las sanciones impuestas. En ese sentir, la Inspectoría General está organizada para dar cumplimiento al Régimen Disciplinario Policial para sancionar una falta por la no vulneración a uno de los bienes jurídicos protegidos de la Ley N.º 30714 Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Por lo que se puede colegir que la imagen institucional como bien jurídico protegido no se ve vulnerado con la percepción de corrupción de los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina Policial al haber obtenido como resultado una percepción regular de 47.1% y 42.1% con una buena percepción.

De esa misma manera, los resultados obtenidos son congruentes con la investigación de seguida por Máximo Sozzo (2005) donde detalla que la policía tiene que ser transparente y velar por el bien de la población, adicionalmente a ello, debe ser una institución cuya imagen ante el público tiene que ser pulcra o perfecta ya que la policía se encuentra al servicio de la población, por lo que se evidencia que el autor es muy acertado en su postura puesto que al ser un organismo público tiene que ser una institución transparente y eso debe de ser demostrado con que

el público tenga una percepción positiva, demostrando que son una entidad inquebrantable ante la vista del público en general y en cualquier aspecto en el que pueda influir.

Respecto al estudio realizado por Norberto Chávez (1998), la imagen institucional es la percepción que cuenta el consumidor o público en general que logra estar en contacto con una organización, por lo que la percepción de una buena imagen es fundamental para el fortalecimiento de una institución y más cuando hablamos de una institución pública y mucho más aun cuando hablamos de la Policía Nacional del Perú, que es una institución que ha sido muy golpeada, por ello en obtención de los resultados de la presente investigamos, podemos corroborar que los resultados obtenidos son congruentes ya que coincidimos que la policía está realizando las acciones necesarias para lograr suplir esta mala imagen que se ha ido creando y se ve reflejado con la percepción de corrupción que arrojó como resultado nuestra investigación dando como resultado una percepción regular de 47.1% y 42.1% con una buena percepción, por lo que se evidencia que cuenta con una baja percepción de corrupción.

Siguiendo con las similitudes en los resultados, podemos evidenciar que los resultados coinciden con los obtenidos por Transparencia Internacional, donde señalan que la Policía es una de las instituciones con más alto nivel de corrupción en nuestro país, pero destacando que en lo que respecta a la percepción de corrupción de la PNP, esta ha disminuido en comparación a años anteriores con respecto al 2013 y 2015, donde se evidencio que el 41% de los ciudadanos peruanos no cree en su institución policial y, muy por el contrario, la juzga como corrupta; sin embargo, los resultados de esta encuesta en el 2017, evidenció que la percepción de corrupción de la policía era de un 60%, es decir habría disminuido en un 19% en el periodo de dos años, teniendo a los países en los cuales la policía es considerada más corrupta como México con un 69% y Venezuela con un 82%.

Por lo que coincidimos en syndicar que la percepción de la corrupción respecto a la imagen institucional de la Policía ha disminuido según los resultados obtenidos en la presente investigación, donde arrojó como resultado una percepción regular

de 47.1% y 42.1% con una buena percepción, por lo que es evidente el incremento en la percepción y la confianza que cuentan los efectivos policiales de las Oficinas de Disciplina policial en su institución demostrando ante la población que la imagen de esta institución está dejando de ser mal vista por ellos mismo por las acciones que vienen realizando en estas oficinas que son las encargadas de las investigaciones que se realizan a los efectivos policiales que cometen faltas ya sea leves graves o muy graves para posterior ser sancionados.

Así también, en los resultados obtenidos por la ENAHO (2017) se sintió que la policía posee un 19.7% de confianza como entidad estatal, ubicándola en el ranking de las instituciones públicas con percepción negativa, ya que sólo se encuentran por encima de instituciones públicas como el Poder Judicial, el Congreso, los Partidos Políticos etc. Al respecto, teniendo en cuenta que la encuesta fue realizada en el 2017, podemos colegir que a la fecha existe un incremento de confiabilidad en la institución respecto a la percepción de corrupción, de igual modo demostraría que la imagen institucional de la Policía se encuentra en una reforma y que como bien jurídico protegido de esta institución, es primordial recuperar la buena imagen y respeto a la misma, con el fin de que la ciudadanía recupere esa confianza en su policía ya que es la institución encargada de velar por nuestra seguridad.

Por otro lado, los resultados arrojados en la presente investigación colisionan con la investigación realizada por Restrepo Betancur, L. F. (2020) la misma que tuvo como fin evaluar la aceptación que cuenta la policía por parte de los ciudadanos de los diferentes países de Sudamérica respecto a los últimos 15 años, teniendo como resultado que el país de Chile obtuvo la mejor calificación en aceptación de la institución policial (carabineros), seguido por Colombia, Ecuador y Uruguay. Asimismo, según lo detectado en la investigación, en el Perú se evidenció que una de cada tres personas encuestadas confía en la institución policial, lo que colisiona con los resultados obtenidos donde el resultado fue de una percepción regular de 47.1% y 42.1% con una buena percepción, por lo que se evidencia que la percepción de corrupción respecto a la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú cuenta con una mejora muy significativa.

Es así que Minaya (2020), en su investigación planteó establecer la relación que existente entre la formación profesional de los valores institucionales en los egresados de las Escuelas de Oficiales de la Policía (EO-PNP), obtuvo como resultado final la confirmación de la hipótesis planteada que la formación profesional policial, tiene relación positiva moderada con los Valores Institucionales en los egresados de la EO-PNP, lo que colisiona con nuestra hipótesis planteada puesto que se aceptó la hipótesis nula, la misma que señala que no existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima.

Al respecto, podemos colegir que tanto la imagen como los valores institucionales en los egresados de la EO-PNP son pilares en la Policía y como tal tienen que ser protegidos por el mismo personal, por lo que coincidimos en este punto respecto a que para poder lograr brindar una buena imagen positiva de la Policía Nacional del Perú (PNP) a los ciudadanos, es inevitable mejorar y optimizar los servicios y procesos que se suministran al ciudadano y mejorar las relaciones humanas entre el mismo personal, que son los únicos que pueden lograr que se pueda elevar esa regular percepción de corrupción que se tiene con la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú (PNP) con un buen servicio prestado de justicia, voluntad y principalmente con vocación.

Según la investigación realizada por Villena (2015), la cual tuvo como objetivo valorar la eficacia de las campañas emprendidas para la imagen institucional de la Policía Nacional del Ecuador, en la cual concluyó que un 84% de los efectivos policiales que ingresó a las filas de la institución, fue por vocación, y que el 99% señaló que su institución merece un cambio respecto a la imagen institucional que expresan. Asimismo, se pudo evidenciar que la Policía Nacional del Ecuador mostró grandes cambios que se han dado gracias a los planes estratégicos de comunicación que se han implementado desde el año 2010, Por lo que se ha demostrado que en los ciudadanos existe una expectativa respecto al cambio de imagen institucional, la misma que genera apoyo y confianza a la entidad.

En ese sentido, la ciudadanía ecuatoriana cree que su institución policial puede ejecutar un cambio efectivo, dejando de lado todos a los problemas que han degradado la imagen institucional de la policía, a sabiendas de que no se puede llegar a un 100%, pero se puede alcanzar un porcentaje considerable como entidad y recuperar la buena imagen de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Para la hipótesis general, se obtuvo un valor sig= 0.195 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Segunda. Para la hipótesis específica 1, se obtuvo un valor sig= 0,337 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa ni significativa entre la ética policial y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Tercera. Para la hipótesis específica 2, obtuvo un valor sig= -0,540 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa y significativa entre la disciplina policial y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

Cuarta. Para la hipótesis específica 3, se obtuvo un valor sig= -0,073 mayor a 0.05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto, queda demostrado que no existe una relación directa ni significativa entre el servicio policial y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima, año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al Director General de la Policía y al Inspector General que realicen una evaluación constante del personal policial que labora en las Oficinas de Disciplina Policial de Lima con el fin de poder mantener un control permanente y constante de las actividades y así lograr identificar las deficiencias de estas oficinas y tomar las medidas correctivas pertinentes para mantener el cuidado del bien jurídico protegido imagen institucional.

Segunda. Se recomienda al Director General de la Policía y al Inspector General mejorar y optimizar los servicios prestados a la sociedad; así como también, mejorar las relaciones humanas entre el personal policial, con el fin de lograr vender una imagen positiva de la institución a la ciudadanía y la ética del personal que labora las Oficinas de Disciplina Policial de Lima.

Tercera. Se recomienda al Director General de la Policía y al Inspector General en un ámbito de modernización del Estado, la implementación del ISO 37001 sistema de gestión antisoborno a fin de poder promover una cultura de integridad para mejorar la imagen institucional y el servicio policial, bienes jurídicos protegidos por la norma del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

Cuarta. Se recomienda al Director General de la Policía y al Inspector General fortalecer los mecanismos que permitan prevenir la corrupción en las Oficinas de Disciplina Policial mediante auditorías internas de manera permanente y así mantener la disciplina ejemplar de la Policía Nacional del Perú e incrementar la buena percepción que se tiene de la institución ya que es necesario recuperar la confianza de la población.

REFERENCIAS

- Amancio, D.; Genovez, N.; y Uejowa, J. (2017). Propuesta de elementos metodológicos para el diagnóstico de riesgos de corrupción en organizaciones públicas: caso de soborno. (Tesis de maestría, universidad del Pacífico).
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1956/Diana_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amat, J. (2016). Análisis de normalidad: gráficos y contrastes de hipótesis.
https://www.cienciadedatos.net/documentos/8_analisis_normalidad
- Araujo, J. (27 de junio del 2019). La raíz de la corrupción política. Luchar contra la corrupción no es una cuestión de reformas legales, sino de transformación de la política. <https://iberoamericasocial.com/la-raiz-de-lacorrupcion-politica/>
- Arias, P., Rosada, H., y Fabian, M. (2015). Reformas policiales en América Latina. Bogotá: FES
- Arias, E. (2018). Análisis de la norma ISO 37001 y su relación con las ISO utilizadas en la gestión de riesgos. (Tesis de grado, Universidad del Uzuay).
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7574>
- Astohuaman H. A. (2019). La política de anticorrupción y los delitos de corrupción perpetrados por empleados de empresas del Estado. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal – Perú]. Repositorio Institucional de la UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3363>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. Méx
- Bravo, Herrera, Rolando Ivan (2019) Clima laboral y percepción de la imagen institucional en una institución de Villa María del Triunfo. UNMSM
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11575>
- Colombia, T. p. (jueves de abril de 2021). Transparencia por Colombia. Obtenido de <https://transparenciacolombia.org.co/2021/01/28/colombia-no-logra-avances-significativos-en-percepcion-de-corrupcion/>

- Chávez A, C. (2020). Gestión de la identidad y su relación con la imagen organizacional de la Policía Nacional del Perú. (Tesis licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas)
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653460>
- Chicama, P. (2016, setiembre 23). Ipsos Perú: el 66% de los limeños desconfía de la policía. El Comercio. <http://elcomercio.pe/sociedad/peru/ipsos-peru-66-limenes-desconfia-policia-noticia-1933839>
- Corbetta P. (2007) Metodología y técnica de Investigación Social. McGraw Hill Interamericana.
- Cuellar F, M. (2016) Percepciones y actitudes hacia la corrupción: una aproximación en estudiantes para suboficiales de policía (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú).
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/7463>
- Cuesta, A. (2015). Los mapas de riesgo de corrupción y su incidencia en la revención de los mismo. Estudio de casos. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana).
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15910/CuestaGomezAlbertFredy2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Currás Pérez, R. (2010). Identidad e imagen corporativas: revisión conceptual e interrelación. Revista Teoría y Praxis, (7), 9-34.
<http://www.redalyc.org/html/4561/456145285002/>
- DATUM (2014). Reporte recopila el nivel de percepción de la corrupción en el Perú. Lima: IDyDH
- Dammert, L. (2014). La corrupción en América Latina: estudio analítico basado en una revisión bibliográfica y entrevista, Colombia: USAID.
- De canales, F. (2016): Metodología de la Investigación. Ed. Limusa. México.
- Decreto supremo N° 044-2018-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-externa/17838decreto-supremo-n-044-2018-pcm/file>

Derechos, C. N. (2010). Derechos Humanos de Policías y Militares (1.a ed.). Lima.

Delgado, R. (2010). Constructo teórico y práctico para la elaboración de una tesis de maestría y doctorado. Editorial: San Marcos, Lima.

Diario Gestión (2019). Perú es el tercer país que se percibe como el más corrupto de América Latina, según Transparencia Internacional. <https://gestion.pe/peru/peru-es-el-tercer-pais-que-se-percibe-como-el-mas-corrupto-de-america-latina-segun-transparencia-internacional-noticia/>

Diez, A.; y Vargas, V. (2019). El ISO 37001: Sistema de gestión antisoborno y el impacto financiero en las empresas del sector construcción como proveedores del estado, año 2017. (Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625822/diez_da.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eigen, P. (2004). Las redes de la corrupción. Madrid: Bronce.

El comercio (2019, 23 de setiembre). Perú continúa entre los más corruptos de la región, según Transparencia Internacional. Redacción El Comercio. <https://elcomercio.pe/mundo/actualidad/transparenciainternacional-mitad-sudamericanos-cree-corrupcion-aumenta-noticia678917-noticia/?ref=ecr>

Estrada, M. (2020). Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46647/Estrada_MMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eternod, Á. E. (2017). Efectos de la corrupción y la desconfianza en la policía sobre el miedo al delito. un estudio exploratorio en México. Revista Mexicana De Ciencias Políticas y Sociales, 168-170.

- Flores, J. (2019). Diseño e implementación de un sistema de gestión anticorrupción en la vicepresidencia de comercialización de CODELCO. (Tesis de grado, Universidad de Chile). http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/174001/cfflores_ja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. M. (2016). Evidencia y marcos conceptuales de la lucha contra la corrupción en la policía de Latinoamérica (Tesis de posgrado, universidad complutense de Madrid, España)
- Gálvez, J. (2016). Marketing e imagen institucional en la escuela de educación superior técnica de la Policía Nacional del Perú. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/946/TM%20ADAd%20G16%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- GALLARDO, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gary, D. (2009). Administración de Personal. 8va Edición. Mexico: Mexico S.A.
- Gianfranco, P. (1988). Diccionario de Ciencia Política . Mexico: Siglo XXI editores.
- Gualdrón Á. J. (2015) corrupción, reforma y realidad. Incidencia de la corrupción publicada por los medios de comunicación en la estructura de la policía nacional de Colombia (tesis de posgrado, universidad colegio mayor nuestra señora del rosario. Bogotá. Colombia)
- Gumeno, F. (2017). Medidas de prevención de corrupción y refuerzo de la transparencia en la contratación pública. Reala. Nueva época. (7), 45-67. https://www.researchgate.net/publication/319626991_Medidas_de_prevention_de_corrupcion_y_refuerzo_de_la_transparencia_en_la_contratacion_publica
- Gutiérrez, J. (2011). Documento de ayuda a entender y diferenciar conceptos sobre Imagen Corporativa e Identidad Corporativa, que sirva como base para los

usuarios de la asistencia técnica del Núcleo de Derivados Lácteos en
Cajamarca – Perú.

<http://www.perucam.com/presen/pdf/21.%20Identidad%20corporativa.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Interamericana.

Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Definición conceptual o constitutiva. En Metodología de la Investigación (6ª ed.). México: McGrawHill.

http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2775/506_5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hidalgo P, W. (2020) Corrupción en la Policía Nacional del Perú y percepción de los ciudadanos en 2 distritos de Lima Norte (Tesis Magisterial, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50995>

Idalberto, C. (2007). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. Mexico: Interamericana Editores S.A.

Ibeeth Mariiegisselle Villena Proaño Análisis de la efectividad de los planes emprendidos por la Policía Nacional del Ecuador para mejorar su imagen institucional (2015)

INACAL (2017). Importancia de la acreditación de los organismos de certificación en la norma ISO 37001. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/404019/INACALImportancia_ISO_37001.pdf

Informática, I. N. (03 de Agosto de 2020). Sitio web INEI. Obtenido de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_gobernabilidad_febrero2020.pdf

Internacional, T. (02 de Agosto de 2020). Proetica. Obtenido de <https://www.proetica.org.pe/contenido/ipc-2020-analisis-de-transparencia-internacional-refuerza-la-urgencia-de-fortalecer-los-sistemas-de-integridad-del-financiamiento-de-campanas-politicas/>

- International, T. (2021). Índice de percepción de la corrupción 2020. Transparencia internacional 2020.
- IPSOS (2015). Novena encuesta sobre corrupción 2015. <https://www.dropbox.com/s/p1nls4pc5ja1pwb/Informe%20Ipsos%20412%20%5BPro%20C3%A9tica%5D%20%281%29.pdf?dl=0>
- Larrea Naranjo, Carlos y Cujano Moposita, Doris Paulina, (2018) Facebook como herramienta de comunicación en la imagen institucional del GADM Patate, periodo junio-diciembre 2017. Universidad Nacional de Chimborazo Rescatado de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5344>
- Lizarzaburu, E.; Barriga G., Burneo, K., & Noriega, E. (2019). Gestión Integral de Riesgos y Antisoborno: Un enfoque operacional desde la perspectiva ISO 31000 e ISO 37001. Universidad & Empresa, 21(36), 79-118. DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6089>
- Máximo Sozzo (2005) Policía, violencia y democracia., universidad nacional de literatura, santa fe, argentina.
- Mexicana, T. (jueves de 04 de 2021). Transparencia Mexicana. Obtenido de <https://www.tm.org.mx/ipc2020/>
- Minaya F, J. (2020). Formación profesional policial y valores institucionales en egresados de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2020. Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52558/Minaya_FJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mínguez, N. (2000). Un marco conceptual para la imagen corporativa. ZER-Revista de Estudios de Comunicación, 5(8). <http://www.ehu.es/ojs/index.php/Zer/article/view/17426/15201>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Mov.cient.Vol.8 (1): 98-104. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:B8VUTxqYs2YJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf+&cd=19&hl=es419&ct=clnk&gl=pe>

- Moreano F, M. (2002). Rol del público interno en el logro de la imagen de una organización: el caso de la dirección de personal de la Policía Nacional del Perú https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/Moreano_FM/enPDF/T_completo.PDF
- Norberto Chaves buenos aires (1998) LA IMAGEN CORPORATIVA https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36519909/tp5_texto_chaves_c18d7252d30c48008175aa296c18e8f4_77.pdf?response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3Dtp5_texto_chaves_c18d7252d30c4800_8175aa2.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-AmzCredential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190930%2Fus-east1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190930T154217Z&X-AmzExpires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-AmzSignature=b87e5b1a7cfad0390bcebdbb03b11d027406086ad5f8153369cc3b1b5730182c
- Norma Técnica Peruana – ISO 37001 (2017). Sistema de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso. <http://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2018/03/NTP-ISO-37001-2017riesgo.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito -UNODC (2004) en el documento denominado “United Nations Handbook on Practical - Anticorruption Measures for Procecutors and Investigators”
- Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Venezuela: FEDUPEL.
- Palma, C. (2011) ¿Cómo construir una matriz de riesgo operativo? Ciencias económicas. 29(1), 629-635. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/7061/6746/>
- Palomino S. C. (2017). Archivamiento de los Casos por Delitos de Corrupción de funcionarios en los Distritos Judiciales de San Martin y Lambayeque, en el periodo 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo – Perú]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30850>
- Peredes, J. (2017). Metodología de investigación. Arequipa. Edit. El Arcano

- Pérez, A. & Rodríguez del Bosque, I. (2014). Identidad, imagen y reputación de la empresa: integración de propuestas teóricas para una gestión exitosa. En Cuadernos de gestión, 14(1), 97-126. <http://www.redalyc.org/html/2743/274330593005/>
- Pillajo, M. (2020). Incidencia de la aplicación de los sistemas de gestión Antisoborno (ISO 37001:2016) como herramienta para mitigar riesgo de fraude. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/23140/1/T-ESPE-044074.pdf>
- PNP, A. d. (2007). Salud Mental y Derechos Humanos en el ámbito Policial 1.a ed. Lima.
- Policía Nacional del Perú (2016). Formulario de Participación Caso PNP. IAB Perú, (pp. 1-7) <https://pnpdigi.files.wordpress.com/2016/05/pnp-digi-redes-sociales2.pdf>
- Policía Nacional del Perú (2017a). Plan operativo institucional 2017. https://www.pnp.gob.pe/resoluciones_directivas/POA%20PNP%20AF%20017.pdf
- Policía Nacional del Perú (2017b). Página web oficial de la Policía Nacional del Perú. https://www.pnp.gob.pe/direcciones_policiales/dircima/inicio.html
- Plan nacional de integridad y lucha contra la corrupción 2018-2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1226049/Decreto-Supremo-N-048-2018-que-aprueba-el-Plan-Nacional-de-Integridad-y-Lucha-ontra-la-Corrupci%C3%B3n-2018-202120200811-2730953l8jzdk.pdf>
- Plan nacional de lucha contra la corrupción 2012-2016. <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2012/Diciembre/09/DS-119-2012PCM.pdf>
- Plaza, M. (2018). Implementación de un sistema de control interno para evitar la corrupción de funcionarios públicos, caso Rodríguez Galabay N°: 098022016-00939 (arenillas-huaquillas). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/29145/1/Plaza%20Amado%20Mauricio%20100.pdf>
- Premios DIGI (2016). Caso PNP Premios DIGI. <https://pnpdigi.wordpress.com/>

- Proética (2015). Novena Encuesta Nacional sobre Corrupción - 2015. <https://es.scribd.com/document/292794637/Novena-Encuesta-nacional-sobre-percepciones-dela-corrupcion-2015>
- Pueblo, D. d. (2010). Defensoria del Pueblo, Etica y Prevencion de la Corrupcion. Lima.
- Quero, V. M (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbac. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín – Venezuela, Vol. 12, núm.2, pp. 248-255. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quiroz, F. (2020). Políticas Públicas y Seguridad Ciudadana, Municipalidad de San Bartolo, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41635>
- Quiroz, A. W. (2013, mayo). Historia de la corrupción en el Perú. Lima, IEP; Instituto de Defensa Legal. Lima – Perú. (Perú Problema, 38). file:///C:/Users/wilson/Downloads/Historia_de_la_corrupcion_en_el_Peru_Al_f.pdf
- Quispe, J. (2018). Acciones de control interno en el cumplimiento de políticas públicas y lucha contra la corrupción en la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35099>
- Restrepo Betancur, L. F. (2020). Aceptación de la policía en los diferentes países de sudamérica en los últimos 15 años. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 12(3), 70-83. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/aceptación-de-la-policía-en-los-diferentes-países/docview/2516944956/se-2?accountid=37408>
- Ricardo Freddy Trujillo Cornejo “Situación de las medidas contra la corrupción implementadas por la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2012 - 2016” 2017
- Rios M, A. (2020). Imagen institucional de la PNP a través de la red social Facebook por la crisis sanitaria.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7307/RIOS_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RPP (2020, 3 de mayo). Dirincrí: Desaparece de la sede de la Policía material sanitario incautado por presuntos actos de corrupción. Judiciales. <https://rpp.pe/lima/judiciales/dirincrí-desaparece-en-la-sede-de-la-policiamaterial-sanitario-incautado-por-presuntos-actos-de-corrupcion-noticia1262926>

Rojas B. R. (2015). Políticas Públicas: Herramientas para el desarrollo de la administración de los servicios públicos en el Municipio de Lerma [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de la Universidad de México]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/33296>

Salazar V. C. (s.f.). La definición de Política Pública. Consultado el 10 de diciembre del 2020 http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_a_soria_familiar/proyectos_l/m%C3%B3dulo%202/C_Salazar.pdf

Sautu, R., Boniolo P., Dalle P, Elbert R. (2005) Manual de metodología construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO

Shack, N., Pérez, J., & Portugal, L., (2020). Cálculo del tamaño de la corrupción y la conducta funcional en el Perú: Una aproximación exploratoria. Documento de Política en Control Gubernamental. Contraloría General de la República. Lima, Perú. https://doc.contraloria.gob.pe/estudiosespeciales/documento_trabajo/2020/Calculo_de_la_Corrupcion_en_el_Peru.pdf

Transparency International (2019, 2 de julio). Citizens Speak Out About Corruption in Africa. (The 10th edition of the Global Corruption Barometer (GCB) – Africa). <https://www.transparency.org/en/news/citizens-speak-outabout-corruption-in-africa>

Trujillo C, R.F (2017) Situación de las medidas contra la corrupción implementada por la Policía Nacional del Perú (Tesis, Universidad Católica del Perú).

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9514/TR_UJILLO_CORNEJO_RICARDO_FREDDY_SITUACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villena, P. I (2015). Análisis de la efectividad de los planes emprendidos por la Policía Nacional del Ecuador para mejorar su imagen institucional, (Tesis, Universidad San Francisco de Quito).
<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4439>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización

Variable 1: Imagen institucional.

| Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|--|---------------------|--------------------------------------|--|---|
| <p>La imagen Institucional es la representación ante la opinión pública del accionar del personal de la Policía Nacional del Perú. Constituye la base principal de la relación confianza y legitimidad que debe imperar entre la institución, su personal y la sociedad (Artículo 9 del Decreto Legislativo 1150 Decreto que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú).</p> | Ética Policial | Aspecto personal | 1. Actúa con honestidad comprobada laborar en la Oficina de Disciplina Policial Lima. | <p>Escala de Likert</p> <p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> |
| | | | 2. Existe un compromiso formal con la institución (Oficina de Disciplina Policial Lima). | |
| | | | 3. Cuenta con los conocimientos básicos para desempeñar labores en la oficina de Disciplina Policial Lima. | |
| | | Vulneración al régimen jurídico | 4. Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de las Oficina de Disciplina Policial Lima | |
| | | | 5. El personal que labora en las Oficinas de Disciplina Policial Lima incumple las normas estipuladas en la Ley 30714 | |
| | | | 6. Denunciaría usted cualquier tipo de acto de corrupción que se vea en las Oficinas de Disciplina Policial Lima | |
| | Disciplina Policial | Especialización | 7. El personal que está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones | |
| | | | 8. Cree que la formación de las escuelas de formación de la PNP es básica para evitar la comisión de actos de corrupción en su institución. | |
| | | Extralimitación de la administración | 9. Existen actos de corrupción cometidos en la PNP, a consecuencia de la extralimitación de sus funciones por algunos policías dentro de la administración pública. | |
| | | | 10. Alguna vez fue obligado a realizar algún acto fuera de la Ley por mandato superior. | |
| | | Mando y comando | 11. Cuenta con algún tipo de sanción que evidencie el mal uso del mando de sus superiores. | |
| | | | 12. Cree usted que el mal uso del mando o comando perjudica el servicio en el régimen disciplinario. | |
| | Servicio Policial | Efectividad en las labores | 13. Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno. | |
| | | | 14. Se delegan responsablemente la toma de decisiones en el personal más capacitado, confiable y de experiencia | |
| | | Eficiencia | 15. Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro. | |
| | | | 16. La práctica de hábitos indebidos orientados a la corrupción por algunos integrantes de la PNP origina la desconfianza de la ciudadanía. | |
| | | | 17. La vulneración del régimen jurídico por algunos integrantes de la PNP al cometer actos de corrupción atenta contra la ética y la moral. | |
| | | Derechos y obligaciones | 18. Tiene conocimiento de las normas que amparan su actuar dentro de las Oficina de Disciplina Policial Lima | |
| | | | 19. Cree usted que el personal que labora en su institución cuenta con el adecuado manejo de las normas que regulan el régimen disciplinario policial. | |
| | | | 20. Es consciente de la gran labor que realiza dentro de las oficinas de disciplina policial al realizar las investigaciones que pueden culminar en sanción o hasta la baja de otro efectivo policial. | |

Variable 2: Percepción de la Corrupción según el Personal Policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima.

| Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|---|---|--|--|---|
| <p>Tocasca (2017) señaló que la percepción pública es la valoración que se da frente a una información que se interrelaciona con una acción y que genera seguridad.</p> | Prevenición | Seguimiento y monitoreo | 1. Existen casos donde algunos integrantes de la PNP aceptaron el ofrecimiento de dádivas de ciudadanos implicados en hechos al margen de la ley. | <p style="text-align: center;">Escala de Likert</p> <p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> |
| | | Transparencia y acceso a la información | 2. Se programan capacitaciones respecto a las leyes y normativas en temas de corrupción y soborno | |
| | | Acciones planteadas | 3. Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de las Oficina de Disciplina Policial Lima | |
| | | | 4. Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados. | |
| | | | 5. Se hace seguimiento y medición del desempeño de las gestiones o controles establecidos. | |
| | Gestión | Perjuicio del buen funcionamiento del Estado | 6. Las revisiones del cumplimiento de la norma se realizan periódicamente. | |
| | | | 7. Se difunde entre los auxiliares de investigación la importancia de una gestión transparente. | |
| | | Identificación y gestión de riesgos | 8. Considera importante la implementación de algún mecanismo de denuncias que proteja la identidad del denunciante ante posibles represalias. | |
| | | Integridad en todos los procesos | 9. Considera importante sistematizar y analizar la información es decir la identificación, evaluación y control de los procedimientos administrativos vinculados a posibles actos de corrupción. | |
| | 10. Los hábitos indebidos del personal policial conllevan a que la administración de los recursos que posee la PNP no sean los adecuados. | | | |
| | Soborno | Conseguir beneficios personales | 11. La comisión de delitos de corrupción en la PNP es a consecuencia de la práctica de hábitos indebidos orientado a conseguir beneficios personales | |
| | | | 12. Se realiza revisión de los expedientes de sanción que cuenta cada auxiliar de investigación. | |
| | | | 13. Considera importante la implementación de un sistema de control interno dentro de las Oficinas de Disciplina Policial. | |
| | | Actos ilícitos | 14. Considera importante establecer controles de prevención de corrupción en los procesos de adquisición de bienes y 79 Gracias por completar el cuestionario. servicios. | |
| | | | 15. Considera importante desarrollar una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de corrupción. | |
| | | | 16. Se realizan charlas de sensibilidad en temas de corrupción y soborno | |
| | | Falta de valores | 17. Se percibe una disminución de hábitos indebidos del personal policial con relación a actos de corrupción, contribuyendo con ello a fortalecer el buen funcionamiento del gobierno. | |
| | | | 18. La crisis de valores que estamos viviendo en el Perú ha implicado que algunos integrantes de la PNP cometan actos de corrupción. | |

Anexo 02: Instrumentos.

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE IMAGEN INSTITUCIONAL

ÁREA DE TRABAJO: SEXO

GRADO: CONDICIÓN

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la relación de las variables en la institución pública, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

| | | | | |
|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| (1) NUNCA | (2) CASI NUNCA | (3) A VECES | (4) CASI SIEMPRE | (5) SIEMPRE |
|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

| DIMENSIÓN 1: Ética Policial | | Escala de Valoración | | | | |
|---|--|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Actúa con honestidad comprobada laborar en la Oficina de Disciplina Policial Lima. | N | CN | AV | CS | S |
| 2 | Existe un compromiso formal con la institución (Oficina de Disciplina Policial Lima). | N | CN | AV | CS | S |
| 3 | Cuenta con los conocimientos básicos para desempeñar labores en la oficina de Disciplina Policial Lima. | N | CN | AV | CS | S |
| 4 | Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de las Oficina de Disciplina Policial Lima | N | CN | AV | CS | S |
| 5 | El personal que labora en las Oficinas de Disciplina Policial Lima incumple las normas estipuladas en la Ley 30714 | N | CN | AV | CS | S |
| 6 | Denunciaría usted cualquier tipo de acto de corrupción que se vea en las Oficinas de Disciplina Policial Lima | N | CN | AV | CS | S |
| DIMENSIÓN 2: Disciplina Policial | | Escala de Valoración | | | | |
| 7 | El personal que está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones | N | CN | AV | CS | S |
| 8 | Cree que la formación de las escuelas de formación de la PNP es básica para evitar la comisión de actos de corrupción en su institución. | N | CN | AV | CS | S |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|--|---|-----------------------------|----|----|---|
| 9 | Existen actos de corrupción cometidos en la PNP, a consecuencia de la extralimitación de sus funciones por algunos policías dentro de la administración pública. | N | CN | AV | CS | S |
| 10 | Alguna vez fue obligado a realizar algún acto fuera de la Ley por mandato superior. | N | CN | AV | CS | S |
| 11 | Cuenta con algún tipo de sanción que evidencie el mal uso del mando de sus superiores. | N | CN | AV | CS | S |
| 12 | Cree usted que el mal uso del mando o comando perjudica el servicio en el régimen disciplinario. | N | CN | AV | CS | S |
| DIMENSIÓN 3: Servicio Policial | | | Escala de Valoración | | | |
| 13 | Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno | N | CN | AV | CS | S |
| 14 | Se delegan responsablemente la toma de decisiones en el personal más capacitado, confiable y de experiencia | N | CN | AV | CS | S |
| 15 | Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro. | N | CN | AV | CS | S |
| 16 | La práctica de hábitos indebidos orientados a la corrupción por algunos integrantes de la PNP origina la desconfianza de la ciudadanía. | N | CN | AV | CS | S |
| 17 | La vulneración del régimen jurídico por algunos integrantes de la PNP al cometer actos de corrupción atenta contra la ética y la moral | N | CN | AV | CS | S |
| 18 | Tiene conocimiento de las normas que amparan su actuar dentro de las Oficina de Disciplina Policial Lima | N | CN | AV | CS | S |
| 19 | Cree usted que el personal que labora en su institución cuenta con el adecuado manejo de las normas que regulan el régimen disciplinario policial | N | CN | AV | CS | S |
| 20 | Es consciente de la gran labor que realiza dentro de las oficinas de disciplina policial al realizar las investigaciones que pueden culminar en sanción o hasta la baja de otro efectivo policial. | N | CN | AV | CS | S |

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE IMAGEN INSTITUCIONAL

ÁREA DE TRABAJO: SEXO

GRADO: CONDICIÓN

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la relación de las variables en la institución pública, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

| | | | | |
|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| (1) NUNCA | (2) CASI NUNCA | (3) A VECES | (4) CASI SIEMPRE | (5) SIEMPRE |
|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|

| DIMENSIÓN 1: Prevención | | Escala de Valoración | | | | |
|--------------------------------|---|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Existen casos donde algunos integrantes de la PNP aceptaron el ofrecimiento de dádivas de ciudadanos implicados en hechos al margen de la ley. | N | CN | AV | CS | S |
| 2 | Se programan capacitaciones respecto a las leyes y normativas en temas de corrupción y soborno | N | CN | AV | CS | S |
| 3 | Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de las Oficina de Disciplina Policial Lima | N | CN | AV | CS | S |
| 4 | Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados | N | CN | AV | CS | S |
| 5 | Se hace seguimiento y medición del desempeño de las gestiones o controles establecidos. | N | CN | AV | CS | S |
| DIMENSIÓN 2: Gestión | | Escala de Valoración | | | | |
| 6 | Las revisiones del cumplimiento de la norma se realizan periódicamente. | N | CN | AV | CS | S |
| 7 | Se difunde entre los auxiliares de investigación la importancia de una gestión transparente. | N | CN | AV | CS | S |
| 8 | Considera importante la implementación de algún mecanismo de denuncias que proteja la identidad del denunciante ante posibles represalias. | N | CN | AV | CS | S |
| 9 | Considera importante sistematizar y analizar la información es decir la identificación, evaluación y control de los procedimientos administrativos vinculados a posibles actos de corrupción. | N | CN | AV | CS | S |
| 10 | Los hábitos indebidos del personal policial conllevan a que la administración de los recursos que posee la PNP no sean los adecuados. | N | CN | AV | CS | S |

| DIMENSIÓN 3: Soborno | | Escala de Valoración | | | | |
|-----------------------------|--|-----------------------------|----|----|----|---|
| 11 | La comisión de delitos de corrupción en la PNP es a consecuencia de la práctica de hábitos indebidos orientado a conseguir beneficios personales | N | CN | AV | CS | S |
| 12 | Se realiza revisión de los expedientes de sanción que cuenta cada auxiliar de investigación | N | CN | AV | CS | S |
| 13 | Considera importante la implementación de un sistema de control interno dentro de las Oficinas de Disciplina Policial. | N | CN | AV | CS | S |
| 14 | Considera importante establecer controles de prevención de corrupción en los procesos de adquisición de bienes. | N | CN | AV | CS | S |
| 15 | Considera importante desarrollar una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de corrupción. | N | CN | AV | CS | S |
| 16 | Se realizan charlas de sensibilidad en temas de corrupción y soborno | N | CN | AV | CS | S |
| 17 | Se percibe una disminución de hábitos indebidos del personal policial con relación a actos de corrupción, contribuyendo con ello a fortalecer el buen funcionamiento del gobierno. | N | CN | AV | CS | S |
| 18 | La crisis de valores que estamos viviendo en el Perú ha implicado que algunos integrantes de la PNP cometan actos de corrupción. | N | CN | AV | CS | S |

Anexo 03: Prueba piloto

Variable 01: Corrupción de la policía.

| N.º | Res.1 | Res.2 | Res.3 | Res.4 | Res.5 | Res.6 | Res.7 | Res.8 | Res.9 | Res.10 | Res.11 | Res.12 | Res.13 | Res.14 | Res.15 | Res.16 | Res.17 | Res.18 | Res.19 | Res.20 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Variable 02: Corrupción de la policía.

| N.º | Res.1 | Res.2 | Res.3 | Res.4 | Res.5 | Res.6 | Res.7 | Res.8 | Res.9 | Res.10 | Res.11 | Res.12 | Res.13 | Res.14 | Res.15 | Res.16 | Res.17 | Res.18 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 6 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 8 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 9 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 10 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |

Anexo 04: Confiabilidad de instrumentos

Alfa de Cronbach

Variable 01: Imagen institucional

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,740 | 20 |

Fuente: Reporte del SPSS V 25 para el estudio

Variable 02: Percepción de corrupción.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,740 | 18 |

Fuente: Reporte del SPSS V 25 para el estudio

Anexo 05: Base de datos general de las variables

Variable 01: Imagen institucional

| N.º | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 102 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 103 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 104 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 105 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 106 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 107 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 108 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 109 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 110 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 111 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 112 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 113 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 114 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 115 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 116 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 117 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 118 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 119 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 120 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 121 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 122 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 123 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 124 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 125 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 126 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 127 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 128 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 129 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 130 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 131 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 132 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 133 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 134 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 135 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 136 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 137 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 138 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 139 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 140 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |

Variable 02: Percepción de corrupción.

| N.º | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Ítem 17 | Ítem 18 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 6 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 7 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 8 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 9 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 10 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 11 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 12 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 13 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 14 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 15 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 16 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 17 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 18 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 19 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 20 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 21 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 22 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 23 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 24 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 25 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 26 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 114 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 115 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 116 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 117 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 118 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 119 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 120 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 121 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 122 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 123 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 124 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 125 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 126 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 127 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 128 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 129 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 130 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 131 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 132 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 133 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 134 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 135 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 136 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 137 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 138 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 139 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 140 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |