

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



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COMISIÓN DEL DELITO DE
COHECHO PASIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE
CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO. 2017”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Rios Flores, Edward

ASESOR: Carbajal Alvarado, Elí

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23004494

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22405621

Grado/Título: Magister en derecho y ciencias políticas derecho del trabajo y seguridad social

Código ORCID: 0000-0001-9901-1225

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Meza Blacido, Jhon Fernando	Maestro en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho del trabajo y seguridad social	22461858	0000-0002-0121-1171
2	Rivera Godoy, Elmer	Magíster en gestión pública	40388213	0000-0003-1587-0407
3	Guardian Ramirez, Saturnino	Abogado	22424098	0000-0003-3663-4550

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las...16:00...horas del día...04...del mes de...JUNIO...del año...2021, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| ➤ Mtro. Jhon Fernando MEZA BLÁCIDO | : PRESIDENTE |
| ➤ Mtro. Elmer RIVERA GODOY | : SECRETARIO |
| ➤ Abog. Saturnino GUARDIÁN RAMIREZ | : VOCAL |
| ➤ Abog. Jesús DELGADO Y MANZANO | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ Mtro. Elí CARBAJAL ALVARADO | : ASESOR |

Nombrados mediante la Resolución N° 622-2021-DFD-UDH de fecha 27 de Mayo del 2021, para evaluar la Tesis intitulada: intituloado "FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COMISIÓN DEL DELITO DE COHECHO PASIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.2017" presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, Edward RIOS FLORES para optar el Título profesional de Abogado.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 14 y cualitativo de CATORCE.

Siendo las 18:30 horas del día 04 del mes de JUNIO del año 2021 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtro. Jhon Fernando Meza Blácido
Presidente

Mtro. Elmer Rivera Godoy
Secretario

Abog. Saturnino Guardián Ramírez
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RESOLUCIÓN N° 622-2021-DFD-UDH
Huánuco, 27 de mayo del 2021

Visto, la solicitud con ID: 000001336, **presentado** por el Bachiller **Edward RIOS FLORES** quien solicita se ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **"FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COMISIÓN DEL DELITO DE COHECHO PASIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.2017"**;

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución N° 453-20-DFD-UDH de fecha 25/SET/20 se nombran Jurados revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los docentes Mtro. Jhon Fernando MEZA BLÁCIDO, Mtro. Elmer RIVERA GODOY y Abog. Saturnino GUARDIÁN RAMIREZ;

Que, mediante Resolución N° 499-2021-DFD-UDH de fecha 05/MAY/21 se aprueba el Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **"FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COMISIÓN DEL DELITO DE COHECHO PASIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.2017"** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Que, con Resolución N° 546-21-DFD-UDH de fecha 14/MAY/21 se declara apto al Bachiller para sustentar la tesis.

Que, debido al estado de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19 la Sustentación de la Tesis se hará de manera virtual cumpliendo con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos;

Estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y Títulos a lo establecido en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 3220; inc. N) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Facultad contemplada en la Resolución N° 795-18-R-CU-UDH de fecha 13/JUL/18 y Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE./21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado calificador de Tesis para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco **Edward RIOS FLORES**, para optar el Título Profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los siguientes docentes:

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| o Mtro. Jhon Fernando MEZA BLÁCIDO | PRESIDENTE |
| o Mtro. Elmer RIVERA GODOY | SECRETARIO |
| o Abog. Saturnino GUARDIÁN RAMIREZ | VOCAL |
| o Abog. Jesús DELGADO Y MANZANO | JURADO ACCESITARIO |
| o Mtro. Eli CARBAJAL ALVARADO | ASESOR |

El acto de Sustentación se realizará el día 04 de Junio del año 2021 a horas 4:00 pm, mediante la Plataforma Virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese



Distribución.- Exp-Grad.- Interesado.- Jurados.- FCB/gtc

DEDICATORIA

A mis hijos Franco Eduardo y
Lidia Lucero, mi motivación
quienes me impulsan a ser
cada día mejor.

ERF

AGRADECIMIENTO

A Dios por su infinito amor y bendición.

A mis padres por su respaldo e incansable apoyo moral.

A mis grandes amigos Hugo, Alexander y Erasmo, que sin su apoyo incondicional este proyecto no sería realidad.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VII
RESUMEN.....	VIII
SUMMARY.....	IX
INTRODUCCION.....	X
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1. PROBLEMA CENTRAL.....	12
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	12
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	13
1.6. LIMITACIONES	14
1.7. VIABILIDAD	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1.1. A NIVEL REGIONAL.....	15
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	15
2.1.3. A NIVEL INTERNACIONAL	16
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. COHECHO.....	20
2.2.2. AUSENCIA DE HONESTIDAD	25
2.2.3. INCOMPETENCIA PROFESIONAL.....	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	35
2.4. HIPÓTESIS.....	37
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	37

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	37
2.5. VARIABLES.....	37
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	37
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	38
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
CAPÍTULO III.....	39
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.1. TIPO.....	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.2.1. POBLACIÓN	40
3.2.2. MUESTRA.....	40
3.3. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	41
3.3.1. TÉCNICAS.....	41
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	43
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	60
CAPÍTULO V.....	63
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	44
Tabla N° 2	45
Tabla N° 3	46
Tabla N° 4	47
Tabla N° 5	48
Tabla N° 6	49
Tabla N° 7	50
Tabla N° 8	51
Tabla N° 9	52
Tabla N° 10	53
Tabla N° 11	54
Tabla N° 12	55
Tabla N° 13	56
Tabla N° 14	57
Tabla N° 15	58
Tabla N° 16	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	44
Gráfico N° 2	45
Gráfico N° 3	46
Gráfico N° 4	47
Gráfico N° 5	48
Gráfico N° 6	49
Gráfico N° 7	50
Gráfico N° 8	51
Gráfico N° 9	52
Gráfico N° 10	53
Gráfico N° 11	54
Gráfico N° 12	55
Gráfico N° 13	56
Gráfico N° 14	57
Gráfico N° 15	58
Gráfico N° 16	59

RESUMEN

La presente investigación ha tenido el objetivo de describir la influencia entre los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Huánuco, 2017, planteándose la hipótesis que la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución, son los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptiva y explicativa, aplicada a una población constituida por los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, distribuidos por grupos ocupacionales. Las técnicas utilizadas fueron la observación directa, el análisis documental, encuestas y la interrelación y el dialogo directo con los trabajadores. En cuanto a los **resultados más importantes que se ha obtenido en la ejecución es que** los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Huánuco refieren que es correcto indicar que la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución son los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo, asimismo, refieren que la ausencia de sinceridad, el exceso de confianza, la falta de integridad, la falta de transparencia, la falta de idoneidad, la escasa capacitación y el bajo nivel académico, la poca responsabilidad, la falta de lealtad, la falta de respeto y la escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, del mismo modo, indican que el sueldo del trabajador, la cuantía del ofrecimiento dinerario influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

Palabras clave: Cohecho, honestidad, incompetencia.

SUMMARY

The present research has had the objective of describing the influence between the factors that influence the commission of the crime of passive bribery in the workers of the central headquarters of the regional government of Huánuco, 2017, posing the hypothesis that the absence of honesty, incompetence Professional and lack of commitment to the institution, are the factors that influence the commission of the crime of passive bribery in the workers of the headquarters of the Regional Government of Huánuco. The type of research was basic descriptive and explanatory level, applied to a population made up of workers from the central headquarters of the Regional Government of Huánuco, distributed by occupational groups. The techniques used were direct observation, document analysis, surveys, and direct interaction and dialogue with the workers. As for the most important results that have been obtained in the execution, it is that the workers surveyed of the Regional Government of Huánuco say that it is correct to indicate that the absence of honesty, professional incompetence and the lack of commitment to the institution are the factors that influence the commission of the crime of passive bribery, likewise, they refer that the absence of sincerity, excess of trust, lack of integrity, lack of transparency, lack of suitability, scarce training and low academic level, little Responsibility, the lack of loyalty, the lack of respect and the little cooperation of the worker in the fulfillment of the legal norms influences the commission of the crime of passive bribery, in the same way, they indicate that the worker's salary, the amount of the monetary offer influences the commission of the crime of passive bribery.

Keywords: Bribery, honesty, incompetence.

INTRODUCCION

Esta investigación tiene como principal objetivo el estudio y posibles soluciones frente a los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Huánuco, 2017.

El capítulo I: Con esta advertencia trataremos de hacer notar que la ausencia de honestidad influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

El capítulo II: Marco teórico donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Huánuco, 2017.

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

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

El capítulo V: Discusión de resultados, mostrando la contrastación y prueba de la hipótesis.

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

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El fenómeno de corrupción en los tiempos actuales está dando mucho que hablar en el mundo debido a la creciente incidencia que tiene en los funcionarios y servidores públicos (los que tienen esta condición especial de acuerdo a lo señalado en el artículo 425° del Código Penal), quienes constantemente se encuentran inmersos en procesos penales a causa de su deficiente accionar en los actos públicos que realizan. Tanto así que el Índice de Percepción de la Corrupción 2017 publicada por Transparencia Internacional, muestra dentro de sus resultados al Perú en el puesto 96 con una puntuación de 37, al mismo nivel de Brasil, Panamá y Colombia, encontrándose dentro del grupo de los países más corruptos de Latinoamérica.

Asimismo, en el “Barómetro Global de la corrupción”, elaborado por Transparencia Internacional se señala que seis de cada diez personas que viven en América Latina creen que el nivel de corrupción aumentó. El estudio también indica que uno de cada tres latinoamericanos pagó sobornos para acceder a los servicios públicos básicos, entre los países que resaltan están México (51%), República Dominicana (46%) y Perú (39%). Entre las instituciones del sector público donde más se pagó sobornos, destacan: los hospitales, las escuelas y las encargadas de los documentos de la institución. Además, cerca de la mitad de la población de la región opina que las personas que trabajan en las instituciones públicas mencionadas son todas o casi todas corruptas (47%).

En el ámbito nacional, en la publicación de Perú 21 del 16 de junio del 2017, se hace mención que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (Inei) informó que la corrupción desplazó a la delincuencia como principal problema que afecta al país, según la

última Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) realizada entre noviembre 2016 y 2017. Los resultados muestran que el 48.1% de la población de 18 y más años de edad, considera este tema como principal problema que afecta al país.

Dentro de este contexto identificamos al cohecho pasivo como uno de los principales delitos contra la administración pública, que se encuentra asociada a los actos de corrupción propiamente dicha, tal es así, que según el Registro Nacional de Condenas del Poder Judicial, en nuestro país entre enero 2015 y junio 2016 fueron sentenciados por la comisión de este delito 75 personas entre autoridades, ex autoridades regionales y municipales, magistrados y altos funcionarios, que se lucraron indebidamente, abusando del cargo e incumpliendo con la responsabilidad encomendada de administrar los fondos públicos asignados a sus entidades.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA CENTRAL

¿Cuáles son los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿Cómo influye la ausencia de honestidad en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017?

¿Cómo influye la incompetencia profesional en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017?

¿Cómo influye la carencia de compromiso con la institución en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la influencia de la ausencia de honestidad en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.
2. Determinar la influencia de la incompetencia profesional en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.
3. Determinar la influencia de la carencia del compromiso con la institución en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

1.5. JUSTIFICACIÓN

El delito de cohecho pasivo que involucra tanto a funcionarios como a trabajadores de la administración pública, se viene incrementando con el paso de los años en nuestra región, asimismo, el perjuicio económico al Estado que causa el delito de cohecho pasivo es preocupante a tal extremo que nos motiva a investigar los factores que seriamente influyen en la comisión de este tipo de delito.

La investigación posee relevancia jurídica porque, a partir de las consecuencias que se presenta a la actualidad se establece taxativamente los factores influyentes en la comisión del delito de cohecho pasivo. Asimismo, porque a la fecha, poco o nada se hace para corregir la actitud de los trabajadores que violentan la ley.

1.6. LIMITACIONES

Una de las limitaciones que se advierte es el factor tiempo debido a que se debe cumplir un horario de trabajo, así como horarios de estudio. Así también, al no existir trabajos similares a la presente investigación, es necesario considerar como una limitación la reacción de los trabajadores al momento de ejecutar la encuesta, vale decir, la aceptación o rechazo de las interrogantes de parte de los entrevistados y además la carencia de bibliografía especializada sobre el tema en nuestro medio.

1.7. VIABILIDAD

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

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL REGIONAL

Revisando las diversas bibliotecas de las Universidades de nuestra región, así también la biblioteca virtual, se encontraron trabajos de investigación similares a la presente investigación, tal como se muestran a continuación:

- “Huamaní Chiguaya, Gregorio Efraín. (2017). “El Cohecho en la Comisión de los Delitos de Corrupción de Funcionarios y el Bien Jurídico”. (Tesis para optar el título de Abogado en la Universidad de Huánuco), cuyas conclusiones fueron las siguientes:
 - a) Se ha determinado la naturaleza unilateral del delito de cohecho se podría consumar con la mera solicitud por parte del funcionario.
 - b) Los datos recopilados y la aplicación de la prueba de hipótesis contribuyeron a conocer si las características del delito de cohecho es un delito autónomo pues la conducta del particular y del funcionario público se sanciona de manera independiente.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Revisando las diversas bibliotecas de las Universidades de nuestro país, así también la biblioteca virtual, se encontraron trabajos de investigación similares a la presente investigación, tal como se muestran a continuación:

- Kiara Carpio Ramírez (2018). “La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”. (Tesis para optar el título de Abogado en la Universidad Tecnológica del Perú). Cuyas conclusiones fueron las siguientes:
 - a) Que no solo el funcionario público puede cometer estos delitos, sino también se aprecia en la actualidad y con más frecuencia, entes privados que cometen actos de corrupción, sobornos, tenemos un ejemplo claro el caso de “Odebrecht” que sería un claro ejemplo de responsabilidad si se logra probar que el colectivo empresarial estaba inmerso en delitos de corrupción.
- Amancio Castro, Diana Lucía y Genovez Mendieta, Jomeyni y Uejowa Miyashiro, Juan Antonio. (2017). “Propuesta de Elementos Metodológicos para el Diagnóstico de Riesgos de Corrupción en Organizaciones Públicas: Caso de Soborno”. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Nacional del Pacífico). Cuyas conclusiones fueron las siguientes:
 - a) De lo expuesto en este estudio, la pequeña corrupción tiene un mayor impacto negativo en la población puesto que está asociada, principalmente, a los actos de soborno durante la interacción entre los servidores civiles y los ciudadanos a fin de agilizar trámites, evitar multas, entre otros; lo que conlleva a considerables pérdidas para el Estado, que terminan afectando en mayor medida a los sectores más vulnerables.

2.1.3. A NIVEL INTERNACIONAL

De la revisión y búsqueda efectuada se ha encontrado variedad de estudios sobre delitos de corrupción y otros delitos cometidos por

funcionarios y servidores públicos, pero limitada respecto al cohecho pasivo, aun así, mostramos algunas de las encontradas:

- Santis Gangas, Loreto Claudia (2012). “El Cohecho y la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”. (Tesis para optar el grado de Magister en Derecho Penal de los Negocios y la Empresa, en la Universidad de Chile). Cuya conclusión fue la siguiente:
 - a) El cohecho, delito de naturaleza unilateral en el cual se distinguen dos delitos autónomos - cohecho del funcionario público y del particular- sin embargo, en ambos el bien jurídico protegido es el correcto funcionamiento que la Administración presta a los ciudadanos fundado en que los organismos públicos están al servicio del ciudadano y la función pública que debe ejercerse dentro los márgenes de legalidad, imparcialidad, eficiencia y transparencia debe ser correcta, pues la circunstancia de recibir o entregar un retribución no debida para el ejercicio de un cargo, anteponiendo los intereses particulares sobre los generales, dificulta la prestación del servicio y por ende, no se realiza correctamente.
- Reyes Standen, Javiera. (2009). “Delitos: Funcionarios que Consisten en la Falta de Probidad”. (Tesis para optar el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la Universidad de Chile). Cuyas conclusiones fueron las siguientes:
 - a) En el delito de cohecho, el bien jurídico protegido, ya sea que el sujeto activo sea un funcionario público o un particular, es el correcto ejercicio de la función pública, que se ve lesionada o en peligro, cuando el funcionario o el particular se proponen obtener beneficios personales

por sobre los intereses generales. Además, en algunas hipótesis de cohecho, existe también un resguardo al principio de imparcialidad que debe regir el actuar de la Administración.

- b) Se criticó la distinción tradicional entre cohecho activo y cohecho pasivo, y concordamos en que es mucho más adecuado distinguir entre las figuras de cohecho del funcionario público y cohecho del particular, y señalar que dentro de ellas podemos reconocer conductas activas y pasivas por parte del sujeto activo. En consecuencia, en el análisis de las figuras de cohecho, contempladas en los Artículos 248 y siguientes, distinguimos el cohecho del funcionario público, que comprende una figura básica y dos agravadas; y el cohecho del particular, donde se establece una figura básica y una privilegiada.
- c) Respecto a la naturaleza bilateral o unilateral del delito de cohecho, concluimos que si bien antes de la reforma a nuestro Código Penal, el delito de cohecho tenía naturaleza bilateral, hoy en día la situación es diferente, pues basta la solicitud o el ofrecimiento para que el delito se configure respecto de una de las partes, y si además el destinatario de tal oferta manifiesta su conformidad con ella, entonces también incurrirá en el delito de cohecho, pero de manera independiente al delito que ya se había consumado.
- d) Se determinó además que el delito de cohecho es un delito autónomo, formal, y será de peligro o de daño efectivo, dependiendo de si el sujeto activo es un particular o un funcionario público (respectivamente).
- e) En la figura básica de cohecho del funcionario público, distinguimos dos conductas alternativas, que pueden

consistir en solicitar (modalidad activa) o en aceptar un beneficio económico (modalidad pasiva).

- f) Respecto al tipo subjetivo en esta figura, restringimos su aplicación a aquellos casos en que existe dolo por parte del sujeto activo, pues las conductas de solicitar o aceptar una retribución indebida, suponen conocimiento y voluntad de realización por parte del agente.
 - g) Se estableció que lo que se sanciona es la obtención ilícita de una retribución patrimonial por parte del funcionario. Sin embargo, si bien los términos del Artículo 248 son limitativos, en el sentido de restringir el beneficio a uno de carácter exclusivamente patrimonial, no concordamos con esta decisión del legislador, pues creemos que el bien jurídico se verá afectado cualquiera sea la naturaleza del beneficio que se solicita o acepta.
 - h) En relación a la cuantía que debe tener el beneficio económico para que se configure el delito, concluimos que es fundamental atender a si se produjo o no una lesión o peligro para el bien jurídico. Por tanto, se configurará el delito de cohecho, cada vez que se altere o busque alterar el correcto ejercicio de la función pública, sin importar el monto que se ha solicitado o aceptado.
- Aguilar Loayza, María Lorena. (2012). “Reformas respecto al Delito de Cohecho: Tentativa del Delito y Penas Impuestas a los Sujetos del Tipo Penal”. (Tesis para optar el título de Abogada en Jurisprudencia, en la Universidad de Azuay (UDA) – Ecuador). Cuyas conclusiones fueron las siguientes:
 - a) Se concluye que únicamente son sujetos del tipo penal los funcionarios públicos que ACEPTEN cualquier tipo de promesa o dádiva, dejando por fuera el tipo penal a aquellos funcionarios públicos que proponga la

realización de cualquier acto ilícito o la recepción de cualquier dádiva. Por lo mismo debe incluirse en el tipo penal el hecho o verbo recto de “proponer” u “ofrecer” para que exista mayor protección.

- b) En segundo lugar, en cuanto a las penas, es evidente, que no existe protección completa puesto que sólo se establece sanción para el servidor público sin que sea tomado en cuenta aquella persona que, en un acto de corrupción, ofrezca o proponga la entrega cualquiera dádiva a un funcionario público. Por lo mismo, y a manera de recomendación debería imponerse una pena a las dos partes que son elementos indispensables para la consolidación del delito.
- c) No es menos grave el acto delictivo de ofrecer un dólar a un funcionario público, que el de ofrecer un millón; y no es menos corrupto aquel servidor público que acepta realizar un acto que encaje dentro del tipo penal, por un dólar que quien por un millón aceptare de igual forma. En ambos casos la consecuencia es la misma, la violación a la correcta administración de la función pública o de justicia, ¿por qué entonces en el primer caso la sanción es menor que en el segundo? Es evidente que el fondo, la razón de ser del tipo penal cambia, que el matiz de la norma actual ya no es evitar que se quebrante la correcta administración de justicia, sino que el perjuicio sea menor o las coimas no tengan un valor muy alto.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. COHECHO

Para **Jorge E. Buompadre (2001)**, los delitos de cohecho y tráfico de influencias, en sus variadas formas, se han transformado en

el prototipo penal, dentro del espantoso problema de la corrupción instalada en la función pública.

Francesco Carrara (1993), nos dice que el cohecho consiste en la venta de un acto correspondiente a sus funciones, que realiza un funcionario público a un particular y que debería ser gratuito.

Mientras que para **Casas Barquero (1978)**, el cohecho es la conducta del funcionario público, activa o pasiva, que, en virtud de una retribución económica, tiende a no ejecutar sus obligaciones para con el Estado, así como la conducta del particular, activa o pasiva, que, mediante una retribución de carácter económico, trata de conseguir que un funcionario público incumpla sus deberes que le son encomendados por razón del ejercicio del cargo.

Asimismo, **Inmaculada Valeije Álvarez (1995)**, define el cohecho como un trato o pacto o un intento de llevarlo a cabo entre funcionario y particular que tiene por objeto el ejercicio de una función pública, de tal forma que la función pública en aras de ese pacto o convenio se coloca al servicio de intereses particulares que pueden entrar gravemente en colisión con los intereses públicos. La esencia del delito de cohecho es desde luego individualizable en el libre convenio al que pretenden llegar funcionario y particular, convenio que tiene por objeto la venta a cambio de un precio de las facultades jurídicas o de facto que el cargo confiere al funcionario y se concreta por este motivo en un tráfico ilícito de la función pública.

También el Art. VI de la Convención Interamericana contra la corrupción en el Artículo VI Actos de corrupción, hace referencia al cohecho de la siguiente manera:

1. La presente Convención es aplicable a los siguientes actos de corrupción:
 - a. El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones

públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas;

- b. El ofrecimiento o el otorgamiento, directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para ese funcionario público o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas;
- c. La realización por parte de un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero;
- d. El aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualesquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo; y
- e. La participación como autor, co-autor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo.

2. La presente Convención también será aplicable, de mutuo acuerdo entre dos o más Estados Partes, en relación con cualquier otro acto de corrupción no contemplado en ella.

Clasificación.

Nuestro ordenamiento jurídico nacional regula el delito de cohecho en los artículos del 393 al 398-A del Código Penal, aprobado mediante el Decreto Legislativo N° 635, clasificándolo de cohecho

pasivo propio e impropio y cohecho activo genérico y específico, así como otros subtipos.

Labatut Glena, refiere que, existe el cohecho activo y cohecho pasivo, así como el cohecho propio y cohecho impropio. Tradicionalmente, se ha reservado la expresión cohecho activo para aludir a la conducta del particular que corrompe al funcionario público y la expresión cohecho pasivo para hacer referencia al funcionario que se deja corromper.

Sería cohecho propio aquel en el que se persigue la obtención de un acto injusto, en tanto que sería impropio aquel en el que se busca la realización de un acto justo.

El cohecho sería propio cuando lo que se busque sea la ejecución o la omisión de un acto propio del cargo del empleado público, mientras que sería impropio cuando lo que se pretenda conseguir sea la comisión de un delito funcionario. **Revista de Estudios de la Justicia – Nº 5.**

Naturaleza unilateral o bilateral.

Durante mucho tiempo se ha discutido en la doctrina acerca de si el delito de cohecho tiene naturaleza unilateral o bilateral, es decir, respectivamente, si el cohecho del funcionario público y el cohecho del particular son dos delitos autónomos e independientes o si, por el contrario, constituyen las dos caras de un mismo y único delito.

La posición que afirma que el cohecho tiene naturaleza bilateral ha señalado como argumentos principales, por un lado, el hecho de que para su perpetración se requeriría la concurrencia de dos personas –el empleado público y el particular– y, por otro, la circunstancia de que este delito consistiría en un acuerdo entre el funcionario y el particular, en cuya virtud aquél acepta de éste una compensación no debida por un acto en el ejercicio de su cargo. Por

su parte, la posición que afirma que el cohecho tiene naturaleza unilateral ha argumentado a partir de la constatación de que este delito se consumaría con la mera solicitud del funcionario o el simple ofrecimiento del particular, no siendo necesario que la solicitud o el ofrecimiento sean aceptados por sus destinatarios consumaría con la mera solicitud del funcionario o el simple ofrecimiento del particular, no siendo necesario que la solicitud o el ofrecimiento sean aceptados por sus destinatarios. **Revista de Estudios de la Justicia – Nº 5.**

Bien jurídico.

El bien jurídico tutelado por este delito es el honesto y correcto funcionamiento de la Administración pública en general.

El delito supone una acción de carácter bilateral, por un lado, el particular, sujeto activo, que ofrece o entrega la dádiva y por otro el funcionario o agente del estado que la recibe para ejecutar u omitir un acto que por la índole de sus funciones son debía prestar gratuitamente; cabe aclarar que ambos son punibles a título de codelincuentes.

El cohecho se agrava con motivo de la calidad con la que se halla investido el funcionario público, tal por ejemplo el caso de un juez que aceptare promesa o dádiva para dictar o demorar u omitir dictar una resolución o fallo, en asunto sometido a su competencia (así en el código penal argentino, artículo 257).

La acción que exige el tipo puede ser tanto comisiva como omisiva.

Así, por ejemplo, el caso del funcionario público que por sí o por persona interpuesta recibiere dinero o cualquier otra dádiva o aceptare una promesa directa o indirecta, para hacer o dejar de hacer algo relativo a sus funciones, o para hacer valer la influencia derivada de su cargo ante otro funcionario público, a fin de que este haga o

deje de hacer algo relativo a sus funciones.
<http://tecnologicamerani.edu.co/web/wp-content/uploads/>.

2.2.2. AUSENCIA DE HONESTIDAD

Ser honesto es un valor y una cualidad a través de cual el ser humano se muestra coherente tanto en su modo de actuar como de pensar, de manera justa, decente, razonable e íntegra. Una persona es honesta cuando es sincera, auténtica y transparente en su comportamiento, que actúa siempre en base a la verdad y la justicia, respeta las pertenencias ajenas y en el trabajo se caracteriza por ser un empleado confiable al cual se le puede encomendar delicadas responsabilidades como la administración de recursos económicos y materiales.

Sobre el particular, Confucio señalaba tres grados de honestidad. El primero (denominado Li) hace referencia al comportamiento que, basado en la sinceridad, busca conseguir los propios intereses, ya sea a corto o a largo plazo, busca el bien personal. Un nivel superior (denominado Yi) se produce cuando el motor de nuestro comportamiento no es únicamente nuestro personal interés, sino que este se funde con lo que creemos justo y produce un bien, es decir, está movido por la bondad y la justicia. Contempla no solo lo que uno piensa y necesita, sino que incluye a los demás, sus necesidades y su bienestar. El nivel más elevado de honestidad (denominado Ren) surge cuando alcanzamos un sentido de fraternidad y humanismo tal que tratamos a todas las personas y seres como parte de nosotros mismos. Citado por Miguel Ángel Padilla.

En la actualidad ser honesto se ha convertido en un requisito deseable por todos para obtener la confianza de los que nos rodean, tanto en el entorno laboral, familiar y de pareja. Y esa confianza es la que nos brinda seguridad en nosotros mismos y en todos los actos

que realizamos e inspira a los que se encuentra a nuestro alrededor a actúen de la misma manera.

La persona que es honesta puede reconocerse, entre otras cosas por: A) Ser siempre sincero en su comportamiento, palabras y afectos. B) Cumplir con sus compromisos y obligaciones. C) Reconocer sus limitaciones o imposibilidad de hacer o cumplir con algo cuando en realidad así sea. D) Aceptar sus defectos y errores, y esforzarse por superarlos. E) Evitar la murmuración y la crítica destructiva que afectan negativamente a los demás. F) Guardar discreción y seriedad ante las confidencias personales y secretos profesionales. <https://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/>.

Sin embargo, existen obstáculos para ser honestos, dentro de ellos tenemos a la impunidad, que permite que se puedan incumplir las leyes y violarlas sin que ocurra nada. La injusticia, que hace que las personas honestas trabajen más y ganen menos que aquellos que viven del engaño, y además son cuestionadas por decir la verdad y actuar con honestidad. Y finalmente, la falta de reconocimiento y estímulo para aquellas personas que cumplen con su deber, defienden sus principios y valores.

Lo contrario de la honestidad sería la deshonestidad. El deshonesto siempre busca obtener ganancia en todo lo que hace, una práctica que se asocia con la corrupción, el delito y la falta de ética. Todo aquel que recibe, solicita y más aún exige dádivas es una persona deshonesto.

Según Guillermo Zamarripa, esto más que cultural es de tipo económico o psicológico.

La buena noticia es que en experimentos se ha comprobado que el actuar honesto de los individuos se puede influenciar por el contexto. Es decir, se puede inducir un mejor comportamiento.

Algunos de los factores que pueden explicar el comportamiento deshonesto es que hay grandes beneficios por la corrupción, pero que van de la mano con falta de normas sociales, lo que hacen que el mecanismo de control interno sea más laxo. Otro caso es la falta de conciencia de la implicación de los actos propios.

Lo anterior nos lleva a que no es un tema de cultura. Si bien es algo que para ciertas acciones puede ser inherente a la mente humana, se puede cambiar el comportamiento a través de incentivos y otro tipo de acciones.

2.2.3. INCOMPETENCIA PROFESIONAL

Competencia viene del latín *competentia*, “disputa o contienda entre dos o más personas”. Competente (del latín *competens*) se dice “de la persona a quien compete o incumbe alguna cosa”. Se puede decir que una persona es competente cuando realiza un trabajo específico a satisfacción de quien lo encarga o lo contrata para tal efecto. Gallego, Rómulo.

Asimismo, es la “actuación idónea que emerge de una tarea concreta, en un contexto, con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes”. Muñoz, José Federman.

“Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer”. INEM.

La OIT definió “competencia profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requerida para ello. Los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente, dado que la calificación es una capacidad adquirida para e realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Posee competencia profesional quien dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. Ignacio Gómez Roldán.

Finalmente se ha llegado a conceptualizar un enfoque de competencia de naturaleza holística y compleja, cuyas diversas conceptualizaciones intentan recoger y abordar tanto los elementos de tarea, de excelencia profesional como de desarrollo y adaptación al entorno complejo y global en que se desarrolla la actividad profesional. Autores como Le Boterf (1991), Bunk (1994), Echeverría (2002), Angeli (1994) han desarrollado los componentes y dimensiones de esta conceptualización compleja de las competencias.

Desde este enfoque holístico y complejo, las competencias profesionales comportan, pues, la activación, movilización y aplicación de un conjunto de recursos, que pueden ser adquiridos formal o informalmente, consciente e inconscientemente que se materializan en un comportamiento que responde a unos requerimientos (organizativos, materiales, temporales, personales, políticos, etc.) concretos y que comportan unos criterios de desempeño específicos.

Tal y como recoge, Aneas (2003), a lo largo de todos estos años, el debate y la formulación de conceptualizaciones ha sido fructífero, pero poco unánime. Incluso el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) ha realizado durante la última década algunos seminarios con la pretensión de que expertos de diversos países intentaran aproximar sus posiciones y pudiera definirse consensuadamente el concepto de Competencias, sin embargo, hasta la fecha no se ha logrado tal empeño. Al integrar los diversos enfoques y analizar los diversos aportes teóricos sobre el concepto de competencias profesionales caben destacar una serie de rasgos comunes:

- El concepto es aplicable a las personas.
- Se expresa en términos de conductas observables.
- Implica unos conocimientos “saberes”, unas habilidades “saber hacer”, y unas actitudes y conductas “saber estar” integrados entre sí.
- Incluye las capacidades y procedimientos informales además de las formales.
- Es indisociable de la noción de desarrollo y de aprendizaje continuo unido a la experiencia.
- Constituye un capital o potencial de actuación vinculado a la capacidad de movilizarse o ponerse en acción.
- Se inscribe en un contexto determinado que comporta unos criterios o referentes de desempeño específicos.
- Incluye, por lo tanto, la capacidad de participar en la evolución de una situación de trabajo.
- Ser transferibles a otras situaciones de trabajo en el seno de la propia empresa o en otras diferentes.
- Movilizan elementos de personalidad, valores, formación, experiencia tanto de tipo técnico, social o moral. **Aneas, A y Cid Al.**

En el contexto descrito, podemos afirmar que, en las instituciones y empresas, en el entorno laboral, existe todo tipo de empleados que los gerentes y/o empleadores los clasifican de diversas formas, como buenos si hacen las cosas bien y malos si las hacen mal. Es decir, trabajadores competentes e incompetentes.

Josep María Galí, nos dice que la incapacidad o incompetencia para asumir el cambio es la causa de tantas y tantas desapariciones de empresas y del poco éxito que registran muchas cuando deben abordar nuevos sistemas organizativos derivados del crecimiento cuantitativo.

La verdadera incompetencia se pone de manifiesto en estas transiciones, cuando actuar bien o mal no depende exclusivamente de nuestra capacidad de adaptación, porque resulta necesario hacer cosas nuevas, que nunca hemos hecho antes y que creemos que no sabemos hacer.

En ese sentido podemos decir que, la incompetencia se manifiesta cuando los empleados tienen comportamientos que van en contra de la normatividad de la empresa y de la política moral de la compañía; algunos actos típicos de esta desviación lo constituyen el mentir, llegadas tarde continuas al lugar de trabajo, salidas del lugar de trabajo antes de la hora estipulada, hurto a compañeros, hurto de elementos de oficina, de información, propiedad intelectual y dinero, entre otros. Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia y Tecnología.

De hecho, que si lo expuesto en el párrafo anterior es realizado por un profesional el agravante es mayor por el simple hecho de que su formación no va acorde a sus actos como trabajador y el cumplimiento de sus responsabilidades.

Pues la realización de sus actividades y funciones deben ser llevados con diligencia y cuidado, en observancia y cumplimiento las normas legales y de la institución donde labora, de tal manera que estas no generen riesgos para los demás y beneficio o ventaja para el profesional.

CARENCIA DE COMPROMISOS CON LA INSTITUCIÓN.

Stephen P. Robbins (2009), indica que, el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

El compromiso organizacional tiene tres componentes distintos:

1. Compromiso afectivo, carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores.
2. Compromiso para continuar, es decir, el valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque éste le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renunciara.
3. Compromiso normativo, obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas.

El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea.

Los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por gerentes y directores. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a aumentar en la medida en que éstos experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significado de su trabajo. Se puede decir que un colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que percibe que conoce hacia dónde va su empresa y en qué medida su trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales, tiene una percepción de un trabajo seguro y estable en el futuro, su empresa le faculta para tomar decisiones que repercuten sobre su trabajo diario y, además, siente que su trabajo le llena como persona.

<https://bromo2k.wordpress.com/2011/08/29/la-importancia-del-compromiso-laboral/>.

En cuanto al compromiso de continuidad, abandonar la organización por lo general produce un sentimiento de ansiedad. En este compromiso existe un beneficio asociado a permanecer en el trabajo y un costo asociado a irse de éste. Un alto compromiso de continuidad dificulta el que un trabajador se cambie de organización por las pérdidas asociadas a un cambio de trabajo. Un factor que aumenta este compromiso es el monto total que invierte (en términos de tiempo, esfuerzo, energía, etc.) un trabajador en el dominio de su rol o en el cumplimiento de sus funciones en la organización, así como también la falta de alternativas de empleo. Este tipo de compromiso tiende a crear un compromiso mucho más pasivo, en la forma de lealtad (Meyer y Allen, 1991). Citado por Pamela Frías Castro.

El componente normativo del compromiso es experimentado como el deber de cumplir las reglas y políticas organizacionales relativas a las labores que le corresponden al empleado. Este compromiso se cumple por convicción y voluntad propia, sin que tenga lugar la obligación. Se toma como un valor importante y es responsabilidad de cada individuo, aparte de la organización, ya que es un valor adquirido y fomentado en el ámbito familiar y que constituye parte de la personalidad del individuo. Es una necesidad personal respetar este compromiso.

Si no cumple con las políticas y labores establecidas, el trabajador se hace acreedor a sanciones externas que lo perjudican directamente. Además, también puede haber sanciones internas -como juicios de valor sobre su comportamiento en la empresa- que le hacen sentirse mal. Norma Betanzos y Francisco Paz.

Marco Sosa, dice que uno de los beneficios que aporta un alto nivel de compromiso con una empresa, es que ésta garantiza la permanencia de los trabajadores a pesar de que las circunstancias no sean favorables.

Pensando en un empleado común o en un directivo de nivel medio-bajo, el compromiso, si es auténtico, toma forma de coraje o empeño, que se percibe en actitudes y actuaciones como las siguientes:

- Desarrollar con diligencia y esmero nuestras tareas.
- Asegurar su contribución a resultados colectivos.
- Neutralizar cualquier circunstancia o evento que ponga en riesgo las metas.

- Guiar, en su caso, la actuación de nuestros colaboradores.
- Asegurar el alineamiento de éstos con las metas comunes.
- Seguir las reglas y métodos establecidos para la convivencia profesional.
- Subordinar intereses propios a los colectivos.
- Cultivar los valores corporativos.
- Colaborar con los demás.
- Ejercer crítica constructiva, inteligentemente formulada.
- Hacer fluir la información y conocimientos de que disponemos.
- Ser leales, íntegros y coherentes.
- Ser preactivos o proactivos, lejos de la reactividad o la inactividad.
- Conjuguar la percepción de la realidad con el optimismo.
- Perseverar ante las dificultades.
- Superarnos a nosotros mismos cada día.
- Perseguir la mejora continua y la innovación.
- Representar dignamente a nuestra organización ante terceros.
- Equilibrar la relación personal con la ejecución de tareas.
- Contribuir a la calidad de vida en el trabajo.

A menudo se declaran incompatibles la ética y los negocios, y de hecho los medios de comunicación nos trasladan casi todos los días casos de alta corrupción en las grandes empresas. Cuando la corrupción reina, la organización lo detecta y, o bien “la obediencia debida” socava nuestra integridad y autoestima, o bien reprobamos a nuestra organización; desde luego no queda ya sitio para el compromiso de nuestros colaboradores.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Cohecho.- El cohecho es un delito que implica la entrega de un soborno para corromper a alguien y obtener un favor de su parte. Lo habitual es que esta dádiva, que puede concretarse con dinero, regalos, etc., sea entregada a un funcionario público para que éste concrete u omita una acción. **Julián Pérez Porto y Ana Gardey.**

Honestidad.- Es la virtud que consiste en decir la verdad, ser decente, rescatado, razonable y justo. Desde un punto de vista filosófico, es una cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo como se piensa y se siente (coherencia). Se refiere a la cualidad con la cual se designa a aquella persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra. Quien obra con honradez se caracterizará por la rectitud de ánimo, integridad con la cual procede en todo en lo que actúa, respetando por sobre todas las cosas las normas que se consideran como correctas y adecuadas en la comunidad en la cual vive.

Incompetencia.- El término incompetencia se utiliza para hacer referencia a la falta de capacidad que una persona puede mostrar para realizar una determinada tarea. La incompetencia es justamente o tener competencia sobre algo, no estar capacitado para realizar las actividades asignadas obteniendo los resultados correctos. La idea de incompetencia se hace muy típica del ámbito laboral ya que es allí donde se controla que una persona esté plenamente calificada para un puesto y si se observan resultados

negativos en su tarea, resultados que impliquen algún nivel de incompetencia, la persona puede fácilmente perder su puesto de trabajo.

Profesional.- Es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). Para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios (por lo general, terciarios o universitarios) y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión. **Julián Pérez Porto y Ana Gardey.**

Institución.- El concepto de institución dispone de varias referencias en nuestra lengua. Por un lado, a la fundación o el establecimiento de algo se lo llama de este modo y asimismo a lo fundado. Por otro, al organismo que desarrolla función de interés público, ya sea con fines benéficos o educacionales, se la designa como institución. Por ejemplo, una institución que asiste y da apoyo a personas en situación de calle.

Compromiso.- El compromiso hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó. El compromiso, además, es la capacidad que tiene una persona para tomar consciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente. Ser una persona que cumple con sus compromisos es considerado un valor y una virtud, ya que esto suele asegurar el éxito en los proyectos futuros y la plenitud.

Fuente: <https://concepto.de/compromiso/>.

Cuantía.- La idea de cuantía alude a una cantidad (una porción o un número). El concepto suele emplearse respecto a una medición que resulta vaga, imprecisa o indeterminada. **Julián Pérez Porto y Ana Gardey.**

Dáviva.- La dádiva consiste simplemente en la enajenación voluntaria de lo que se posee, en favor de otra persona; la donación es una dádiva hecha de un modo formal y solemne; el donativo es una dádiva hecha al gobierno, a una corporación o a un establecimiento. Las donaciones suelen hacerse por escrituras públicas.

Ofrecimiento.- Es un vocablo, se define como la acción y resultado de ofrecer y ofrecerse, en presentar, exhibir, manifestar o aclarar a una persona y decir que lo tome, lo use o lo disfrute, en poner la disposición de un servicio o producto para que lo use o lo compre o en dar una dádiva o una limosna en una misa.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la **carencia** de compromiso con la institución, son los factores que influyen en la comisión del delito de Cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. La ausencia de honestidad influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.
2. La incompetencia profesional influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.
3. La carencia de compromiso con la institución influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Factores influyentes

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Delito de cohecho pasivo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
1. Factores influyentes	a) Ausencia de honestidad	<ul style="list-style-type: none"> • Factores influyentes • Sinceridad • Confianza • Integridad • Transparencia
	b) Incompetencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Idoneidad • Capacitación • Nivel académico
	c) Carencia de compromiso con la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Lealtad • Respeto a las normas legales • Cooperación
2. Delito de cohecho pasivo	a) Nivel de conocimiento de las normas	<ul style="list-style-type: none"> • Poco conocimiento de las sanciones
	b) Nivel remunerativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo del trabajador
	c) Cuantía de la dádiva	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantía del ofrecimiento • Cuantía de la petición

CAPÍTULO III

MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

- Por la finalidad o propósito: **Básica**, porque, tuvo como propósito la mejor comprensión de los fenómenos, para general nuevos conocimiento y nuevas teorías.
- De acuerdo al alcance: Transversal, porque, la investigación se centró en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado.
- Por las fuentes de información: **Documental** y de campo.
Hernández Sampieri, Roberto y Otros.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Descriptiva – Explicativa.- Por la función principal que cumplirá responde al **nivel descriptivo**, toda vez que su finalidad consistió en realizar un análisis del estado actual del fenómeno, determinando sus características y propiedades; y **explicativo**, porque fue orientado a descubrir y predecir de manera rigurosa la problemática jurídica relacionado a los factores influyentes en el cohecho pasivo en el Gobierno Regional de Huánuco.

El método de investigación jurídica aplicado es el método dogmático, el cual no sólo determinó el ámbito a investigar, sino que suministró un criterio, que tuvo por objeto integrar el material positivo que opera en los conceptos jurídicos, para fijar después los principios generales mediante el análisis y la síntesis.

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

3.1.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño es **descriptivo - correlacional**, ello porque, se describieron situaciones que se presentan en el tratamiento de procesos sobre delitos de cohecho pasivo, de acuerdo al siguiente esquema:

M ----- O

Donde:

M = muestra

O = Observación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo constituida por los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017, distribuidos por grupos ocupacionales, como se advierte en el presente cuadro:

TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO

GRUPOS OCUPACIONALES	TOTAL TRABAJADORES	CON VINCULO	
		DL 276	CAS
FUNCIONARIOS	60.00	60.00	
PROFESIONALES	252.00	83.00	169.00
TECNICOS	140.00	52.00	88.00
AUXILIARES	106.00	38.00	68.00
TOTAL	558.00	233.00	325.00

Fuente: Elaboración propia. Julio 2018.

3.2.2. MUESTRA

La muestra fue de 100 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017, seleccionado de acuerdo al grupo ocupacional al que pertenecen como se advierte en el siguiente cuadro:

GRUPOS OCUPACIONALES	TOTAL TRABAJADORES
FUNCIONARIOS	10.00
PROFESIONALES	50.00
TECNICOS	20.00
AUXILIARES	20.00
TOTAL	100.00

Fuente: Elaboración propia. Julio 2018.

3.3. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

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

3.3.1. TÉCNICAS

- a) **Observación Directa.-** Técnica que se aplicó para conocer in situ la tramitación procesal sobre los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo.

- b) **Análisis documental o análisis de contenido.-** Técnica que se aplicó para el análisis documentario, a partir de las **Fuentes primarias** (Corresponde el análisis y estudio que se realizó de expedientes tramitados sobre el delito de cohecho pasivo entre los años 2014 al 2018) **y fuentes secundarias:** que comprende los documentos que han determinado la revisión de literatura, y que son aquellos consignados en el marco teórico – conceptual y teórico jurídico.

- c) **Encuesta.-** Técnica utilizada para obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello se utilizaron un listado de preguntas escritas (cuestionario) que se entregó a los sujetos que integran la muestra, y que fueron contestadas.

- d) **Técnica de interrelación o dialogo con los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Huánuco.**- siendo para el caso una entrevista focalizada estrictamente a los trabajadores que conforman la muestra.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación:

- a) **Ficha de registro de datos.**- Instrumento preparado ex profesamente por el investigador, para recopilar y anotar la información que complementó la observación de los hechos.
- b) **Cuestionario.**- Compuesta por un conjunto de preguntas, extraídas conceptualmente de las variables sujetas a medición, y que fueron elaborados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Después de haber concluido con la investigación y, con la finalidad de determinar los factores que influyen en la comisión del delito de Cohecho pasivo en los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco, en el año 2017, se utilizó la técnica de la observación directa del problema al momento de la realización de la encuesta a los mencionados trabajadores que se encuentran en sus labores rutinarias, así también se utilizó el análisis documental a partir de las fuentes primarias y fuentes secundarias y la técnica de la encuesta, para cuyo efecto se elaboró un instrumento destinado a la obtención de los datos de la muestra, representado por 100 trabajadores administrativos de la referida institución Regional de la ciudad de Huánuco.

Los resultados se indican en tablas y gráficos según las frecuencias realizadas seguido de la prueba de hipótesis. Con la finalidad de una mejor comprensión, los resultados se describen e interpretan con un lenguaje sencillo comprensible para el lector.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES INFLUYENTES

Dimensión: Ausencia de honestidad

1. Es correcto indicar que la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución son factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional, Huánuco.

Tabla N° 1

Categorías	fi	%
Correcto	78	78
Incorrecto	22	22
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

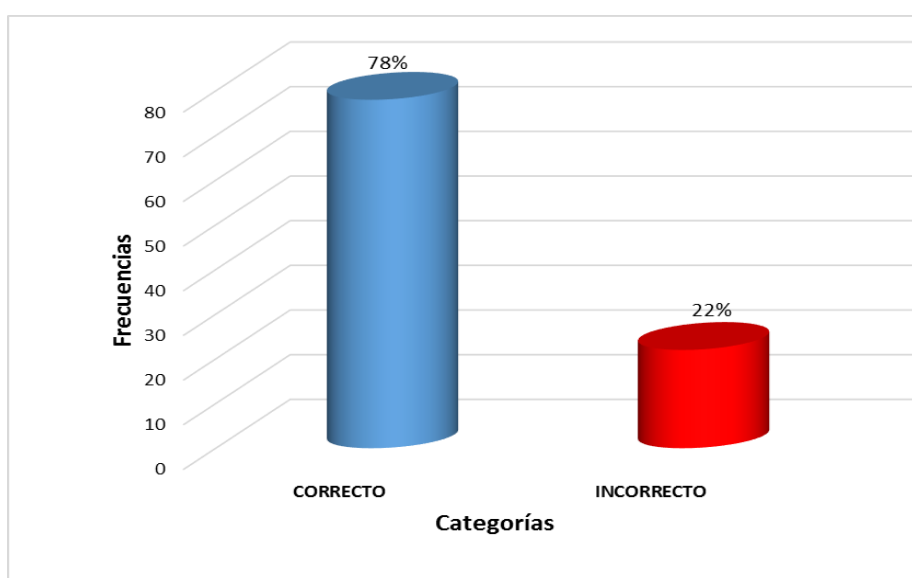


Gráfico N° 1

Interpretación

En la tabla 1 y gráfico 1, se observa que el 78% (78) trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Huánuco, encuestados refieren que, es correcto indicar que la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución son los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo, mientras que el 22% (22) respondieron que no es correcto.

2. La usencia de sinceridad del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 2

Categorías	fi	%
Si	60	60
No	10	10
A veces	25	25
Nunca	5	5
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

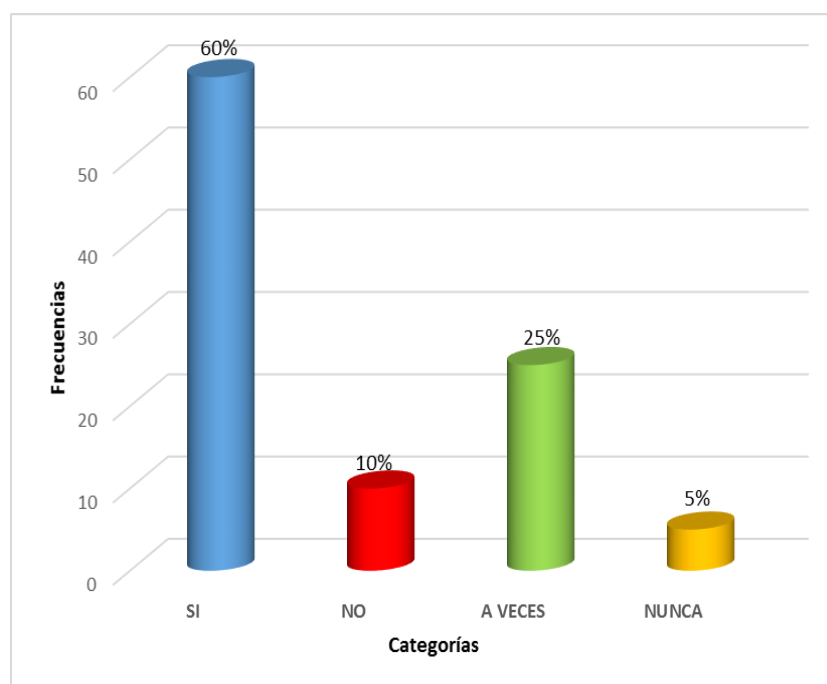


Gráfico N° 2

Interpretación

En la tabla 2 y gráfico 2, se observa que el 60% (60) trabajadores encuestados indican que, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 25% (25) encuestados indican que, a veces influye, el 10% (10) encuestados indican que, no influye y, el 5% (5) encuestados indican que, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

3. El exceso de confianza del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 3

Categorías	fi	%
Si	54	54
No	16	16
A veces	25	25
Nunca	5	5
TOTAL	100	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

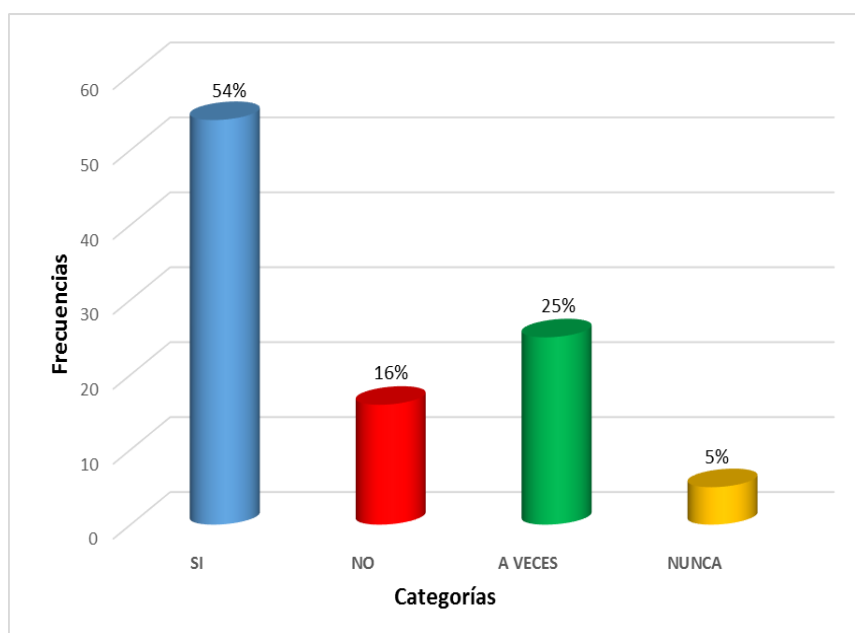


Gráfico N° 3

Interpretación

En la tabla 3 y gráfico 3, se observa que el 54% (54) trabajadores encuestados indican que el exceso de confianza del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 25% (25) trabajadores encuestados indican que a veces influye, el 16% (16) trabajadores indican que no influye y, 5% (5) trabajadores indican que, el exceso de confianza del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

4. La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 4

Categorías	fi	%
Si	66	66
No	17	17
A veces	13	13
Nunca	4	4
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

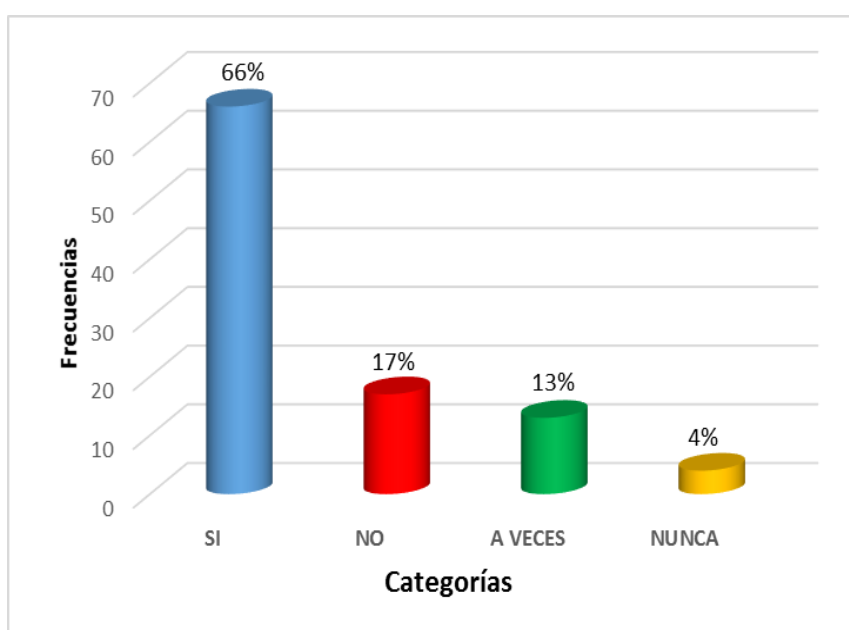


Gráfico N° 4

Interpretación

En la tabla 4 y gráfico 4, se observa que el 66% (66) trabajadores encuestados indican que, la falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, 13% (13) trabajadores indican que, a veces influye, el 17% (17) trabajadores indican que no influye y, el 4% (4) trabajadores indican que, la falta de integridad del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

5. La falta de transparencia del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 5

Categorías	fi	%
Si	59	59
No	19	19
A veces	18	18
Nunca	4	4
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

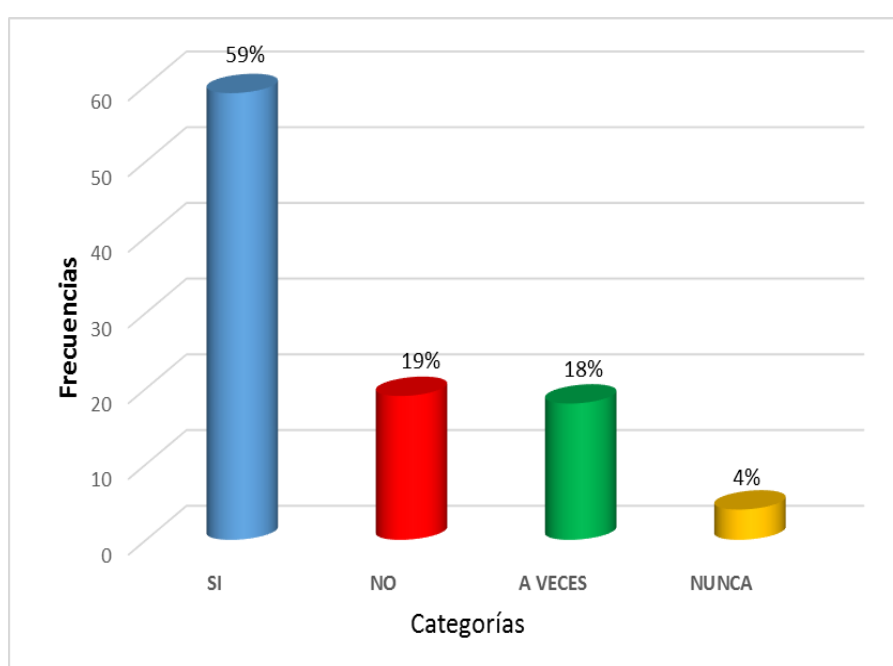


Gráfico N° 5

Interpretación

En la tabla 5 y gráfico 5, se observa que el 59% (59) trabajadores encuestados indican que, la falta de transparencia del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 19% (19) trabajadores indican que no influyen, el 18% (18) trabajadores indican que a veces influyen y, el 4% (4) trabajadores indican que, la falta de transparencia del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

Dimensión: Incompetencia profesional

6. La falta de idoneidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 6

Categorías	fi	%
Si	51	51
No	20	20
A veces	26	26
Nunca	3	3
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

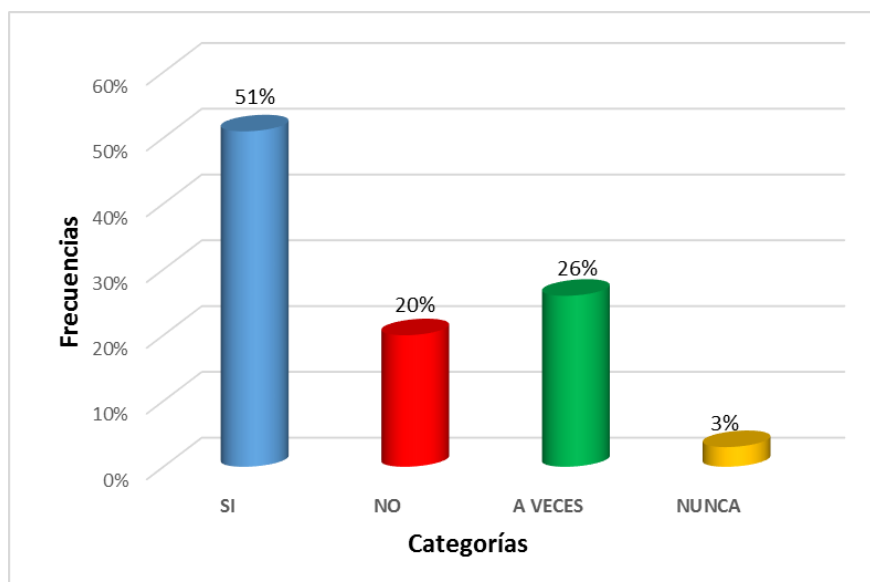


Gráfico N° 6

Interpretación

En la tabla 6 y gráfico 6, se observa que, el 51% (51) trabajadores encuestados indican que, la falta de idoneidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 26% (26) trabajadores indican que a veces influyen, el 20% (20) trabajadores indican que no influyen y, el 3% (3) trabajadores indican que, la falta de idoneidad del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

7. La escasa capacitación del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 7

Categorías	fi	%
Si	44	44
No	15	15
A veces	36	36
Nunca	5	5
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

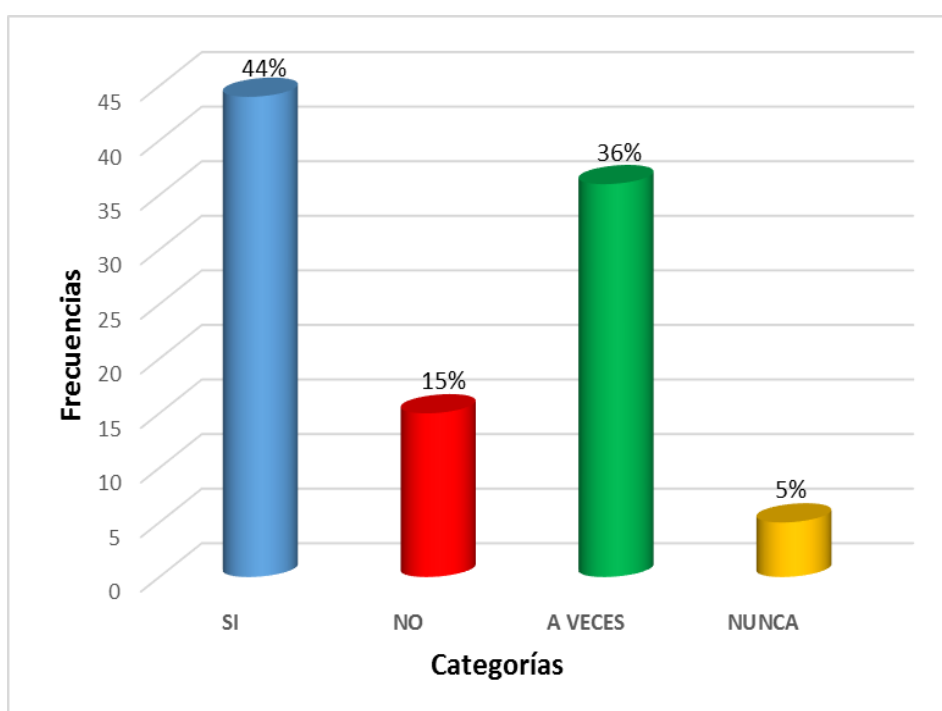


Gráfico N° 7

Interpretación

En la tabla 7 y gráfico 7, se observa que, el 44% (44) trabajadores encuestados indican que, la escasa capacitación del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 36% (36) trabajadores indican que, a veces influyen, el 15% (15) trabajadores indican que no influyen y, el 5% (5) trabajadores indican que, la escasa capacitación del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

8. El bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 8

Categorías	fi	%
Si	44	44
No	15	15
A veces	37	37
Nunca	4	4
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

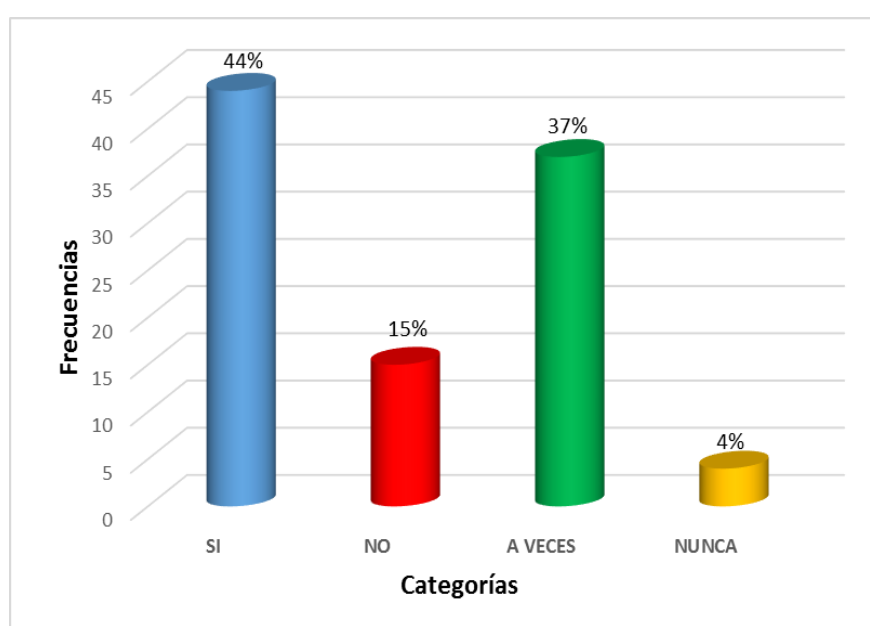


Gráfico N° 8

Interpretación

En la tabla 8 y gráfico 8, se observa que el 44% (44) trabajadores encuestados indican que, el bajo nivel académico del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 37% (37) trabajadores indican que a veces influyen, el 15% (15) trabajadores indican que no influyen y, el 4% (4) de trabajadores indican que, el bajo nivel académico del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

Dimensión: Carencia de compromiso con la institución

9. La poca responsabilidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 9

Categorías	fi	%
Si	49	49
No	14	14
A veces	35	35
Nunca	2	2
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

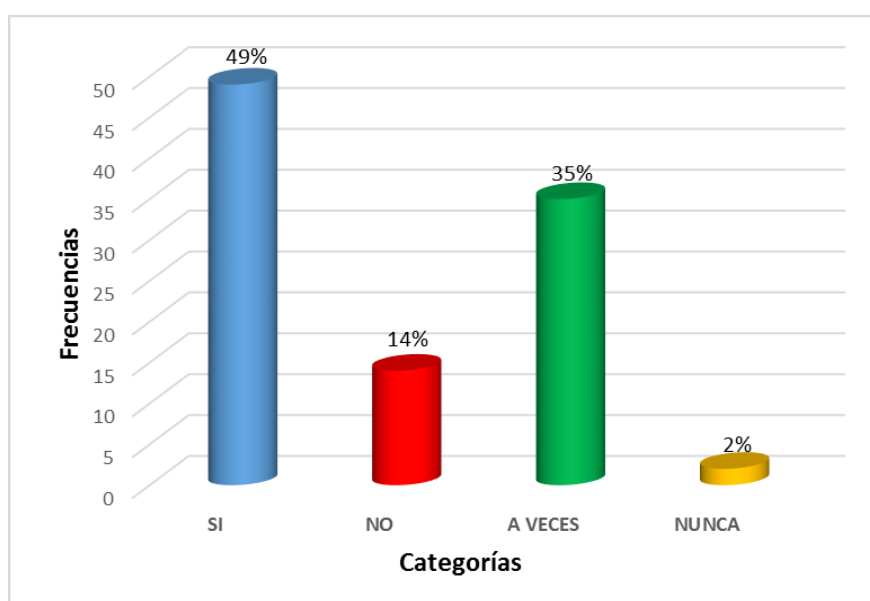


Gráfico N° 9

Interpretación

En la tabla 9 y gráfico 9, se observa que el 49% (49) trabajadores encuestados indican que, la poca responsabilidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 35% (35) trabajadores indican que, a veces influyen, el 14% (14) trabajadores indican que no influye y, el 2% (2) trabajadores indican que, la poca responsabilidad del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

10. La falta de lealtad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 10

Categorías	fi	%
Si	58	58
No	13	13
A veces	27	27
Nunca	2	2
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

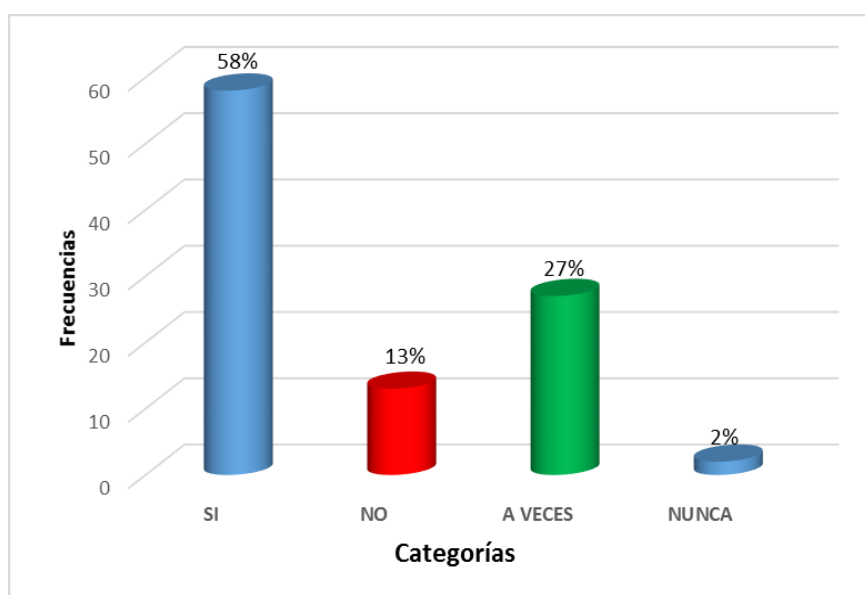


Gráfico N° 10

Interpretación

En la tabla 10 y gráfico 10, se observa que el 58% (58) trabajadores encuestados indican la falta de lealtad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 27% (27) trabajadores indican que, a veces influyen, el 13% (13) trabajadores indican que, no influyen y, el 2% (2) trabajadores indican que, la falta de lealtad del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

11. La falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 11

Categorías	fi	%
Si	57	57
No	14	14
A veces	27	27
Nunca	2	2
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

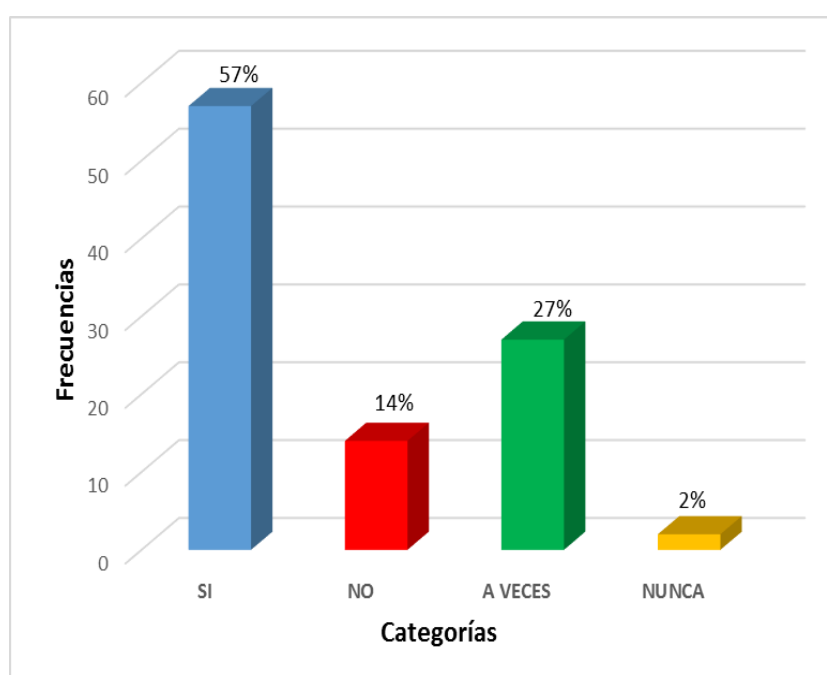


Gráfico N° 11

Interpretación

En la tabla 11 y gráfico 11, se observa que el 57% (57) trabajadores encuestados indican que, la falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 27% (27) trabajadores indican que, a veces influyen, el 14% (14) trabajadores indican que no influye y, el 2% (2) trabajadores indican que, la falta de respeto a las normas legales de parte del trabajador nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

12. La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales puede influenciar en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 12

Categorías	fi	%
Si	49	49
No	17	17
A veces	30	30
Nunca	4	4
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

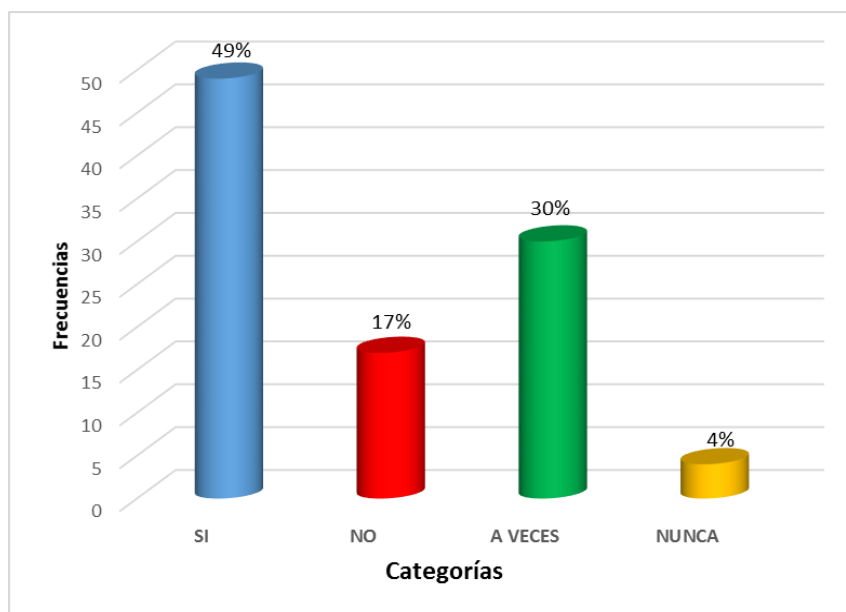


Gráfico N° 12

Interpretación

En la tabla 12 y gráfico 12, se observa que el 49% (49) trabajadores encuestados indican que, la escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 30% (30) trabajadores indican que, a veces influye, el 17% (17) trabajadores indican que, no influyen y, el 4% (4) trabajadores indican que, la escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales nunca influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo.

VARIABLE DEPENDIENTE: DELITO DE COHECHO PASIVO

Dimensión: Nivel de conocimiento de las normas

13. El nivel de conocimiento de las normas legales influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla Nº 13

Categorías	fi	%
Si	48	48
No	14	14
A veces	35	35
Nunca	3	3
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

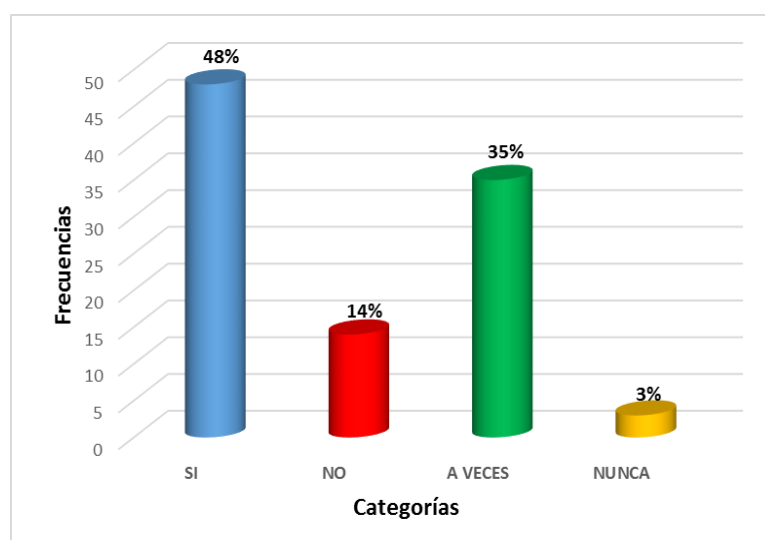


Gráfico N° 13

Interpretación

En la tabla 13 y gráfico 13, se observa que el 48% (48) trabajadores encuestados indican que, el sueldo del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 35% (35) trabajadores indican que a veces influyen, el 14% (14) trabajadores indican que, no influyen y, el 3% (3) trabajadores indican que, el sueldo del trabajador de la institución nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

Dimensión: Nivel remunerativo

14. El sueldo del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 14

Categorías	fi	%
Si	35	35
No	28	28
A veces	32	32
Nunca	5	5
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

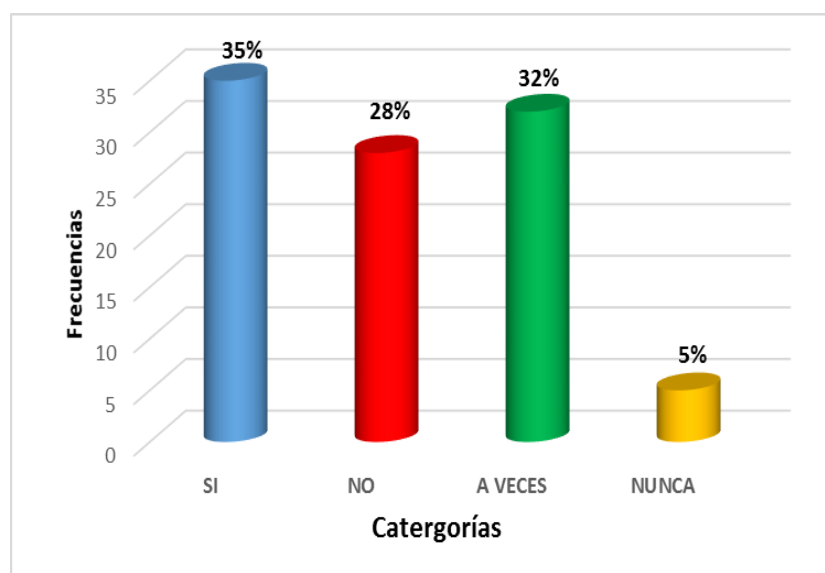


Gráfico N° 14

Interpretación

En la tabla 14 y gráfico 14, se observa que el 35% (35) trabajadores encuestados indican que, el sueldo del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 32% (32) trabajadores indican que, a veces influyen, el 28% (28) trabajadores indican que, no influyen y, el 5% (5) trabajadores indican que, el sueldo del trabajador de la institución nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

15. La cuantía del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 15

Categorías	fi	%
Si	37	37
No	20	20
A veces	35	35
Nunca	8	8
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

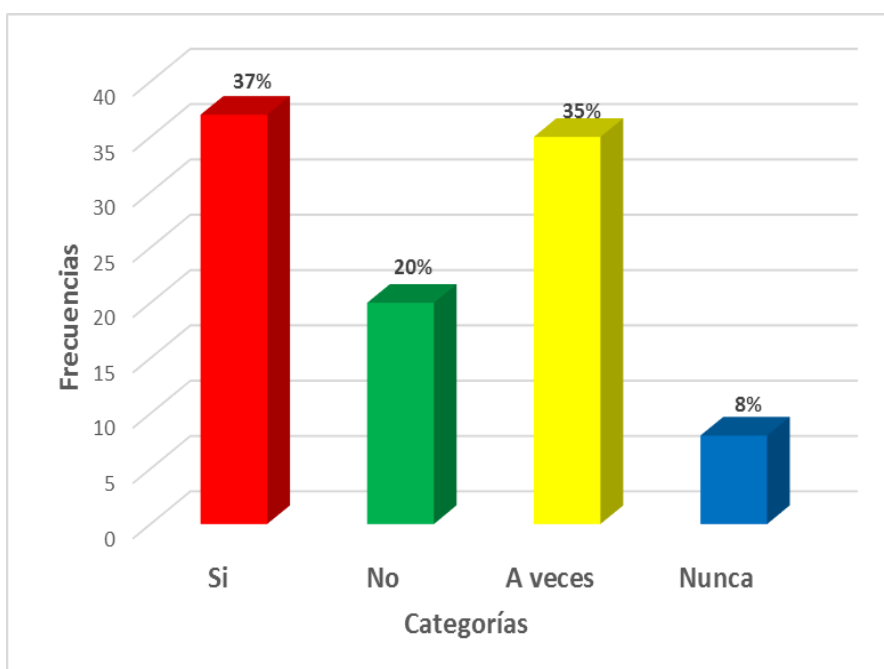


Gráfico N° 15

Interpretación

En la tabla 15 y gráfico 15, se observa que el 37% (37) trabajadores encuestados indican que, la cuantía del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 35% (35) trabajadores indican que, a veces influyen, el 20% (20) trabajadores indican que, no influye y, el 8% (8) trabajadores indican que, la cuantía del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

16. Señor, la cuantía de la dádiva influye en la comisión del delito de cohecho pasivo

Tabla N° 16

Categorías	fi	%
Si	47	47
No	15	15
A veces	30	30
Nunca	8	8
TOTAL	100	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del G.R. de Hco, julio del 2019

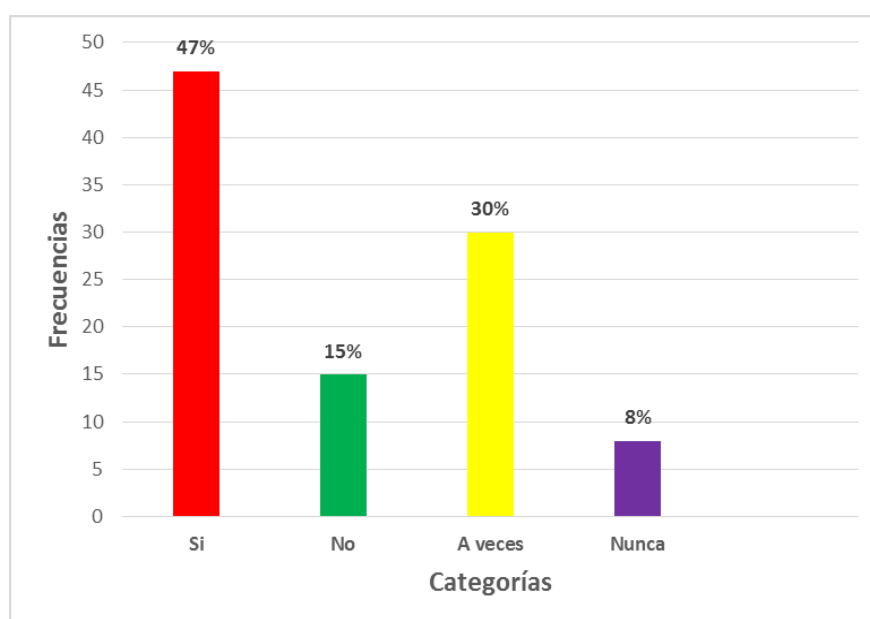


Gráfico N° 16

Interpretación

En la tabla 16 y gráfico 16, se observa que el 47% (47) trabajadores encuestados indican que, la cuantía de la dádiva influye en la comisión del delito de cohecho pasivo, el 30% (30) trabajadores indican que, a veces influyen, el 15% (15) trabajadores indican que, no influyen y, el 8% (8) trabajadores indican que, la cuantía de la dádiva nunca influye en la comisión del delito de cohecho pasivo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis Central:

H_a: La ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución, son los factores que influyen en la comisión del delito de Cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

H₀: La ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución, son los factores que no influyen en la comisión del delito de Cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	333,221	3	111,074	19,581	0,000 ^b
Residual	550,245	97	5,673		
Total	883,465	100			

Interpretación:

Como p valor es cero (0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula **H₀** y se acepta la hipótesis alternativa **H_a**, es decir, está probado que, la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución, son los factores que influyen en la comisión del delito de Cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

Hipótesis Específicas:

H_{a1}. La ausencia de honestidad influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

H₀₁.- La ausencia de honestidad no influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	128,898	1	128,898	16,911	0,000 ^b
	Residual	754,568	99	7,622		
	Total	883,465	100			

Interpretación:

Como p-valor es cero (0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula **H₀₁** y se acepta la **H_{a1}**, es decir, está probado que, la ausencia de honestidad influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

H_{a2}.- La incompetencia profesional influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

H₀₂.- La incompetencia profesional no influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	179,544	1	179,544	25,251	0,000 ^b
	Residual	703,921	99	7,110		
	Total	883,465	100			

Interpretación:

Como p-valor es cero (0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula **H₀₂** y se acepta la **H_{a2}**, por lo

que concluye que la incompetencia profesional influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

Ha3. La carencia de compromiso con la institución influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

H03. La carencia de compromiso con la institución no influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	282,396	1	282,396	46,513	0,000 ^b
	Residual	601,069	99	6,071		
	Total	883,465	100			

Interpretación:

Como p-valor es cero (0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula **H03** y se acepta la **Ha3**, por lo que se concluye indicando que, la carencia de compromiso con la institución influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de haber concluido con la investigación, es importante realizar la discusión del problema con las bases teóricas y las hipótesis propuestas con los resultados obtenidos. Al inicio de la investigación nos hemos planteado una interrogante, es como sigue: ¿Cuáles son los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, 2017? , a la luz de los resultados obtenidos, se pudo determinar que, efectivamente es correcto indicar que la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución son factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional, Huánuco, seguidamente, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución, el exceso de confianza, la falta de integridad, la falta de transparencia, la falta de idoneidad, la escasa capacitación, el bajo nivel académico, la poca responsabilidad, la falta de lealtad, la falta de respeto y, la escasa cooperación, influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo. Seguidamente, teniendo en cuenta la variable dependiente, el nivel de conocimiento de las normas legales, el sueldo del trabajador, la cuantía del ofrecimiento dinerario al trabajador y, la cuantía de la dádiva, influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo.

El marco teórico sobre la comisión del delito de cohecho pasivo

Francesco Carrara (1993), nos dice que el cohecho consiste en la venta de un acto perteneciente a sus funciones, y que por regla general debería ser gratuito, le hace un funcionario público a una persona privada.

Mientras que para **Casas Barquero (1978)**, es la conducta, activa o pasiva, realizada por un funcionario público que, en virtud de una remuneración económica, tiende a incumplir sus deberes para con el Estado, así como la conducta, activa o pasiva, del particular que, mediante una retribución de carácter económico, trata de conseguir que un funcionario

público quebrante el cumplimiento de los deberes que al mismo son impuestos por razón del ejercicio del cargo.

Asimismo, **Inmaculada Valeije Álvarez (1995)**, ha definido al cohecho como “un trato o pacto o un intento de llevarlo a cabo entre funcionario y particular que tiene por objeto el ejercicio de una función pública, de tal forma que la función pública en aras de ese pacto o convenio se coloca al servicio de intereses particulares que pueden entrar gravemente en colisión con los intereses públicos. La esencia del delito de cohecho es desde luego individualizable en el libre convenio al que pretenden llegar funcionario y particular, convenio que tiene por objeto la venta a cambio de un precio de las facultades jurídicas o de facto que el cargo confiere al funcionario y se concreta por este motivo en un tráfico ilícito de la función pública.

Bien jurídico

El bien jurídicamente tutelado por este delito es el honesto y correcto funcionamiento de la Administración pública en general.

El delito supone una acción de carácter bilateral, por un lado, el particular, sujeto activo, que ofrece o entrega la dádiva y por otro el funcionario o agente del estado que la recibe para ejecutar u omitir un acto que por la índole de sus funciones debía prestar gratuitamente; cabe aclarar que ambos son punibles a título de codelincuentes.

El cohecho se agrava con motivo de la calidad con la que se halla investido el funcionario público, tal por ejemplo el caso de un juez que aceptare promesa o dádiva para dictar o demorar u omitir dictar una resolución o fallo, en un asunto sometido a su competencia.

Otro ejemplo, el caso del funcionario público que por sí o por persona interpuesta recibiere dinero o cualquier otra dádiva o aceptare una promesa directa o indirecta, para hacer o dejar de hacer algo relativo a sus funciones, o para hacer valer la influencia derivada de su cargo ante otro funcionario público, a fin de que este haga o deje de hacer algo relativo a sus funciones.

Ausencia de honestidad

Ser honesto es un valor y una cualidad a través de cual el ser humano se muestra coherente tanto en su modo de actuar como de pensar, de manera justa, decente, razonable e íntegra. Una persona es honesta cuando es sincera, auténtica y transparente en su comportamiento, que actúa siempre en base a la verdad y la justicia, respeta las pertenencias ajenas y en el trabajo se caracteriza por ser un empleado confiable al cual se le puede encomendar delicadas responsabilidades como la administración de recursos económicos y materiales.

Incompetencia profesional.

Competencia viene del latín *competentia*, “disputa o contienda entre dos o más personas”. Competente (del latín *competens*) se dice “de la persona a quien compete o incumbe alguna cosa”. Se puede decir que una persona es competente cuando realiza un trabajo específico a satisfacción de quien lo encarga o lo contrata para tal efecto. **Gallego, Rómulo.**

Asimismo, es la “actuación idónea que emerge de una tarea concreta, en un contexto, con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes”. **Muñoz, José Federman.**

“Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer”.

Carencia de compromisos con la institución.

Stephen P. Robbins (2009), indica que, el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso

organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

En este compromiso existe un beneficio asociado a permanecer en el trabajo y un costo asociado a irse de éste. Un alto compromiso de continuidad dificulta el que un trabajador se cambie de organización por las pérdidas asociadas a un cambio de trabajo. Un factor que aumenta este compromiso es el monto total que invierte (en términos de tiempo, esfuerzo, energía, etc.) un trabajador en el dominio de su rol o en el cumplimiento de sus funciones en la organización, así como también la falta de alternativas de empleo.

Analizado desde el punto de vista de los resultados

Discutiendo desde el punto de vista de los resultados obtenidos, de la opinión de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huánuco, efectivamente, la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución son factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional, Huánuco (78%) **tabla 1**, seguidamente, se advierte las contradicciones a la doctrina que se indica a nivel del marco teórico, es decir, la ausencia de sinceridad del trabajador de la institución (60%) **tabla 2**, el exceso de confianza (54%) **tabla 3**, la falta de integridad (66%) **tabla 4**, la falta de transparencia (59%) **tabla 5**, la falta de idoneidad (51%) **tabla 6**, la escasa capacitación (44%) **tabla 7**, el bajo nivel académico (44%) **tabla 8**, la poca responsabilidad (49%) **tabla 9**, la falta de lealtad (58%) **tabla 10**, la falta de respeto (57%) **tabla 11** y, la escasa cooperación (49%) **tabla 12**, influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo. Seguidamente, teniendo en cuenta la variable dependiente, el nivel de conocimiento de las normas legales (48%) **tabla 13**, el sueldo del trabajador (35%) **tabla 14**, la cuantía del ofrecimiento dinerario al trabajador (37%) **tabla 15** y, la cuantía de la dádiva, influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo (47%) **tabla 16**.

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSION

Con los resultados obtenidos se pudo concluir diciendo que, la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución son factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional, Huánuco, (78 %),

SEGUNDA CONCLUSION

Seguidamente, la ausencia de sinceridad (60%), el exceso de confianza del trabajador (54%), la falta de integridad (66%), y la falta de transparencia (59%) son los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo

TERCERA CONCLUSION

Seguidamente, la falta de idoneidad del trabajador (51%), la escasa capacidad del trabajador (44%), y el bajo nivel académico del trabajador (44%), influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo

CUARTA CONCLUSION

También se ha llegado a la conclusión que, la poca responsabilidad del trabajador (49%), la falta de lealtad del trabajador (58%), la falta de respeto a las normas legales (57%), y la escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales (49%), influyen en la comisión del delito sobre cohecho pasivo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACION

Se sugiere que el Gobernador del Gobierno Regional de Huánuco se oriente a recuperar la honestidad, la competencia profesional y promover el compromiso de los trabajadores con la institución toda vez que, a la luz de los resultados, en la Institución del Gobierno Regional no existe honestidad, competencia profesional, ni compromiso con la institución.

SEGUNDA RECOMENDACION

Se recomienda que el Gobierno Regional de Huánuco, a través de sus órganos competentes debe realizar eventos culturales a fin de recuperar la sinceridad, reducir el exceso de confianza del trabajador y restaurar la falta de integridad y transparencia de sus trabajadores.

TERCERA RECOMENDACION

Se recomienda que el Gobierno Regional de Huánuco, a través de sus órganos competentes realice capacitaciones permanentes en cuanto se refiere a la idoneidad del trabajador, la capacidad y el bajo nivel académico del trabajador, para de esta manera coadyuvar en un mejor servicio a la comunidad entera.

CUARTA RECOMENDACION

Se recomienda que el Órgano de Control Institucional y el Procurador Público del Gobierno Regional de Huánuco, a través del personal de apoyo, controle muy de cerca a los trabajadores para de esta manera evitar la poca responsabilidad, la falta de lealtad, la falta de respeto, y la escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales, bajo responsabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amancio Castro, D. L., Genovez Mendieta, J. y Uejowa Miyashiro, J. A. (2017). "Propuesta de Elementos Metodológicos para el Diagnóstico de Riesgos de Corrupción en Organizaciones Públicas: Caso de Soborno". (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Pacífico. Lima. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe>.
- Aneas, A. y Cid. Al. (2010) La formación por competencias profesionales desde la transdisciplinariedad. Editorial Universitas. Madrid.
- Buompadre, J. E. (2001). Delitos contra la Administración Pública. Doctrina y Jurisprudencia, MAVE, Mario A. Viera Editor, Buenos Aires.
- Carpio Ramírez, K. (2018). "La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas". (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica del Perú. Lima. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe>.
- Casas Barquero. (1978). Observaciones técnico-jurídicas sobre la incriminación del cohecho en el Código Penal español, en Documentación Jurídica N° 19.
- Carrara, F. (1993). Programa de Derecho Criminal. Parte especial. Vol. V. traducción de José J. Ortega Torres y Jorge Guerrero, 4ª edición revisada, Ed. Temis, Bogotá.
- Diccionario de la Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. (2014). Madrid. Real Academia Española.
- Etcheberry, A. (1997). Derecho Penal. Parte Especial. Tomo IV. 3ra. Edición. Editorial Juridica de Chile. Recuperado de <https://es.slideshare.net/KhattaMuriel/alfredo-etcheberry-derecho-penal-tomo-iv-3a-ed-parte-especial-1997> Gallego, R. (1999). Competencias cognitivas. Bogotá. Editorial Magisterio.
- Frías Castro, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Universidad de Chile.

- Gómez Roldán, I. (2005). Competencias profesionales. Revista Educación y Educadores. Volumen 8. 45-46. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28121384_Competencias_profesionales_una_propuesta_de_evaluacion_para_las_facultades_de_ciencias_administrativas.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta Edición. Mc Graw Hill. México.
- Huamaní Chighuaya, G. E. (2017). “El Cohecho en la Comisión de los Delitos de Corrupción de Funcionarios y el Bien Jurídico”. (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/556>.
- INEM. (1995). Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección General de Gestión de Formación Ocupacional. Madrid.
- Labatut, G. (2000). Derecho Penal. Tomo II. 7ª edición actualizada por Julio Zenteno Vargas. Ed. Jurídica de Chile. Santiago.
- Muñoz, J. F., Quintero, J. y Munévar, R. A. (2001). Cómo desarrollar competencias investigativas en educación. Bogotá - Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio. 253 pp.
- Revista de Estudios de la Justicia – N° 5 – (2004). Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- Revista Iberoamericana De Psicología (2011). Una Aproximación Hacia El Concepto De Honestidad En El Ámbito Laboral Colombiano. Ciencia Y Tecnología 4(2). Págs. 101-106. Bogotá, Colombia.
- Reyes Standen, Javiera. (2009). “Delitos: Funcionarios que Consisten en la Falta de Probidad”. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl>.
- Santis Gangas, Loreto Claudia (2012). “El Cohecho y la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”.

(Tesis de maestría). Universidad de Chile. Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl>.

- Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge. (2009). Comportamiento Organizacional. 13a Edición. México. Pearson Educación.
- Valeije Álvarez. (1995). El tratamiento penal de la corrupción del funcionario: el delito de cohecho. Madrid. Ed. Edersa.

OTRAS REFERENCIAS

- Baldemar, R. (2011). La importancia del compromiso laboral. Recuperado de <https://bromo2k.wordpress.com/2011/08/29/la-importancia-del-compromiso-laboral/>.
- Beneficios del Compromiso Normativo Para las Organizaciones. (2012). Norma Betanzos y Francisco Paz. Recuperado de <http://direccionestrategica.itam.mx/ES/beneficios-del-compromiso-normativo-para-las-organizaciones/#more-2012>.
- ¿Competencia o incompetencia? (2017). Josep María Galí. Recuperado de file:///C:/Users/Proyectos/Downloads/13094201_S300_es.pdf.
- Concepto.de. (2020). Compromiso. Recuperado de <https://concepto.de/compromiso/>.
- Diccionario-Enciclopedia-Juridico-Diccionario-1.pdf. (2017). Recuperado de <http://tecnologiamerani.edu.co/web/wp-content/uploads/2017/06/42>.
- Definición.de. (2011). Definición de cohecho. Recuperado de <https://definicion.de/cohecho/>.
- Definición.de. (2017). Definición de cuantía. Recuperado de <https://definicion.de/cuantia/>.
- Definición.de. (2017). Definición de profesional. Recuperado de <https://definicion.de/profesional/>

- Definición ABC. (2011). Definición de incompetencia. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/general/incompetencia.php>.
- Definición ABC. (2011). Definición de institución. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/social/institucion.php>.
- Dinero en imagen. (2017). Deshonestidad y corrupción. Guillermo Zamarripa. Recuperado de <https://www.dineroenimagen.com/2017-04-29/86128>
- Definiciona (2017). Definición de ofrecimiento. Recuperado de <https://definiciona.com/ofrecimiento/>.
- El nuevo diario. (2014). Valores: La Honestidad. Recuperado de <https://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/327118-valores-honestidad/>.
- Esfinge. (2017). Honestidad e integridad. Recuperado de <https://www.revistaesfinge.com/filosofia/corrientes-de-pensamiento/item/1560-honestidad-e-integridad>. Miguel Angel Padilla.
- Organización de estados americanos – OEA. (2021). Convención Interamericana Contra La Corrupción (B-58). Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_B-58_contra_Corrupcion.asp.
- Perú 21. (2017). La corrupción es el principal problema del Perú, según INEI. Recuperado de <https://peru21.pe/economia/corrupcion-principal-problema-peru-inei-80745>.
- Perú 21. (2017). Perú es tercero en pago sobornos en América Latina, según Transparencia Internacional. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/peru-tercero-pago-sobornos-america-latina-transparencia-internacional-379350>.
- Recursos humanos Chile. (2008). El compromiso organizacional como ventaja competitiva. Marco Sosa. Recuperado de <http://recursoshumanos-chile.blogspot.com/2008/09/el-compromiso-organizacional-como.html>.

- Transparency International. (2017). Corruption perceptions index 2017. Recuperado de <https://www.transparency.org/en/news/corruption-perceptions-index-2017#>.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TITULO: EL DELITO DE COHECHO PASIVO POR PARTE DE TRABAJADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2017.

BACHILLER: EDWARD RIOS FLORES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>1. Problema Central ¿Cuáles son los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017?</p> <p>2. Problemas Específicos: P1.- ¿Cómo influye la ausencia de honestidad en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017?</p> <p>P2.- ¿Cómo influye la incompetencia profesional en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de</p>	<p>1. Objetivo General: Identificar los factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017.</p> <p>2. Objetivos Específicos: O1.- Determinar la influencia de la ausencia de honestidad en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017.</p> <p>O2.- Determinar la influencia de la incompetencia profesional en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de</p>	<p>1. Hipótesis Central: La ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institución, son los factores que influyen en la comisión del delito de Cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017.</p> <p>2. Hipótesis Específicas: H1.- La ausencia de honestidad influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017.</p> <p>H2.- La incompetencia profesional influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede</p>	<p>1. Variable 1: Factores influyentes</p> <p>2. Variable 2: Delito de cohecho pasivo.</p>	<p>a) Ausencia de honestidad</p> <p>b) Incompetencia profesional</p> <p>c) Carencia de compromiso con la institución</p> <p>a) Nivel de conocimiento de las normas</p> <p>b) Nivel remunerativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad • Confianza • Integridad • Transparente • Idoneidad • Capacidad profesional • Nivel académico • Responsabilidad • Lealtad • Respeto • Cooperación • Poco conocimiento de las sanciones • Sueldo del trabajador • Cuantía del ofrecimiento 	<p>1. Tipo: El tipo de investigación es básico, porque, va a generar conocimientos y teorías (Sampieri).</p> <p>2. Nivel de estudio: Descriptivo – Explicativo.</p> <p>3. Población: 558 trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco.</p> <p>4. Muestra: 100 trabajadores del Gobierno Regional Huánuco.</p> <p>5. Métodos: Se empleará el método dogmático</p> <p>6. Técnicas: Se utilizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fichas bibliográficas para la recolección de información de libros, revistas especializadas, manuales, código penal y procesal, entre otras. • Encuestas y entrevistas para la

<p>Huánuco, 2017?</p> <p>P₃- ¿Cómo influye la carencia de compromiso con la institución en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017?</p>	<p>Huánuco, 2017.</p> <p>O₃- Determinar la influencia de la carencia del compromiso con la institución en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017.</p>	<p>Gobierno Regional de Huánuco, 2017.</p> <p>H₃- La carencia de compromiso con la institución influye significativamente en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la sede Gobierno Regional de Huánuco, 2017.</p>		<p>c) Cuantía de la dádiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantía de la petición 	<p>obtención de datos de campo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos para el procesamiento y explicación de los datos obtenidos a través de las encuestas y entrevistas.
---	--	---	--	--------------------------------	--	--

Anexo 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
1. Factores influyentes	a) Ausencia de honestidad	<ul style="list-style-type: none"> • Factores influyentes • Sinceridad • Confianza • Integridad • Transparente
	b) Incompetencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Idoneidad • Capacidad profesional • Nivel académico
	c) Carencia de compromiso con la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Lealtad • Respeto • Cooperación
2. Delito de cohecho pasivo	a) Nivel de conocimiento de las normas	<ul style="list-style-type: none"> • Poco conocimiento de las sanciones
	b) Nivel remunerativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo del trabajador
	c) Cuantía de la dádiva	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantía del ofrecimiento • Cuantía de la petición

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES INFLUYENTES

Dimensión: Ausencia de honestidad

1. ¿Señor, es correcto indicar que la ausencia de honestidad, la incompetencia profesional y la carencia de compromiso con la institucional son factores que influyen en la comisión del delito de cohecho pasivo en los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional, Huánuco?
 - a) Es correcto ()
 - b) No es correcto ()

2. ¿Señor, la usencia de sinceridad del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()

3. ¿El exceso de confianza del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()

4. ¿La falta de integridad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()

5. ¿La falta de transparencia del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()

Dimensión: Incompetencia profesional

6. ¿La falta de idoneidad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

7. ¿La escasa capacitación del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

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

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

Dimensión: Carencia de compromiso con la institución

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

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

10. ¿La falta de lealtad del trabajador influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

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

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

12. ¿La escasa cooperación del trabajador en el cumplimiento de las normas legales puede influir en la comisión del delito de cohecho pasivo?
- a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()

VARIABLE DEPENDIENTE: DELITO DE COHECHO PASIVO

Dimensión: Nivel de conocimiento de las normas

13. ¿Señor, el nivel de conocimiento de las normas legales influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
- a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()

Dimensión: Nivel remunerativo

14. ¿El sueldo del trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
- a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()
15. ¿La cuantía del ofrecimiento dinerario al trabajador de la institución influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
- a) Si ()
 - b) No ()
 - c) A veces ()
 - d) Nunca ()

Dimensión: cuantía de la dádiva

16. ¿Señor, la cuantía de la dádiva influye en la comisión del delito de cohecho pasivo?
- e) Si ()
 - f) No ()
 - g) A veces ()
 - h) Nunca ()