



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO**  
**MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL**



**RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA  
OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**EDGAR PAREDES PAREDES**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN DERECHO  
MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL**

**JULIACA – PERÚ  
2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO**

**MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL**

**RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**EDGAR PAREDES PAREDES**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN DERECHO**

**MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

**ASESOR DE TESIS**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ARNALDO YANA TORRES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: DERECHO PÚBLICO – P37



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0364-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 17 de setiembre del 2025

**VISTOS:**

El expediente N° 7312 presentado por el (la) Bachiller: **EDGAR PAREDES PAREDES** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el (a) Bachiller: **EDGAR PAREDES PAREDES** con número de DNI **02435790** con número de matrícula **1520100094** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN DERECHO** Mención: **DERECHO PROCESAL PENAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

**Que**, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN;**

**Que**, mediante Resolución N°1439-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2027-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DERECHO PÚBLICO – P37;**

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000262 de fecha: 16 de setiembre del 2025 se nomina jurados.

**Que**, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;*

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024** del (la) Bach: **EDGAR PAREDES PAREDES**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN DERECHO** Mención: **DERECHO PROCESAL PENAL**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

<b>Presidente</b>	<b>: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO</b>
<b>Primer miembro</b>	<b>: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA</b>
<b>Segundo miembro</b>	<b>: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR</b>
<b>Asesor</b>	<b>: Dr. ARNALDO YANA TORRES</b>

**ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

<b>Fecha</b>	<b>: Lunes, 29 de setiembre del 2025</b>
<b>Hora</b>	<b>: 11:00 a.m..</b>
<b>Lugar</b>	<b>: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA</b>

**ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado** queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02027-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 20 de noviembre de 2024

**VISTOS:**

El Expediente N° 2024-012633 de fecha 11 de octubre de 2024, el (la) Bach. EDGAR PAREDES PAREDES, con DNI N° 02435790, código de matrícula N° 1520100094, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00835-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 15 de octubre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-012633 el (la) Bach. EDGAR PAREDES PAREDES, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024 Línea de investigación DERECHO PÚBLICO – P37, para optar el GRADO de MAESTRO EN DERECHO, mención: DERECHO PROCESAL PENAL.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. ARNALDO YANA TORRES; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00835-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**SE RESUELVE:**

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, titulado: RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024 presentado por el (la) Bach. EDGAR PAREDES PAREDES, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (a) Dr. ARNALDO YANA TORRES.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01439-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 12 de Setiembre de 2024

**VISTOS:**

El Expediente N° 2024-010620 de fecha 28 de agosto de 2024, el (la) Bach. **EDGAR PAREDES PAREDES**, con DNI N° 02435790, código de matrícula N° 1520100094, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00479-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 10 de setiembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-010620 el (la) Bach. **EDGAR PAREDES PAREDES**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024** Línea de investigación **DERECHO PÚBLICO - P37**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN DERECHO** con mención en: **DERECHO PROCESAL PENAL**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

**Estando**, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00479-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. **EDGAR PAREDES PAREDES**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al Mgtr. **ARNALDO YANA TORRES**.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Yana Torres  
DIRECTOR (o)



## RELACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	15%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	idoc.pub Fuente de Internet	<1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	EDGAR PAREDES PAREDES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02435790
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0009-8067-7532">https://orcid.org/0009-0009-8067-7532</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0655-8198">https://orcid.org/0000-0003-0655-8198</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-2532-8921">https://orcid.org/0000-0002-2532-8921</a>

<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2161-4514">https://orcid.org/0000-0003-2161-4514</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO - P37
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ROMAN  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> SAN ROMÁN  <b>Distrito:</b> JULIACA                      -15.49369, -70.13556  <a href="https://maps.app.goo.gl/Ynqq7aq53SHxb1p46">https://maps.app.goo.gl/Ynqq7aq53SHxb1p46</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2024 - SETIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE - Librería	Derecho <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</a> Derecho penal <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</a>

  
 UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CERÓN CABRERÍA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
  
 Dr. Jesús Mamani Mamani  
 DIRECTOR  
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EDGAR PAREDES PAREDES, identificado con DNI Nro. 02435790 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:  
RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2024

Asesorado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

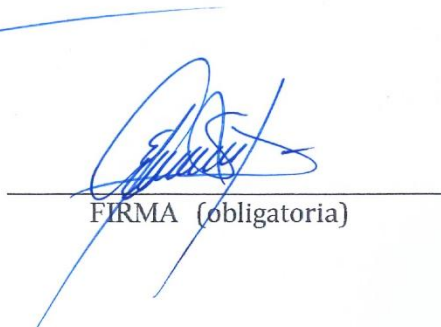
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 13 de OCTUBRE del 2025

  
FIRMA (ASESOR)

  
FIRMA (obligatoria)

  
Huella



## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi madre y a mis abuelos, por haberme inculcado desde mi niñez los valores de la honestidad, la dignidad y el profundo respeto por nuestra cultura andina. Su ejemplo ha sido guía constante en mi formación personal y profesional, y fundamento de mi compromiso con la justicia y la ética en el ejercicio del derecho.

Asimismo, dedico este esfuerzo a mis hijos, con la esperanza de inspirar en ellos un profundo sentido social y humano, orientado siempre a la defensa de la verdad, la transparencia institucional y el respeto por nuestras raíces culturales.



## AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me motivaron a continuar este camino académico, incluso en los momentos más difíciles.

Rindo un homenaje especial a los mártires del 9 de enero del año 2023, quienes, con su sacrificio, expusieron la cruda realidad de un país profundamente afectado por la corrupción y la impunidad. Su memoria nos recuerda la urgencia de luchar por instituciones más justas, transparentes y respetuosas de los derechos humanos.

Agradezco también a los docentes de la universidad, por haber contribuido con su conocimiento, compromiso y vocación a mi formación profesional. De manera particular, expreso mi gratitud a mi asesor de investigación, por su valioso tiempo, guía y orientación a lo largo de este proceso.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
ABREVIATURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

### CAPÍTULO I

#### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática .....	15
1.2. Formulación del planteamiento del problema .....	16
1.2.1. Pregunta general .....	16
1.2.2. Preguntas específicas .....	16
1.3. Justificación de la investigación .....	17
1.3.1. Justificación teórica .....	17
1.3.2. Justificación práctica.....	17
1.3.3. Justificación metodológica.....	17
1.4. Objetivos.....	18



1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.5. Importancia y alcance de la investigación.....	18
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	18
1.7. Hipótesis.....	19
1.7.1. Hipótesis general.....	19
1.7.2. Hipótesis específicas.....	19
1.8. Variables e indicadores.....	19
1.8.1. Conceptualización de variables.....	19
1.8.2. Operacionalización de las variables.....	19

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	21
2.1.1. A nivel internacional.....	21
2.1.2. A nivel nacional.....	25
2.1.3. A nivel regional o local.....	29
2.2. Bases teóricas.....	33
2.2.1. Cultura organizacional.....	33
2.2.2. Peculado.....	39
2.3. Marco conceptual.....	44

## CAPÍTULO III



**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Enfoque de la investigación ..... 46

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación..... 46

3.3. Tipo de investigación..... 46

3.4. Nivel de investigación ..... 47

3.5. Diseño de investigación..... 47

3.6. Población y muestra ..... 47

    3.6.1. Población ..... 47

    3.6.2. Muestra ..... 48

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información ..... 49

    3.7.1. Técnicas de la investigación..... 49

    3.7.2. Instrumentos de la investigación ..... 49

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación ..... 49

    3.8.1. Validación de los instrumentos ..... 49

    3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos..... 50

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis ..... 50

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos ..... 52

    4.1.1. Interpretación de datos ..... 52

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis ..... 64



4.3. Discusión de los resultados.....	74
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>79</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>89</b>
Anexo 01. Matriz de consistencia .....	90
Anexo 02. Matriz instrumental.....	92
Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación.....	98
Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos .....	100
Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos .....	103



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	20
<b>Tabla 2</b> Cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024 .....	52
<b>Tabla 3</b> Empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024 .....	56
<b>Tabla 4</b> Proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024 .....	59
<b>Tabla 5</b> Sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024. ....	61
<b>Tabla 6</b> Relación entre la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.....	65
<b>Tabla 7</b> Relación extrínseca entre el empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024 .....	68
<b>Tabla 8</b> Relación entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024 .....	70
<b>Tabla 9</b> Relación entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024 .....	72



## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** Distribución de frecuencias de las competencias digitales y aprendizaje autorregulado de los docentes de educación primaria de la UGEL San Román - 2022 ..... 53

**Figura 2** Distribución de frecuencias de empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024 ..... 56

**Figura 3** Distribución de frecuencias de empleado proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024 ..... 59

**Figura 4** Distribución de porcentaje del sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024 ..... 62



## ABREVIATURAS

MPSR - Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca -



## RESUMEN

La exploración realizada tuvo como **objetivo** principal, determinar la relación de la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024, para ello. **Materiales y métodos:** se ha realizado una exploración de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. **Muestra** se constituyó por 132 funcionarios, por tanto, como instrumento, se usó un cuestionario. **Resultados:** La exploración sobre la relación entre las culturas organizacionales y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca reveló hallazgos significativos. Se encontró una coeficiencia vinculante de 0,725 entre las culturas organizacionales y el peculado, indicando que a medida que se debilita las culturas organizacionales, aumenta la incidencia de actos corruptos. Asimismo, la percepción del empleado frente al trabajo mostró una correlación positiva de 0,586, sugiriendo que la desmotivación puede predisponer a los empleados a involucrarse en actos corruptos. En cuanto a los procesos organizacionales, se observó una correlación de 0,476, evidenciando que la percepción de ineficacia facilita la corrupción. Finalmente, la relación entre el sistema organizativo y el peculado fue de 0,621, destacando que un sistema cerrado incrementa la propensión a la corrupción. En **conclusión:** Es urgente fortalecer las culturas organizacionales y mejorar los climas laborales para reducir el peculado en la municipalidad.

**Palabras claves.** Cultura organizacional, peculado, sistema abierto.



## ABSTRACT

The main objective of the exploration carried out was to determine the relationship between organizational culture and the occurrence of embezzlement in the Provincial Municipality of San Román - Juliaca 2024, for this purpose. Materials and methods: a descriptive correlational exploration has been carried out, with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 132 officials; therefore, a questionnaire was used as an instrument. Results: The exploration of the relationship between organizational cultures and the occurrence of embezzlement in the Provincial Municipality of San Román - Juliaca revealed significant findings. A binding coefficient of 0.725 was found between organizational cultures and embezzlement, indicating that as organizational cultures weaken, the incidence of corrupt acts increases. Likewise, the employee's perception of work showed a positive correlation of 0.586, suggesting that demotivation can predispose employees to engage in corrupt acts. Regarding organizational processes, a correlation of 0.476 was observed, showing that the perception of inefficiency facilitates corruption. Finally, the relationship between the organizational system and embezzlement was 0.621, highlighting that a closed system increases the propensity for corruption. In conclusion: It is urgent to strengthen organizational cultures and improve work climates to reduce embezzlement in the municipality.

**Keywords.** Organizational culture, embezzlement, open system.



## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación como primera parte se estudian los conceptos relacionados con la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en una Municipalidad en el Perú.

Donde Cultura organizacional se describe como el conjunto de valores, creencias, supuestos y comportamientos que están presentes en la organización y que impactan su crecimiento, así como el establecimiento de grupos sociales, normativas e identidades que facilitan las comunicaciones entre los miembros para lograr el objetivo de la organización. Además, la cultura organizacional está adquiriendo cada vez más importancia en los estudios sobre cómo se comportan las empresas y qué resultados logran. (Guerrero & Silva, 2017).

De acuerdo a Ortega (2021) los valores, creencias y presunciones que definen la cultura de organizaciones influyen en cómo deben actuar e interactuar los individuos entre sí, cómo deben tomarse decisiones y cómo debe realizarse el trabajo.

Creada primero por los ejecutivos, la cultura organizacional luego se difunde y fortalece a través de una variedad de canales, influyendo en las actitudes, acciones y comprensión del personal y ayudando a definir las conductas adecuadas dentro de la empresa.

Los comportamientos de todos los integrantes del equipo sobre cómo se deberían tomar decisiones y cómo se deberían completar las tareas laborales están, en última instancia, guiados e informados por la cultura organizacional, también conocida como cultura laboral.



Las personas cuando se les da las oportunidades de contrastar las culturas de sus empresas con la de otras empresas, es más probable que sean conscientes de ello, aunque ésta influye en todos los patrones de comportamiento, actitudes y acciones de la organización.

Establecer identidades y valores compartidos, dirigir los comportamientos del personal, atraer y retener talentos y crear excelentes atmósferas de trabajos son sólo algunas de las funciones cruciales que desempeña la cultura organizacional. Es un componente clave que influye en cómo funciona una empresa e interactúa con sus partes interesadas internas y externas.

Mientras que el delito de peculado, según Peschiera (2023) los agentes públicos incumple los imperativos funcionales esperados en razón de su cargo, lo que constituye un delito particular también conocido como "infracción de deberes".

La malversación intencional ocurre cuando un funcionario abusa de su cargo para usurpar o hacer mal uso de propiedad pública para sí mismo o para otra parte. La malversación de fondos culposa es cuando el descuido de un servidor público permite que otra persona robe fondos u otros activos del gobierno.

Rojas (2016) explica que las palabras latinas pecus y latus, que significan robo de ganado, son las raíces etimológicas de la palabra peculación. En la antigua Roma, el ganado era el bien más valioso. El término criminis peculatus, que denota el robo de fondos o bienes públicos, se utilizó más tarde durante el Imperio Romano o la República. La definición de malversación de fondos que todavía se utiliza hoy en día es la última.

A modo de advertencia, es fundamental señalar que nuestra doctrina y jurisprudencia penal peruana ven este delito de manera diferente. Por tanto, debemos



actuar con cautela si queremos examinarlo desde el punto de vista del derecho penal comparado (contactar con escritores extranjeros). Dado que los legisladores peruanos sancionan la actuación de quien debería personificar al Estado en su rol de propietarios de los bienes públicos que éste decidió apropiarse, el delito que se analiza a continuación sólo incluye la apropiación y el uso en nuestro país, pero en otros países, también incluye el hurto, como en los casos del Código Penal argentino y del Código Penal español.

Conza (2018) toma nota de que el art. 388 del Código Penal, que regula el delito de malversación de uso en nuestra nación, especifica: "Cualquier funcionario o servidor público que utilice o permita a otro utilizar un vehículo, máquina u otra herramienta de trabajo que pertenezca a las administraciones públicas o que se encuentren bajo su custodia para fines no relacionados con los servicios se enfrentan a penas mínimas de 2 años de prisión, pena máxima de 4 años, inhabilitaciones según corresponda conforme a los incisos 1, 2 y 8 del art. 36°, y multa de 180 a 365 días (...)".



## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática

A nivel Internacional el fenómeno del peculado, entendido como los usos indebidos de bienes públicos para beneficio personal, sigue siendo una preocupación significativa, especialmente en países con sistemas de control gubernamental menos desarrollados. Según la Organización de Transparencia Internacional, la corrupción en las instituciones públicas es un problema persistente en muchos países, afectando la confianza de los ciudadanos en sus gobiernos y contribuyendo al debilitamiento de las democracias. En varios casos, las culturas organizacionales dentro de las entidades gubernamentales han sido identificadas como un factor clave que puede fomentar o prevenir la ocurrencia de delitos como el peculado.

A nivel Nacional (Perú) el peculado es un problema que ha afectado a diversas instituciones públicas, incluyendo gobiernos regionales y municipales. El informe de la Contraloría General de la República de Perú ha revelado múltiples casos de peculado, especialmente en las municipalidades, donde la debilidad en la cultura organizacional ha contribuido a la falta de controles efectivos y a la perpetuación de

prácticas corruptas. La situación en Perú refleja una necesidad urgente de fortalecer las culturas organizacionales dentro de las instituciones públicas, promoviendo valores como las transparencias, las responsabilidades y los respetos por la legalidad para prevenir la ocurrencia de delitos como el peculado.

A nivel Local (Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca) el problema del peculado ha sido recurrente en los últimos años. Las faltas de culturas organizacionales fuertes y orientadas a la ética dentro de esta entidad ha permitido que se desarrollen conductas ilícitas, afectando gravemente las gestiones públicas y la confianza de los individuos en sus autoridades locales. La ausencia de un ambiente organizacional que promueva la integridad y el cumplimiento de las normativas legales ha generado un espacio propicio para la ocurrencia de peculado. Esto resalta la importancia de investigar y comprender la vinculación entre las culturas organizacionales y la incidencia de este delito.

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

**PG.** ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

**PE1.** ¿Cuál es la relación del empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?

**PE2.** ¿Cuál es la relación del proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?



**PE3.** ¿Cuál es la relación del sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

La exploración se justificó desde una perspectiva teórica ya que se expondrán conceptos y teorías vinculadas a las culturas organizacionales y las ocurrencias de peculado, y/o asimismo relacionado con una Municipalidad Provincial, conceptos como el peculado, cuando un funcionario haga mal uso o se apropie de bienes públicos para sí o para un tercero, abusando de su cargo. La malversación de fondos culposa es cuando el descuido de un servidor público permite que otra persona robe fondos u otros activos del gobierno.

#### **1.3.2. Justificación práctica**

La exploración se justificó desde perspectivas prácticas debido a que los resultados pueden servir como un referente para otras municipalidades en el Perú que enfrentan problemas similares, contribuyendo al mejoramiento de la gestión pública a nivel nacional.

#### **1.3.3. Justificación metodológica**

La exploración se justifica desde perspectivas metodológicas debido a que se plantea un estudio, por medio del planteamiento de una metodología de exploración de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo básico, diseño no – experimental, método hipotético deductivo, para así contestar preguntas de la exploración.



## 1.4. Objetivos

### 1.4.1. *Objetivo general*

**OG.** Determinar la relación de la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.

### 1.4.2. *Objetivos específicos*

**OE1.** Determinar la relación del empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.

**OE2.** Establecer la relación del proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.

**OE3.** Hallar la relación del sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.

## 1.5. Importancia y alcance de la investigación

La exploración tiene importancia desde una perspectiva del derecho porque se quiere conocer la vinculación de las culturas organizacionales y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.

La exploración debe alcanzar a ser antecedente a nivel local, regional y nacional.

## 1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

En la realización de la exploración no se tuvo limitaciones.

La exploración se delimito al Municipio Provincial de San Román – Juliaca, departamento de Puno, año 2024.



## 1.7. Hipótesis

### 1.7.1. Hipótesis general

**HG.** Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.

### 1.7.2. Hipótesis específicas

**HE1.** Existe relación significativa entre el empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.

**HE2.** Existe relación significativa entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2024.

**HE3.** Existe relación significativa entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2024.

## 1.8. Variables e indicadores

### 1.8.1. Conceptualización de variables

Variable 1

Cultura organizacional

Variable 2

Peculado

### 1.8.2. Operacionalización de las variables

Se tiene:

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem / Índices</b>
Cultura organizacional	Empleado frente a trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por problemas personales</li> <li>• Interés por bienestar</li> <li>• Participación en toma de decisiones</li> <li>• Presión por funciones y tareas</li> <li>• Interés por aspectos complementarios a la tarea</li> </ul>	Escala Tipo LIKERT 1 – 5 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre
	Proceso frente a resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud frente a riesgos</li> <li>• Esfuerzo dedicado al trabajo</li> <li>• Posibilidad de innovación</li> <li>• Actitud ante situaciones no familiares</li> <li>• Trabajo como reto persona</li> </ul>	
	Sistema abierto frente a cerrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura a nuevos empleados</li> <li>• Ajuste persona-organización</li> <li>• Facilidad para adaptación</li> <li>• Divulgación de información</li> <li>• Posibilidad de expresión</li> </ul>	
<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem / Índices</b>
Peculado	Apropiación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caudales</li> </ul>	Escala Tipo LIKERT 1 – 5 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre
	Utilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos</li> </ul>	



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Montecé & Alcívar (2020) en su exploración "El delito de peculado en el Ecuador", tuvo por finalidad transferir importantes sumas de dinero a manos privadas y afectan a todos los ecuatorianos, pero particularmente a las administraciones públicas. La pena de muerte era el castigo por este delito, que ya estaba tipificado en el derecho romano y se consideraba uno de los delitos más graves de la época. Dada la gran proporción de políticos y cargos electos en el Ecuador, este delito se evalúa para establecer si se encuadra en el tipo penal. De hecho, los políticos de alto rango son juzgados a menudo en situaciones como el caso "Sobornos 2012-2016", que incluyó el procesamiento de un ex presidente, un vicepresidente, ex ministros y empresarios por defraudar recursos del tesoro. La finalidad de la exploración es demostrar que la definición nacional de malversación de fondos es inadecuada ya que excluye la recuperación de capital robado o estafado, lo que resultaría en pérdidas significativas para el Estado y daría un mal ejemplo a todos los residentes. En este estudio se utilizaron enfoques históricos, teológicos y comparativos para



definir claramente el problema, generar discusión y proporcionar un remedio potencial que incluiría la restauración equitativa e integral de un bien legalmente protegido. Para brindar una reparación integral al Estado, se determina que es necesario un cambio al art. 278 del Código Orgánico Integral Penal.

Abello (2017) en su exploración "El peculado por comisión por omisión en Colombia", con base en el art. 25 del Código Penal colombiano, se realiza un análisis jurídico y dogmático de las posibilidades fácticas y jurídicas de admitir la configuración de peculado por comisión por omisión. Con base en los requerimientos normativos del Código Penal colombiano y los supuestos legales para su potencial estructura, en este apartado se ha creado una aproximación conceptual respecto de la presencia de la conducta penal de "peculado por comisión por omisión". Para empezar, el desfalco por comisión por omisión no está específicamente definido en la Ley 599 de 2000. Hay varios tipos de desfalco que se prevén, entre ellos el desfalco por apropiación, el desfalco por diferente destino oficial, el desfalco por uso y el desfalco culposo. Se puede decir que no existe un peculado específicamente doloso por comisión por omisiones propias de la legislación penal colombiana; sin embargo, acorde con el contenido del art. 25 del Código Penal colombiano, es posible que un servidor público cometa malversación intencional o culposa por comisión por omisión. Si se acepta su aplicación, pueden existir principios y garantías penales que se vean seriamente socavados, ya que la malversación por comisión por omisión no es un asunto sencillo. Esto se debe a que pueden surgir casos de culpabilidad si no se tiene la debida atención imparcial. Sin embargo, debido a la evidente necesidad de salvaguardar el patrimonio del Estado y el bienestar jurídico de la administración pública, la política criminal, la dogmática y la jurisprudencia indiscutiblemente han ido avanzando en la materia.



López (2016) en su exploración "Gerencias y culturas organizacionales en la administración pública de Chinchina Caldas", en la administración pública, las gestiones eficaces de los recursos, los desempeños humanos eficaces y la capacidad de colaboración interfuncional están vinculados a la gestión y la cultura organizacional. Es, para usar terminología moderna, un paradigma de gestión que todas las organizaciones deben adoptar. Este modelo enseña a los gerentes de las administraciones municipales (alcaldes) cómo manejar las complejidades políticas y gerenciales para actuar como agentes de cambio que ayuden a alcanzar metas y objetivos alineados con los Planes de Desarrollo Municipal departamentales y nacionales. Además, incluyen los desarrollos de procesos y procedimientos estandarizados, así como avances metodológicos en la administración. Bajo la nueva gestión, los gerentes deben asumir nuevas dificultades que exigen una mentalidad atrapada en una cultura organizacional que crea circunstancias dinámicas que necesitan adaptabilidad. Esto exige cambios de paradigma basados en una transformación de "modelos mentales", que permitan el desarrollo y la pronta resolución de problemas de gestión mediante el uso de fórmulas innovadoras en los diseños organizacionales.

Basurto & Macias (2022) en su exploración tuvo por finalidad esencial evaluar las culturas organizacionales y los valores institucionales de los desempeños laborales de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rocafuerte. Para lograr este fin, se emplearon una serie de técnicas, incluidos métodos deductivos, inductivos y analíticos. Estas técnicas permitieron el desarrollo de la exploración y las aplicaciones de técnicas que permitieron recolectar información relevante, como la encuesta y entrevista realizada a funcionarios del Gad. De esta forma se obtuvieron resultados precisos y confiables para sustentar la exploración.



Se determinó que una adecuada implementación de las finalidades de la exploración permitió identificar los diferentes elementos que impactaron directamente la situación, incluyendo la falta de comunicaciones, la falta de promociones de los valores institucionales, la falta de capacitación en temas relacionados con las culturas organizacionales y una falta de formación. De esta manera, quedaron claramente visibles las deficiencias de las culturas organizacionales y, en consecuencia, el deficiente desempeño laboral de los funcionarios de Gad. Como resultado, las tácticas sugeridas son muy útiles y ayudan eficientemente a los funcionarios, lo que ayuda a los gerentes a aceptarlos y socializarlos.

Ulloa (2015) en su exploración "Las Culturas Organizacionales y sus incidencias en los Desempeños Laborales del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo", como organismo público con autonomía administrativa y financiera, las operaciones del GAD Municipal de Pelileo son cruciales para el crecimiento de las comunidades. Como tal, los capitales humanos que surge dentro de la organización necesitan estar suficientemente informado, inspirado y dotado de un sentido de comunidad para poder llevar a cabo sus responsabilidades lo mejor que pueda. Promover los valores individuales, la conducta y la disposición del personal administrativo de la entidad es la base de este estudio. Además, la finalidad es desarrollar un manual que fomente una nueva cultura organizacional para el "GAD MUNICIPAL DE PELILEO", bajo la dirección del alcalde y la Dra. Pepita Bourgeat, directora del departamento administrativo, que tiene como objetivo maximizar el desarrollo del personal y así cultivar un sentido de pertenencia institucional. Datos de la exploración de campo realizada sobre el personal administrativo y autoridades muestran que la mayoría de las instituciones no han implementado las culturas organizacionales, lo que resalta la necesidad de mejorar áreas como las



capacitaciones, comunicaciones y colaboraciones del personal. Es necesario conocer qué está pasando en el GAD Municipal de Pelileo ya que tanto el sector público como el privado han desatendido a las personas encargadas de velar por que las operaciones se realicen adecuadamente y no se han concentrado en comprender y potenciar la institución. Así, la recomendación de la exploración es la creación de manuales de culturas organizacionales que permitan fomentarse valores, habilidades y actitudes individuales para mejorar los desempeños laborales dentro y fuera del GAD Municipal de Pelileo.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Alvarado & Sánchez (2019) en su exploración tuvo por finalidad determinar la conexión entre los controles internos y las culturas organizacionales de los funcionarios del Municipio Provincial de Cajamarca – 2018. Considera que el control interno es crucial para reducir los riesgos y salvaguardar los bienes públicos. Sin embargo, el Municipio Provincial de Cajamarca tiene problemas administrativos, el personal desconoce el Sistema de Control Interno y una mala cultura organizacional. Según el estudio y metodología, el diseño es no experimental, descriptivo, transversal, correlacional y aplicado, teniendo el control interno como variable independiente y la cultura organizacional como variable dependiente. La muestra es no probabilística por conveniencia y se seleccionaron 90 funcionarios del Municipio Provincial de Cajamarca de cuatro áreas con mayores riesgos de fraudes. Con base en los hallazgos de la exploración, se determina que la probabilidad de que ocurra una sospecha de fraude es media. Se recomienda apoyar las culturas organizacionales y el control interno demostrando un compromiso para mantenerlos a través de reuniones, políticas, debates y capacitación continua.



López (2021) en su exploración tuvo por finalidad determinar la relación entre las responsabilidades sociales y los compromisos organizacionales de empleados públicos del Municipio Provincial de Huancayo en el Perú. Toda institución pública se construye sobre los cimientos de las responsabilidades sociales y los compromisos organizacionales, que le permiten gestionar sus relaciones con el mundo interno y externo de manera sostenible y moral. Esto conduce a resultados positivos en la gestión municipal y, en última instancia, a la satisfacción de los empleados. Se compararon los datos recogidos a través de un cuestionario administrado a 186 trabajadores seleccionados aleatoriamente, entre hombres y mujeres (administración, funcionarios y personal de autoridad). Los hallazgos muestran que el compromiso organizacional y las responsabilidades sociales no se correlacionan significativamente ( $r=0,098$ ,  $p=0,182$ ). Se ha concluido que los empleados públicos desconocen y despreocupan la responsabilidad social, es decir, la Municipalidad Provincial de Huancayo carece de capacidad para dar respuesta a sus grupos de interés. Además, los servidores públicos carecen de autoidentificación e integración con la organización, desconocen la importancia de ciertos elementos que los impulsan a contemplar su continuidad o permanencia dentro de las organizaciones, y, por último, no se sienten obligados a seguir trabajando para la organización.

Conza (2018) en su exploración "La administración pública y el delito de peculado de uso en los funcionarios y servidores del Municipio Provincial de Espinar - 2017", si bien el Estado ha establecido entidades de control para salvaguardar los bienes del Estado, las reglas internas de control de los bienes de las entidades públicas se violan flagrantemente, lo cual se traduciría en el uso de vehículos y máquinas para beneficio propio y ajeno. Las malas conductas de los funcionarios y servidores públicos han causado graves daños a la administración pública en relación



con el uso indebido de vehículos, máquinas y otros instrumentos de trabajo. administración del público. "Si un funcionario o servidor público utiliza o permite que otra persona utilice un vehículo, máquina u otra herramienta de trabajo que pertenece a la administración pública o se encuentra bajo su custodia para fines no relacionados con el servicio, se expone a una pena mínima de dos años de prisión, pena máxima de 4 años, inhabilitación conforme a los incisos 1, 2 y 8 del art. 36 y multa de 180 a 365 días". La ley penal, concretamente el art. 388, regula la malversación en nuestro país. Debido a que el peculado es un tipo singular de delito que conlleva pena de cárcel, nuestra investigación está motivada por la necesidad de comprender las razones detrás del accionar de autoridades y trabajadores públicos del Municipio Provincial de Espinar. El delito de apropiaciones indebidas de usos podría seguir provocando desgastes que indiquen considerables depreciaciones de los automóviles, máquinas y demás instrumentos de trabajo como consecuencia del uso constante. Esto hará que los vehículos y equipos pierdan valor y eventualmente se pierdan. Esto se debe a que estos agentes a veces ignoran las consecuencias jurídicas y la duración de la libertad se limita a no más de 4 años. Con el fin de probar la hipótesis de que los funcionarios y servidores públicos del Municipio Provincial de Espinar cometen malversación de uso por desconocer el buen uso de los bienes del Estado y carecer de control y sanción, este estudio empleó un diseño de exploración no experimental y un método descriptivo. -nivel correlacional de análisis. A diferencia del trabajo de campo, se aceptó la hipótesis nula, "Por desconocer el buen uso de los recursos estatales y porque la administración pública no los fiscaliza ni disciplina, las autoridades y trabajadores públicos del Municipio Provincial de Espinar no incurrir en el delito de malversación de uso", si el delito antes mencionado se comete sin que existan más causas o elementos contributivos. Como conclusión tenemos que "En lo



que respecta al uso de automóviles, maquinarias y otras herramientas de trabajo, la mayoría de las autoridades y personal público del Municipio Provincial de Espinar se desempeñan de manera honorable, moral y honesta, evitando cualquier beneficio o ventaja personal”, además, han recibido la capacitación y preparación necesaria para desempeñar sus funciones en las administraciones públicas. En este sentido, la exploración se organiza en siete capítulos. El Capítulo I se abre con una introducción a la exploración, delineando la realidad problemática, exploraciones previas, teorías relevantes, formulación del problema, justificación de la exploración, hipótesis y objetivos de la exploración. En el Capítulo II, se analizan el diseño de la exploración, las variables y su operacionalización, junto con la población y la muestra, los métodos y herramientas de recolección de datos, la validez y confiabilidad, las metodologías de análisis de datos y las cuestiones técnicas. Los resultados de esta exploración se presentan en el Capítulo III y el debate se considera en el Capítulo IV. El Capítulo V contiene los hallazgos, el Capítulo VI considera las sugerencias, el Capítulo VII incluye las referencias bibliográficas y finalmente se culmina usando los anexos de procedimientos de exploración del trabajo.

Vargas et al. (2021) en su exploración tuvo por finalidad describir las concepciones de culturas organizacionales detalladas en las publicaciones de las bases de datos SciELO, Redalyc, Scopus, durante los últimos 5 años. Se sugieren, desarrollan y evalúan técnicas de intervención destinadas a mejorar el bienestar de los miembros del gobierno local con base en los muchos conceptos de cultura organizacional que han surgido en las últimas décadas. Como materiales y técnicas hay 39 artículos científicos publicados en revistas indexadas entre 2016 y 2020 fueron objeto de esta evaluación descriptiva sistemática. La conclusión es que, en el caso de los gobiernos regionales, las organizaciones de servicios deben contar con

recursos humanos capaces, competentes y, lo más importante, alineados con los objetivos y requisitos de la institución para aumentar significativamente la eficiencia y el desempeño de los servicios.

Reátegui (2020) en su exploración "El peculado en la legislación penal peruana", realiza un examen exhaustivo de las características de la malversación de fondos, teniendo en cuenta enfoques doctrinales, legislativos y jurisprudenciales nacionales y comparativos, así como consideraciones históricas, funcionales y prácticas. A partir del desglose de cada componente se reconocen así las consecuencias de esta conducta ilícita.

### **2.1.3. A nivel regional o local**

Ayamamani (2021) en su exploración tuvo por finalidad determinar imputación concreta en los delitos de peculados como delitos de infracciones del deber, en los requerimientos acusatorios de las fiscalías especializadas en delitos de corrupciones de funcionarios de Puno. Antes de analizar los requerimientos acusatorios planteados por la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Puno, la exploración discutirá el tema de la imputación en el delito de malversación de fondos como un delito de incumplimiento del deber -delitos oficiales, comenzando por su carácter dogmático, demandas y su incumplimiento. De igual forma se desarrollará la imputación específica. La exploración es de naturaleza cualitativa. Se prevé alcanzar los siguientes hallazgos: (i) Especificar la norma extrapenal (MOF, ROF, Directiva, instrucciones, etc.) que no se siguió, ya que esta es la razón para el término "infracción del deber", y sólo después de determinar que el incumplimiento tiene relevancia penal se podrá presentar una denuncia penal. Esto es necesario porque todo delito oficial, y la malversación en particular, requiere configuración previa como hecho punible (delito). (iii) Existe una estructura y una



interpretación sistemática del cargo particular de malversación de fondos como delitos de incumplimientos del deber. (iii) Porque los requisitos acusatorios del delito de peculado no cumplen con los requisitos de los delitos de incumplimiento del deber, es decir, no describen explícitamente las infracciones del deber que el funcionario o servidor público han incumplido al cometer los delitos de peculados, no desarrollan suficientemente el principio de imputación específica.

Guzman (2023) en su exploración "Auditoría forense y su influencia en el índice de corrupción y fraude en los municipios provinciales de la región Puno periodo 2022", busca mostrar cómo el uso de la auditoría forense afecta los índices de fraude y corrupción en los municipios provinciales de la Región Puno. La metodología de investigación utilizada en este estudio es descriptiva, deductiva y correlacional, y se basa en un diseño de investigación transversal, no experimental. Con una confiabilidad del 87.3% con base en la coeficiencia de Kuder Richardson, se tomó como referencia los Municipios Provinciales de Puno con mayor presupuesto anual para el 2022. Los hallazgos de la exploración serán usados como estrategia en los Municipios Provinciales de la Región Puno para identificar, alertar e ilustrar delitos de fraude y corrupción. También se usarán para luchar contra este problema social que afecta no sólo a los municipios sino a toda la región año tras año, pero sin excepción a toda clase de instituciones públicas. Como conclusión se ha demostrado una vinculación negativa significativa del 66% entre las variables de la Auditoría Forense y el índice de corrupción y fraude, lo que Pearson confirma es una vinculación negativa significativa. Además, el valor P de 0,001 es  $< 0,05$  al umbral significativo del 5%, lo que indica una relación causal: cuanto más se usa la Auditoría Forense, menor es la tasa de corrupción y fraude, lo que permite un mejor desarrollo regional y un adecuado desarrollo de la gestión en los municipios provinciales.



Guerra (2012) en su exploración tuvo por finalidad determinar los órganos de control institucional y sus incidencias en las gestiones municipales de los gobiernos locales de la región Puno 2007 – 2010. El estudio tuvo un diseño sencillo y fue descriptivo prepositivo. La muestra de la investigación la formaron cuatro municipios provinciales: Puno, San Román, Azángaro y Huancané. Además de los trámites de respaldo, registros contables, planes de control, memorandos de controles internos, informes de auditorías, informes especiales, informes de seguimientos de acciones correctivas y dispositivos legales, se usó el enfoque de encuestas y entrevistas para recaudar datos. Los hallazgos de la exploración indican que: 1. Las áreas de oferta y reinversión e inversión son las más vulnerables a la corrupción, ya que su probabilidad de ocurrencia es del 100% (posiblemente 50%), y su impacto en las gestiones municipales, dada su concepción y realización, Sería desastroso el 69%. 2. Las disparidades en las gestiones municipales de los gobiernos locales se identificaron con base en evidencia plausible de actividad criminal, la cual fue categorizada como corrupción. Estas irregularidades han resultado en daños financieros a las organizaciones que fueron objeto de la investigación. La malversación de fondos representa el 31,65% de los 20 delitos identificados en esta investigación y tipificados en el código penal. El incumplimiento de deberes funcionales representa un 13,40%, la malversación de fondos un 10,31% y el decomiso y soborno pasivo un 7,22%. Lo mostrado indica que los recursos y capacidades de los municipios provinciales de Puno, San Román, Azángaro y Huancané no fueron usados efectivamente por los trabajadores y autoridades públicas.

Zavaleta (2023) en su exploración tuvo por finalidad conocer la Corrupción en la Administración Pública y su impactación en los desarrollos políticos, económicos y sociales, en el contexto peruano. Para lograr las metas, objetivos y metas delineadas



en las políticas gubernamentales, las administraciones públicas se definen como el conjunto de actividades realizadas por entidades estatales en los diversos niveles de gobierno. Se utilizan métodos y procesos de toma de decisiones apropiados para garantizar que los recursos públicos se asignen y distribuyan correctamente en beneficio de la población. El fenómeno de la corrupción, que implica asignar recursos para satisfacer los intereses personales de los funcionarios públicos e impedir el acceso igualitario a bienes y servicios básicos, lo ha convertido en parte de la agenda política en las últimas décadas. Esto ha afectado principalmente los derechos de los ciudadanos a la vida, la salud y otros recursos vitales. A partir de una revisión sistemática de investigaciones previas sobre el tema, se realizó un estudio retrospectivo. Los hallazgos de la exploración indican que la corrupción se define como el uso de recursos estatales para beneficio privado, lo que tiene consecuencias políticas, económicas y sociales, así como violaciones de derechos humanos que perjudican el desarrollo social.

Torres & Pari (2017) en su exploración tuvo por finalidad determinar la relación de las culturas organizacionales y eficacias del gasto público en municipios distritales de la provincia de Puno - 2017. La provincia de Puno ha servido como área de exploración. Su enfoque es observacional, prospectivo, transversal y analítico, y es una exploración cuantitativa a nivel de relación (correlación). La población de exploración consta de 14 municipios distritales y se ha empleado una muestra representativa con un tamaño de muestra por estrato para recopilar datos para la variable cultura organizacional. A partir del marco de valores conflictivos y del estudio de la literatura sobre la eficacia de la variable gasto público, se utilizó el instrumento de evaluación de las culturas organizacionales (OCAI) para la recolección de datos. En la exploración se identifican dos aspectos con base en los objetivos operativos del

estudio: primero, la cultura de Clan es las culturas organizacionales predominante en los municipios distritales de la provincia de Puno; en otras palabras, los municipios se definen como espacios muy íntimos donde las personas comparten mucho entre sí, como una gran familia. En segundo lugar, el indicador promedio de efectividad del gasto para los municipios distritales de la provincia de Puno para el primer semestre del año fiscal 2017 es igual o inferior al indicador promedio (36,73) para los municipios distritales de la región. La exploración concluye que la eficacia del gasto público en los municipios distritales y la variable cultura organizacional están estadísticamente correlacionadas. Se encuentra dentro del rango de correlación excelente y muy buena (0,60 a 1,00), según el coeficiente de correlación de Spearman.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Cultura organizacional**

Se define como el conjunto de valores, creencias, suposiciones y comportamientos que están presentes en la organización y que impactan su crecimiento, formación de grupos sociales, normativas e identidad, permitiendo a los miembros comunicarse y lograr las metas de las organizaciones. Además, las culturas organizacionales están adquiriendo cada vez más importancia en los estudios sobre cómo se comportan las empresas y qué resultados logran. (Guerrero & Silva, 2017).

De acuerdo a Ortega (2021) los valores, creencias y presunciones que definen la cultura de unas organizaciones influyen en cómo deben actuar e interactuar los individuos entre sí, cómo deben tomarse decisiones y cómo debe realizarse el trabajo.

Creada primero por los ejecutivos, la cultura organizacional luego se difunde y fortalece a través de una variedad de canales, influyendo en las actitudes, acciones y



comprensión del personal y ayudando a definir las conductas adecuadas dentro de la empresa.

Los comportamientos de todos los integrantes del equipo sobre cómo se deberían tomar decisiones y cómo se deben completar las tareas laborales están, en última instancia, guiados e informados por la cultura organizacional, también conocida como cultura laboral.

Las personas cuando se les da la oportunidad de contrastar las culturas de sus empresas con la de otras empresas, es más probable que sean conscientes de ello, aunque ésta influye en todos los patrones de comportamiento, actitudes y acciones de la organización.

Establecer identidad y valores compartidos, dirigir la conducta del personal, atraer y retener el talento y crear una excelente atmósfera de trabajo son sólo algunas de las funciones cruciales que desempeña la cultura organizacional. Es un componente clave que influye en cómo funciona una empresa e interactúa con sus partes interesadas internas y externas.

Llanos (2016) explica que las culturas de organizaciones es su personalidad, que incluye características buenas y malas, en gran medida hasta el punto en que las personas tienen rasgos de personalidad específicos que pueden afectar las interacciones interpersonales si se manejan incorrectamente. Esto influye y afecta diversas áreas relacionales, incluyendo el cliente interno (gerentes y compañeros de trabajo) y el cliente externo (clientes, proveedores y comunidad).

Guerrero & Silva (2017) citan la importancia de las culturas corporativas en la planificación estratégica, que puede ayudar a las empresas a destacarse unas de



otras y obtener una ventaja competitiva. El conjunto de costumbres y comportamientos que comparten todos los empleados de una entidad y que sirven como descripción del ambiente laboral se conoce como cultura organizacional.

Aunque puede ser un desafío comprender las culturas que gobiernan varias organizaciones, se hacen esfuerzos para hacerlo debido a su importancia, de la misma manera que los empleados perciben las culturas organizacionales de una entidad y se dan cuenta de que es un predictor del clima en el que se desarrolla su trabajo.

### **Características**

Las siguientes son las características principales de las culturas organizacionales: la consistencia de las acciones que se observaron; el vocabulario compartido de los participantes, sus propios términos y los rituales relacionados con el comportamiento basados en las distinciones. Dentro de una organización, las normas son patrones de conducta que contienen reglas sobre cómo se deben hacer las cosas. Los principios predominantes son fundamentales y se aplican tanto a la empresa como a sus socios. Filosofía: Son reglas que sustentan opiniones sobre cómo tratar a los trabajadores y clientes en sus interacciones. Las reglas son directivas que se refieren a la conducta dentro de la empresa. La sensación de un lugar físico donde las personas se involucran e interactúan, así como la forma en que son tratadas, son aspectos del clima de la organización que se muestran de diferentes maneras según las circunstancias. (Salazar, 2008).

De acuerdo a Ortega (2021) entre los rasgos más cruciales que caracterizan la cultura organizacional se encuentran:



1. Valores compartidos: Los valores compartidos forman la base de la cultura empresarial. Las organizaciones deberían elegir qué valores priorizar para fomentar una ciudadanía corporativa más armoniosa, pero ninguno es correcto o incorrecto.

2. Niveles de jerarquía: El grado en el que la organización adopta y mantiene el poder entre los muchos departamentos y sectores se conoce como niveles jerárquicos. Los tres niveles de la jerarquía son los siguientes:

Alto: implica esperar que las personas operen a través de canales formales y tengan una estructura organizacional bien definida.

Moderado: Mantenga un marco claro y reconozca que las personas a menudo operan fuera de los canales establecidos.

Bajo: implica permitir que los individuos puedan cuestionar los límites del poder y tener definiciones vagas de trabajo.

3. Urgencia en las tomas de decisiones: el grado de urgencia se correlaciona con la rapidez con la que una organización tomará decisiones que tienen el potencial de estimular las innovaciones y un cambio organizacional significativo.

Algunas empresas pueden predecir con qué rapidez o lentitud tomarán decisiones, pero en otras, o debido a circunstancias imprevistas, el mercado determina este grado de urgencia.

4. Orientación funcional: Los empleados de varios departamentos dentro de la corporación pueden creer que sus áreas funcionales son las que impulsarían a la organización, ya que cada uno pone énfasis en ciertas áreas funcionales.

Por lo tanto, para promover más a fondo cada área, los ejecutivos de la organización necesitan saber cuál cree la mayoría de los trabajadores que es la dirección funcional de la entidad.



5. Subculturas organizacionales: Además de la cultura organizacional predominante, cada organización puede tener una variedad de subculturas.

Aunque no son compartidas por el resto de la empresa, las subculturas pueden fortalecer y enfatizar los principios básicos de la organización entre grupos o personas que pueden tener sus propias costumbres y rituales.

### **2.2.1.1. Empleado frente a trabajo**

Esta dimensión describe cómo una empresa prioriza y valora a sus trabajadores con respecto a las tareas y objetivos. La felicidad, el crecimiento personal y el bienestar de los empleados se priorizan en una estrategia orientada a los empleados, cuyo objetivo es establecer una cultura en la que las personas se sientan apreciadas. Por el contrario, una estrategia orientada al trabajo prioriza los resultados profesionales por encima de las necesidades personales y se centra más en la eficiencia, las productividades y los logros de objetivos. (Schein, 2010).

Acorde a Calderón et al. (2003) esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Intereses por problemas personales
- Intereses por bienestar
- Participaciones en tomas de decisiones
- Presiones por funciones y tareas
- Intereses por aspectos complementarios a las tareas

### **2.2.1.2. Proceso frente a resultado**

Esta dimensión mide si una organización se enfoca más en los procesos o en los resultados finales. Un enfoque en el proceso implica atención al cómo se realizan

las actividades, siguiendo normas, procedimientos y asegurando la calidad a lo largo del camino. En cambio, un enfoque en el resultado está más interesado en alcanzar los objetivos y metas sin importar necesariamente los métodos utilizados, siendo más flexible en cuanto a cómo se consiguen los resultados esperados (Schein, 2010).

De acuerdo a Calderón et al. (2003) esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Actitudes frente a riesgos
- Esfuerzos dedicados al trabajo
- Posibilidades de innovaciones
- Actitudes ante situaciones no familiares
- Trabajos como retos personales

### **2.2.1.3. Sistema abierto frente a cerrado**

Esta dimensión examina el nivel de apertura de las organizaciones hacia el entorno externo. Un sistema abierto es una organización que interactúa constantemente con su entorno, aceptando nuevas ideas, adaptándose al cambio, y colaborando con otras entidades. Este tipo de organizaciones fomentan la innovación y se mantienen flexibles ante influencias externas. Por otro lado, un sistema cerrado es más restrictivo, con menos interacción con el entorno, manteniendo una estructura rígida y enfocándose en la estabilidad y control interno, resistiendo cambios externos (Schein, 2010).

De acuerdo a Calderón et al. (2003) esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Aperturas a nuevos empleados

- Ajustes personas-organizaciones
- Facilidades para adaptaciones
- Divulgaciones de información
- Posibilidades de expresiones

### **2.2.2. Peculado**

Peschiera (2023) señala que los peculados son un delito único o incumplimiento de deber, cuando el funcionario público transgrede los requisitos funcionales establecidos en virtud de su cargo: "infringe deberes".

La malversación intencional ocurre cuando un funcionario abusa de su cargo para usurpar o hacer mal uso de propiedad pública para sí mismo o para otra parte. La malversación de fondos culposa es cuando el descuido de un servidor público permite que otra persona robe fondos u otros activos del gobierno.

Rojas (2016) explica que las palabras latinas pecus y latus, que significan robo de ganado, son las raíces etimológicas de la palabra peculación. En la antigua Roma, el ganado era el bien más valioso. El término *criminis peculatus*, que denota el robo de fondos o bienes públicos, se utilizó más tarde durante el Imperio Romano o la República. La definición de malversación de fondos que todavía se utiliza hoy en día es la última.

A modo de advertencia, es fundamental señalar que nuestra doctrina y jurisprudencia penal peruana ven este delito de manera diferente. Por tanto, debemos actuar con cautela si queremos examinarlo desde los puntos de vistas del derecho penal comparado (contactar con escritores extranjeros). Dado que el legislador peruano sancionó la actuación de quien debía personificar al Estado en su rol de propietario de los bienes públicos que decidía apropiarse, el delito que a continuación



se analiza sólo comprende la apropiación y el uso en nuestro país, pero en otros países, como el Código Penal español o el Código Penal de Argentina, también incluye la resta.

Conza (2018) toma nota de que el art. 388 del Código Penal, que regula el delito de malversación de uso en nuestra nación, especifica: "Cualquier funcionario o servidor público que utilice o permita a otro usar un vehículo, máquina u otra herramienta de trabajo que pertenezca a las administraciones públicas o que se halle bajo su custodia para fines no relacionados con el servicio se enfrentaría a penas mínimas de 2 años de prisión, penas máximas de 4 años, inhabilitaciones según corresponda conforme a los incisos 1, 2 y 8 del art. 36°, y multa de 180 a 365 días (...)".

Ayamamani (2021) explica que los peculados son un delito de violación del deber, como lo indica la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, porque la acusación jurídico-penal se basa en la violación de un deber jurídico preexistente y no en el criterio del control del sujeto sobre el hecho de que tienen conocimiento del evento.

El tipo penal de Peculados, descrito en el art. 387° del Código Penal (2021) clasifica este delito según sus modalidades culposa y dolosa.

El Artículo 387: "De conformidad con los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36°, un funcionario o servidor público enfrenta una pena mínima de cuatro años de prisión, una máxima de ocho años, inhabilitación en su caso y una multa de 180 a 365 días si se apropia o usa fondos o efectos cuya recaudación, administración o custodia esté que se les ha confiado por razón de su cargo, ya sea para sí o para otra persona".

Cuando el valor de los bienes sustraídos o utilizados supere las diez unidades tributarias, además de la inhabilitación prevista en los apartados 1, 2 y 8 del art. 36°,



el autor se expone a una pena mínima de ocho años de cárcel y máxima de doce años, así como a una multa de 365 a 730 días. Existe una situación agravante si los fondos o efectos estuvieran destinados a programas de bienestar o asistencia social. Estas circunstancias darán lugar a la inhabilitación conforme a los apartados 1, 2 y 8 del art. 36°, multa de 365 a 730 y pena mínima de 8 años de cárcel y máxima de 12 años.

El agente será sancionado con penas máximas de 2 años de cárcel o de veinte a cuarenta días de servicios comunitarios si permite que otra persona robe dinero o bienes por acciones negligentes. Si el dinero o efectos estaban destinados a asistencia social o programas de bienestar, existe un agravante. En determinadas situaciones se impondrá una pena de prisión mínima de tres años y máxima de cinco años, además de una multa de 150 a 200 días.

Conza (2018) además, muestra que el mal uso de vehículos, maquinarias y otras herramientas de trabajo por parte de funcionarios y servidores públicos ha dañado gravemente a las administraciones públicas; si bien el Estado ha establecido entidades de control para salvaguardar los bienes del Estado, se violan flagrantemente las reglas internas de control de los bienes de las entidades públicas, lo que deriva en el uso de vehículos y maquinarias en beneficio propio y ajeno. administración del público.

Torres (2022) según el Acuerdo Pleno No. 04-2005, que se menciona en relación con los delitos de peculados, el bien jurídico en este caso es multiofensivo y salvaguarda: a) los principios de no lesionar los intereses patrimoniales de las administraciones públicas y b) impedir los abusos de poder por parte de funcionarios o servidores públicos que violen los deberes funcionales de lealtad y probidad (Base 6). En otras palabras, los intereses patrimoniales del Estado constituirían el objetivo



material de la acción, pero las reglas que guían su adecuada administración y uso se convertirían en su activo jurídico único.

La apropiación y el uso son las dos formas en que se comete la malversación. La utilización (desvío) será una "aplicación privada temporal", mientras que las apropiaciones incluirían la disposición de los activos de las Administraciones como si el agente fuera el propietario.

Conforme a Salinas (2011), "La apropiación puede adoptar dos formas: enajenaciones inmediatas (venta, alquiler, préstamo, utilización con fines de propietario, distribución a terceros, etc.) y absorción sustancial de dinero o efectos públicos en el patrimonio del autor, aumentando sus tenencias". Sin embargo, en el caso de malversaciones de fondos por uso, el objetivo sería utilizar los activos para beneficio propio o de terceros en lugar de incautarlos.

Además, según el Acuerdo Plenario No. 4-2005, "el agente no necesita tener posesión material directa de los bienes que le sean encomendados por razón de su cargo (...)". El sujeto activo sólo debe poseer las llamadas disponibilidades jurídicas, que es el derecho legal de libres disposiciones que se otorga a un funcionario o trabajador público; también necesitan poseer cierta competencia funcional (fundamento 6). Se ignora cualquier mención de tener posesión física del dinero.

Sin embargo, cuando el delito penal se refiere a la recaudación de fondos o efectos, tales como los "tesoros públicos, de particulares, de fuentes extranjeras, donaciones, productos de operaciones contractuales, incluso de otras fuentes, agencias estatales, etc". El delito menciona el elemento de percepción. Por su parte, la administración está asociada a la gestión de activos, es decir, a la realización y



gestión de tareas. En cambio, el caso de la custodia se refiere a los deberes de salvaguarda, conservación y vigilancia de las finanzas y bienes públicos.

Por último, se menciona que las apropiaciones o utilidades se haría con dinero o efectos públicos en cumplimiento del delito de malversación. El Acuerdo Plenario No. 4-2005 establece que el primero son "bienes generales de contenidos económicos, incluido el dinero". Los efectos incluyen todo aquello que tenga valor patrimonial público, incluidos los valores negociables. Por tanto, los bienes que fluirán serán aquellos con valor económico, "incluidos bienes artísticos, recreativos e históricos". La Administración Pública facilitará "documentos de crédito negociables: valores en papeles, títulos, sellos, estampillas, bonos, etc." como resultado.

### **2.2.2.1. Apropiación**

Peschiera (2023) menciona que en el tipo base – modalidad dolosa:

**APROPIACIÓN.-** Hacer suyos los bienes o el dinero del Estado, sacándolos del ámbito de las funciones de administraciones públicas y colocándolo en condiciones de gestionar su disposición.

Caffarena (2014) menciona que, en el contexto del peculado, la apropiación se refiere al acto en el cual el funcionario público toma posesión o control de bienes, dinero o recursos que le han sido confiados por el Estado o una entidad pública. Esto implica que el funcionario actúa como si los bienes fueran de su propiedad, desviándolos del propósito público para el que estaban destinados. La apropiación en el peculado es ilegal y constituye una violación directa del deber de administrar estos bienes en beneficio de la colectividad.

### **2.2.2.2. Utilización**

Peschiera (2023) menciona que en el tipo base – modalidad dolosa:



**UTILIZACIÓN.** - Utilizar las ventajas que permite el producto (flujo o impacto) sin pretender quedárselo para uno mismo o para un tercero es lo que se entiende por esto.

Luzón (2010) explica que el uso indebido es cuando un funcionario público utiliza recursos, dinero o propiedades con fines ilegales o para promover sus propios intereses o los de otras partes en lugar de lograr objetivos oficiales. A diferencia de la apropiación, el uso permite confiscar activos temporalmente para fines personales o informales en lugar de robarlos permanentemente. No obstante, se trata de un tipo de robo y de una desviación de las responsabilidades administrativas.

## **2.3. Marco conceptual**

### **CULTURA**

Ideales, creencias y conductas compartidas dentro de un grupo, como un país o una comunidad religiosa. Los lenguajes, las tradiciones y las opiniones sobre los roles que desempeñaron los individuos y sus interacciones entre sí son componentes de la cultura.

### **ORGANIZACIÓN**

Un conjunto de individuos que colaboran para satisfacer las demandas de su grupo de interés con el fin de producir valor adicional se llama organización. La organización funciona como un sistema dinámico y abierto que interactúa con su entorno.

### **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Cuando se hace referencia al ámbito limitado de organizaciones, instituciones, administraciones, corporaciones, empresas o negocios, se utilizan los términos



culturas organizacionales, culturas institucionales, culturas administrativas, culturas corporativas, culturas empresariales o culturas empresariales para referirse a conceptos particulares de culturas.

## **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

El mecanismo por el cual las muchas partes de una organización se organizan y guían para lograr los objetivos establecidos se conoce como estructura organizacional. Las funciones, deberes y regulaciones pueden ser parte de este sistema.

## **PECULADO**

Según la ley antigua, la malversación de fondos es el delito cometido por el responsable de la gestión del tesoro, que roba dinero del mismo. Aunque ya no se utiliza, varios países todavía lo utilizan.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo

Se trata de estudios con una base de medición numérica. Este tipo de estudio se centra en las mediciones numéricas, el conteo y, a menudo, el uso de estadísticas para determinarse con precisión los patrones de conductas de una población. Emplea la recaudación y la examinación de datos para abordar cuestiones de exploración y evaluar suposiciones preexistentes. (Sánchez, Reyes & Mejia, 2018).

#### 3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

Hipotético - deductivo

Implica un procedimiento diseñado para superar los numerosos problemas que enfrenta la ciencia mediante el desarrollo de ideas que se creen verdaderas a pesar de la ausencia de datos que las respalden. (Gianella, 1995).

#### 3.3. Tipo de investigación

Transversal



El estudio transversal se realiza, considerando que el proceso de estudio se desarrolla dentro de un momento determinado (González & Difabio de Anglat, 2016).

### **3.4. Nivel de investigación**

Correlacional

La finalidad de exploración correlacional, que es un subconjunto del enfoque no experimental, es descubrir explicaciones examinando las correlaciones entre variables en contextos naturales sin cambiar las variables mismas. (García & García, 2012).

### **3.5. Diseño de investigación**

No experimental,

La variable independiente, que es una característica de las exploraciones experimentales y cuasiexperimentales, no está bajo el control del investigador en las investigaciones no experimentales, ni influye en los grupos de estudio. (Briones, 2002).

### **3.6. Población y muestra**

#### **3.6.1. Población**

Es el conjunto de todos los componentes a los que se dirige la consulta. Otra forma de describirlo es como la colección de todas las unidades de muestreo. (Augusto, 2006).

La población estuvo conformada por los funcionarios de la Municipalidad de San Román, un total de 384 funcionarios

### 3.6.2. Muestra

La muestra es un subconjunto de la población de interés, que debe especificarse o delimitarse con precisión de antemano para poder recopilar datos sobre ella. (Hernández et al., 2010).

Acorde a la formulación:

$$n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población

z = parámetros estadísticos

e = errores de estimaciones

p = probabilidades de que ocurran eventos

q = probabilidades de que no ocurran eventos

$$n = \frac{384 * 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (384 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 132$$

La muestra para la exploración está conformada por 132 funcionarios de la Municipalidad de San Román – Juliaca 2024.



### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

#### **3.7.1. Técnicas de la investigación**

Las técnicas son una colección de pautas y prácticas utilizadas para controlar un proceso y lograr una meta. (Ñaupas et al., 2018).

En la presente exploración se empleó la encuesta.

La encuesta es una técnica para recaudar datos que usa cuestionarios estandarizados para evaluar una variedad de cuestiones sobre los individuos o grupos que se exploran. (Katz et al., 2019).

#### **3.7.2. Instrumentos de la investigación**

Cada instrumento utiliza una serie de preguntas, afirmaciones o indicaciones para medirse o registrarse una variable o conjunto de variables. (llamados "ítems") (Vara, 2010).

En la presente investigación se empleó el cuestionario

Un componente clave de cualquier proceso de investigación es el cuestionario, que el investigador utiliza para recaudar la mayor cantidad de información posible. (Díaz, 2011).

### **3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación**

#### **3.8.1. Validación de los instrumentos**

El grado en que un instrumento realmente mide la variable que dice medir se conoce como validez. Debe administrar el instrumento a una pequeña muestra de individuos que se ajustarían a la demografía de su grupo para evaluar su validez. (Medina, 2004).

### 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

El grado en que un instrumento produce resultados consistentes y lógicos se conoce como confianza. (Hernández et al., 2010).

### 3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

#### Diseño estadístico

Se usará la explicación Rho de Spearman para confirmarse la validación de la hipótesis que se planteó en esta exploración correlacional.

Formulación de Rho de Spearman:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

#### Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1:  $R_{xy} \neq 0$  (significaría que hay vinculación directa entre las variables)

H0:  $R_{xy} = 0$  (significaría que no hay vinculación directa entre las variables)

#### Nivel de significancia.

Cuando este nivel no sea necesario, se asumirá un umbral significativo del 5%, o  $\alpha=0,05$ , y se aplicará un umbral significativo entre el 1% y el 10%.

#### Estadística de prueba

Se usarán las distribuciones T con n-2 niveles de libertad.

En la cual:

tc; T calculada

n : tamaño de muestra



$r$  : coeficiencia de efecto.

**Regla de decisión.**

Si  $t_c > t_t$ , rechazaríamos  $H_0$

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

##### 4.1.1. Interpretación de datos

Tabla 2

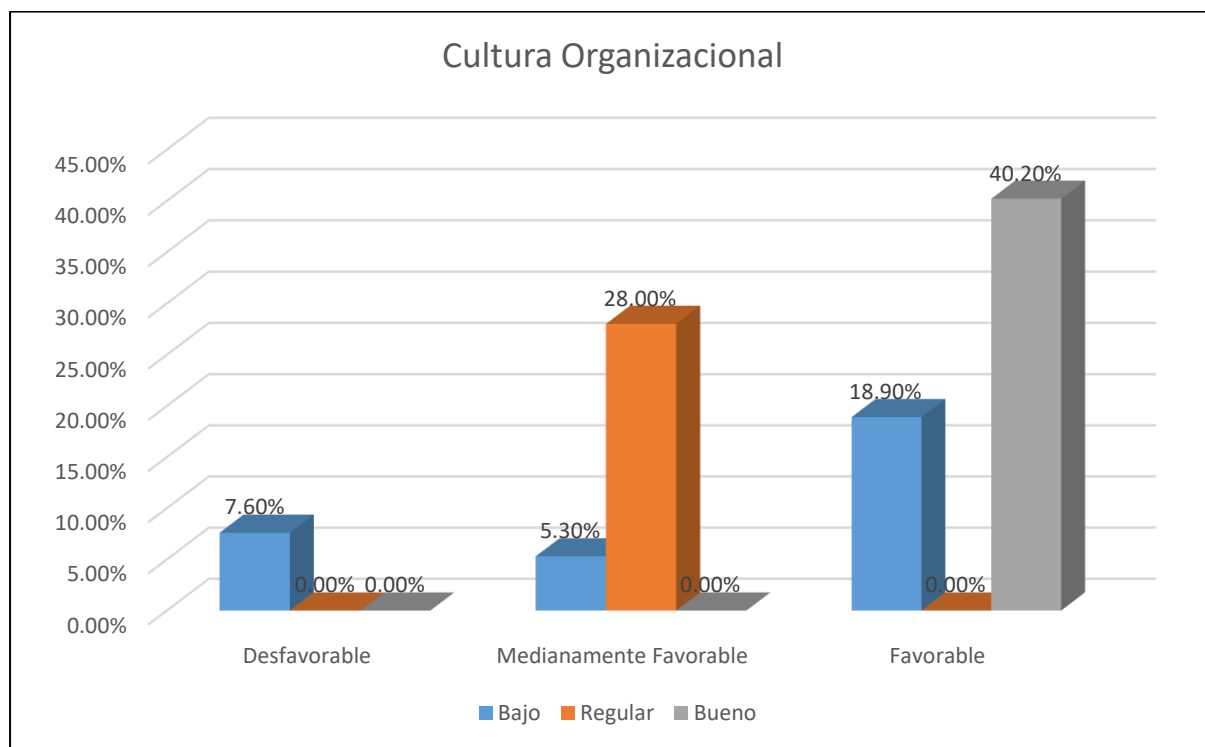
*Cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024*

Cultura organizacional	Ocurrencia de peculado						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	10 <sub>a</sub>	7,6%	7 <sub>b</sub>	5,3%	25 <sub>b</sub>	18,9%	42	31,8%
<b>Regular</b>	0 <sub>a</sub>	0,0%	37 <sub>b</sub>	28,0%	0 <sub>a</sub>	0,0%	37	28,0%
<b>Bueno</b>	0 <sub>a</sub>	0,0%	0 <sub>a</sub>	0,0%	53 <sub>b</sub>	40,2%	53	40,2%
<b>Total</b>	10	7,6%	44	33,3%	78	59,1%	132	100,0%

Nota. Formulario de recaudación de datos.

### Figura 1

*Distribución de frecuencias de las competencias digitales y aprendizaje autorregulado de los docentes de educación primaria de la UGEL San Román - 2022*



Nota. Tabla 2

La tabla que relaciona las culturas organizacionales con la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024 muestra patrones significativos que pueden ayudar a comprender la dinámica de la corrupción en esta institución. Al examinar los datos, se visualiza que gran parte de las respuestas en la categoría de cultura organizacional son desfavorables y medianamente favorables, lo que sugieren entornos propensos a la corrupción. La ausencia de respuestas en la categoría bueno para la cultura organizacional en las dos primeras subcategorías indica que la percepción general entre los empleados no



es positiva. Esto se traduce en un porcentaje considerable de ocurrencia de peculado, donde un 31,8% de las respuestas se clasifican como desfavorables.

La mayoría de los empleados que consideran que las culturas organizacionales son baja se vinculan con una mayor frecuencia de conductas de peculado, evidenciando que un entorno organizacional débil se correlaciona con el aumento de la corrupción. En contraste, aquellos que perciben una cultura organizacional favorable, representando un 40,2% en la categoría de bueno, se encuentran significativamente menos involucrados en situaciones de peculado. Esta tendencia sugiere que mejorar la cultura organizacional podría ser una estrategia efectiva para reducir la corrupción en la municipalidad.

El análisis de la siguiente tabla que aborda el tema de los aprendizajes autorregulado y su vinculación con la ocurrencia de peculado también revela información importante. En este caso, se observa que aquellos que tienen un bajo nivel de aprendizaje autorregulado presentan un mayor porcentaje de comportamientos desfavorables, con un 8,3% en total. Mientras que, al observar las categorías de regular y bueno, se nota que un porcentaje considerable de empleados que tienen un aprendizaje autorregulado medianamente favorable y favorable están menos implicados en actos de peculado. Esto sugiere que promover el aprendizaje autorregulado entre los empleados podría contribuir a una mayor ética en el trabajo y, por ende, disminuir la ocurrencia de corrupción.

La tabla sobre la percepción del empleado frente al trabajo y su relación con la ocurrencia de peculado muestra resultados similares. Aquellos que tienen una percepción desfavorable en relación con su trabajo son más propensos a involucrarse en conductas de peculado, evidenciando que una actitud negativa hacia el trabajo puede estar asociada con una ética laboral débil. En cambio, los empleados que se



sienten más comprometidos y valoran su entorno laboral tienden a reportar menor incidencia de peculado, sugiriendo que mejorar las condiciones laborales y fomentar una cultura de reconocimiento podría ser clave para mitigar la corrupción.

La tabla que examina el proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado también ofrece perspectivas valiosas. La falta de respuestas positivas en las categorías de bajo y bueno para el proceso frente al resultado indica que una gran parte de los empleados no considera que los procesos sean efectivos, lo que podría generar desconfianza y facilitar actos de corrupción. En este sentido, mejorar los procesos internos y establecer controles adecuados podría no solo aumentar la confianza de los empleados, sino también reducir la posibilidad de actos de peculado.

Finalmente, el análisis de la tabla sobre el sistema abierto frente a la ocurrencia de peculado revela que un entorno organizacional poco transparente y con poca apertura también contribuye a la corrupción. Las percepciones desfavorables en relación con la apertura del sistema organizacional se vinculan con una mayor ocurrencia de peculado, sugiriendo que fomentar la transparencia y la comunicación abierta podría ser crucial para combatir la corrupción en la municipalidad.

**Tabla 3**

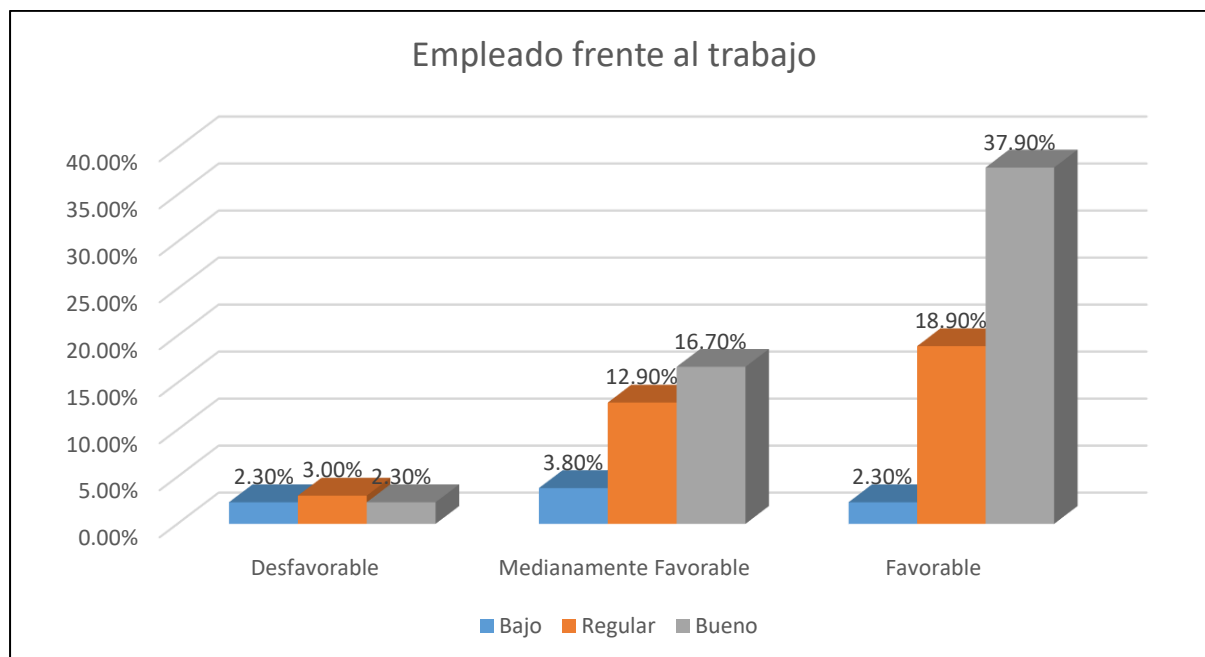
*Empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024*

Empleado frente al trabajo	Ocurrencia de peculado						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable			
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	3 <sub>a</sub>	2,3%	5 <sub>a, b</sub>	3,8%	3 <sub>b</sub>	2,3%	11	8,3%
<b>Regular</b>	4 <sub>a</sub>	3,0%	17 <sub>a</sub>	12,9%	25 <sub>a</sub>	18,9%	46	34,8%
<b>Bueno</b>	3 <sub>a</sub>	2,3%	22 <sub>a, b</sub>	16,7%	50 <sub>b</sub>	37,9%	75	56,8%
<b>Total</b>	10	7,6%	44	33,3%	78	59,1%	132	100,0%

*Nota.* Formulario de recaudación de datos.

**Figura 2**

*Distribución de frecuencias de empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024*



*Nota.* Tabla 3



La tabla que relaciona la percepción del empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024 revela patrones que son cruciales para entender la dinámica laboral y la corrupción dentro de la institución. Al examinar los datos, se visualiza que gran parte de las respuestas en la categoría de empleado frente al trabajo se distribuyen principalmente en las categorías regular y bueno. Sin embargo, también se destaca una notable presencia de respuestas desfavorables.

En la categoría de bajo, donde solo un 8,3% de los empleados se ubican, se reportan 3, 5 y 3 respuestas en las subcategorías desfavorable, medianamente favorable y favorable, respectivamente. Este bajo porcentaje indica que la percepción de los empleados sobre su trabajo es negativa, lo que puede estar relacionado con una mayor propensión a involucrarse en actos de peculado. Esto se debe a que un entorno laboral poco satisfactorio puede fomentar la desmotivación y, en consecuencia, la ausencia de ética en los desempeños.

Por otro lado, en la categoría regular, se observa un aumento en el número de respuestas, alcanzando un 34,8% del total. Los datos indican que el 12,9% de los empleados percibieron sus situaciones laborales como medianamente favorable, mientras que un 18,9% considera que es favorable. Esta tendencia sugiere que, aunque hay una percepción más positiva, aún existen preocupaciones significativas entre los empleados que podrían estar alimentando conductas de peculado. La correlación entre la percepción regular y el incremento en la ocurrencia de peculado sugiere que la mejora de las condiciones laborales podría ser necesaria para reducir la corrupción.

La categoría bueno, que representa el 56,8% del total, muestra que la gran parte de los empleados se sienten satisfechos con sus trabajos. Aquí, un notable



37,9% se clasifica como favorable, lo que implica que estos empleados son menos propensos a involucrarse en actos de peculado. Esta evidencia refuerza la idea de que una buena percepción del trabajo se asocia con una ética más sólida y un compromiso con la integridad en el entorno laboral. La ausencia de respuestas en la categoría desfavorable y la baja representación en la categoría medianamente favorable en este grupo sugiere que un entorno laboral positivo puede actuar como un fuerte disuasivo contra la corrupción.

La suma de estos hallazgos resalta la importancia de mejorar la percepción del empleado frente al trabajo como una estrategia clave para reducir la ocurrencia de peculado. Si los empleados se sienten valorados y comprometidos con sus trabajos, es menos probable que participen en conductas corruptas. Además, las organizaciones deben enfocarse en crear un entorno de trabajo donde se reconozcan y recompensen los logros, así como en abordar las inquietudes que afectan negativamente a los empleados. Fomentar un ambiente de colaboración y respeto podría ser crucial para fortalecer las culturas organizacionales y disminuir la corrupción en el Municipio.

**Tabla 4**

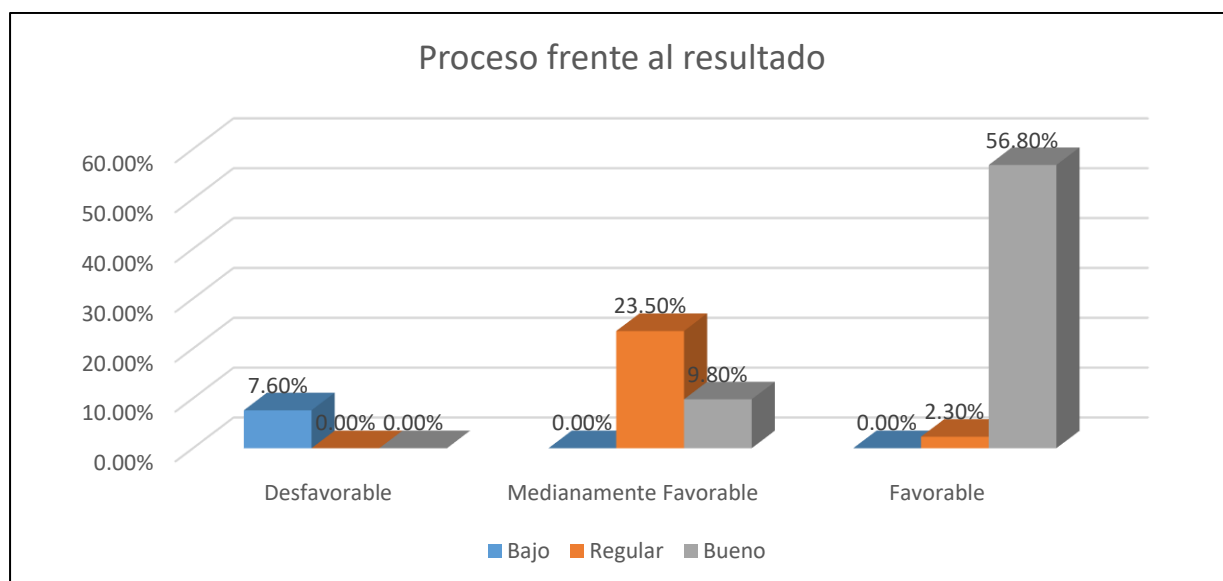
*Proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024*

Proceso frente al resultado	Ocurrencia de peculado						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	10 <sub>a</sub>	7,6%	0 <sub>b</sub>	0,0%	0 <sub>b</sub>	0,0%	10	7,6%
<b>Regular</b>	0 <sub>a</sub>	0,0%	31 <sub>b</sub>	23,5%	3 <sub>a</sub>	2,3%	34	25,8%
<b>Bueno</b>	0 <sub>a</sub>	0,0%	13 <sub>b</sub>	9,8%	75 <sub>c</sub>	56,8%	88	66,7%
<b>Total</b>	10	7,6%	44	33,3%	78	59,1%	132	100,0%

*Nota.* Formulario de recaudación de datos.

**Figura 3**

*Distribución de frecuencias de empleado proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024*



*Nota.* Tabla 4



La tabla que relaciona el proceso frente al resultado con la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024 presenta hallazgos significativos que reflejan la percepción de los empleados sobre la efectividad de los procedimientos internos y su impactación en la corrupción. Al examinar los datos, se observa que una gran parte de los empleados percibe que los procesos son insuficientes para mitigarse los riesgos de corrupciones.

En la categoría de bajo, que representa el 7,6% de los empleados, se reporta un 7,6% de respuestas desfavorables. Este grupo refleja una clara insatisfacción con los procesos existentes, lo que sugiere que un entorno de trabajo ineficaz puede ser un caldo de cultivo para actos de peculado. La falta de respuestas en las categorías medianamente favorable y favorable indica que no hay empleados que perciban los procesos de manera positiva en este grupo, lo que plantea serias preocupaciones sobre las gestiones administrativas en el municipio.

En la categoría regular, aunque no se reportan respuestas desfavorables, se observa que un 25,8% de los empleados considera los procesos como medianamente favorables. Sin embargo, esta percepción se acompaña de un 2,3% que los ve como favorables. Estos resultados indican que, a pesar de una mayoría que considera los procesos regulares, existe un porcentaje significativo que podría estar predispuesto a involucrarse en actos de peculado, debido a la falta de confianza en la efectividad de dichos procesos. La presencia de un número considerable de respuestas en la categoría medianamente favorable sugiere que hay espacio para mejorar los procesos, lo que podría tener un efecto positivo en reducir de la corrupción.

La categoría bueno presenta un panorama más alentador, donde un 66,7% de los empleados considera que los procesos son efectivos. Dentro de este grupo, un 56,8% se clasifica como favorable, lo cual indicaría que percepciones positivas de los

procesos se asocia con una menor ocurrencia de peculado. La ausencia de respuestas desfavorables en esta categoría resalta que un entorno administrativo bien estructurado y transparente puede actuar como un fuerte disuasivo contra la corrupción. Esto refuerza la idea de que mejorar los procesos internos, garantizar la transparencia y establecer controles adecuados son estrategias clave para fortalecer la ética laboral.

Los resultados de esta tabla evidencian que la percepción sobre los procesos internos está íntimamente relacionada con la ocurrencia de peculado. Un proceso que es visto como ineficaz o deficiente puede aumentar la probabilidad de conductas corruptas, mientras que una gestión transparente y eficiente fomenta la confianza y el compromiso ético entre los empleados. Esto sugiere que la municipalidad debe enfocarse en revisar y optimizar sus procesos administrativos, asegurando que estos no solo sean eficaces, sino que también sean percibidos como tales por los empleados.

**Tabla 5**

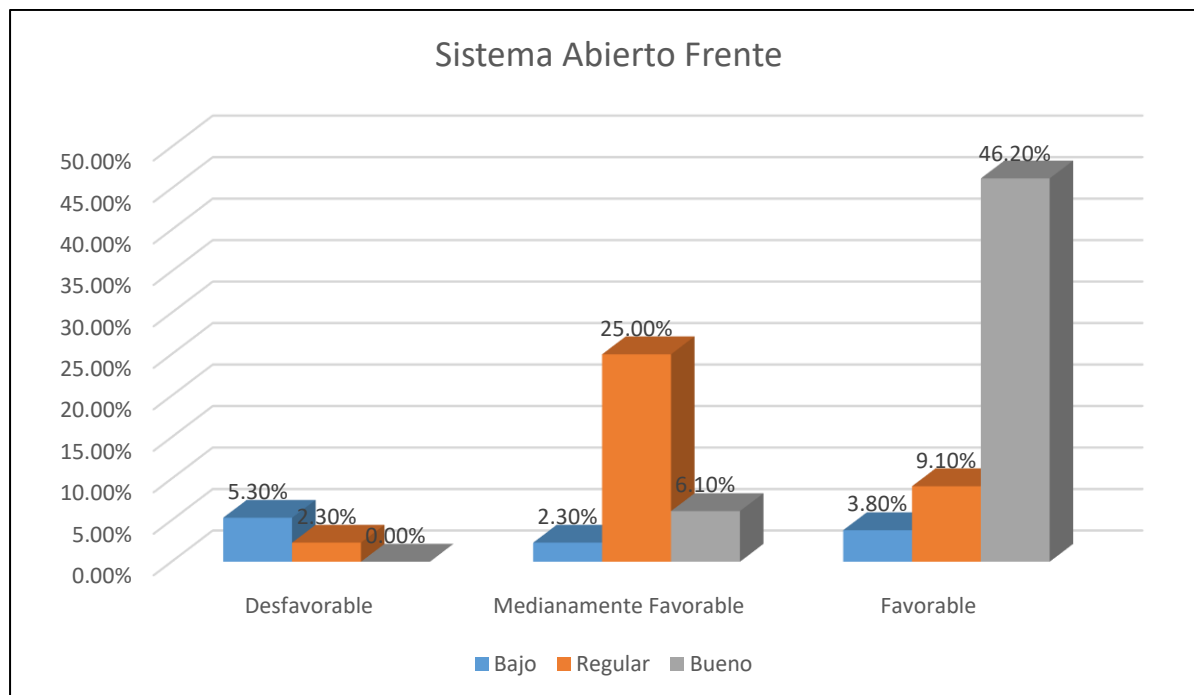
*Sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.*

Sistema abierto frente	Ocurrencia de peculado						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	7 <sub>a</sub>	5,3%	3 <sub>b</sub>	2,3%	5 <sub>b</sub>	3,8%	15	11,4%
<b>Regular</b>	3 <sub>a</sub>	2,3%	33 <sub>b</sub>	25,0%	12 <sub>a</sub>	9,1%	48	36,4%
<b>Bueno</b>	0 <sub>a</sub>	0,0%	8 <sub>a</sub>	6,1%	61 <sub>b</sub>	46,2%	69	52,3%
<b>Total</b>	10	7,6%	44	33,3%	78	59,1%	132	100,0%

*Nota.* Formulario de recaudación de datos.

### Figura 4

*Distribución de porcentaje del sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.*



**Nota. Tabla 5**

La tabla que relaciona el sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024 ofrece una visión importante sobre cómo la estructura organizativa puede influir en la corrupción dentro de la institución. Al analizar los datos, se pueden identificar tendencias significativas que reflejan las percepciones de los empleados sobre los sistemas organizacionales y su impacto en el comportamiento ético.

En la categoría de bajo, donde un 11,4% de los empleados se ubican, se reportan un 5,3% de respuestas desfavorables, un 2,3% en la categoría medianamente favorable y un 3,8% en favorable. Esto indica que un porcentaje significativo de empleados percibe el sistema como poco efectivo. La insatisfacción con un sistema organizacional cerrado puede generar desconfianza y propiciar un



entorno donde la corrupción pueda florecer. La falta de apertura y transparencia en los procesos puede facilitar la ocurrencia de peculado, ya que los empleados podrían sentirse menos responsables y más propensos a actuar de manera poco ética en un entorno que no promueve la rendición de cuentas.

En la categoría regular, se observa una mayor participación, con un 36,4% de los empleados que consideran que el sistema es medianamente favorable. Sin embargo, un 2,3% se clasifica como desfavorable y un 9,1% como favorable. Esta distribución sugiere que, aunque existe una percepción más positiva que en la categoría anterior, hay una notable cantidad de empleados que todavía desconfían del sistema. La percepción de un sistema organizacional regular puede ser insuficiente para mitigar el riesgo de peculado, ya que la falta de confianza en la transparencia y eficacia de los procesos puede seguir alimentando conductas corruptas.

En la categoría bueno, un 52,3% de los empleados perciben el sistema como favorable. Dentro de este grupo, un 46,2% considera que el sistema es efectivamente bueno, lo que indica que una gestión abierta y transparente se correlaciona con una menor incidencia de peculado. Las ausencias de respuestas desfavorables en esta categoría destacan las importancias de fomentarse sistemas organizativos que promuevan la comunicación abierta, la colaboración y la participación del personal. Entornos laborales donde la información fluye y los procesos son claros puede disminuir la probabilidad de actos de corrupción, ya que los empleados se sienten más seguros y comprometidos.

La correlación entre la percepción del sistema abierto y la ocurrencia de peculado es clara: un sistema bien estructurado y abierto se asocia con una ética laboral más sólida y un menor riesgo de corrupción. Esto sugiere que el Municipio

Provincial de San Román debe priorizar la implementación de un enfoque organizacional que valore la transparencia y la comunicación efectiva. Fomentar un ambiente donde los empleados sientan que pueden expresar sus inquietudes y participar en la toma de decisiones puede ser un paso fundamental para reducir la corrupción.

## 4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

### Hipótesis General

Hay vinculación significativa entre la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.

#### 1. Formulación de hipótesis estadísticas

**Ho:** No hay vinculación significativa entre la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.

**Ha:** Hay vinculación significativa entre la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.

#### 2. Elección del nivel de significancia

$\alpha=0,05$

#### 3. Selección de la prueba estadística

Se usó el análisis vinculante de Rho Spearman asumiendo que quienes integran la muestra se escogieron de forma aleatoria y se habrían concluido los procesos de relevancia.

#### 4. Lectura de P – valor

El examen de hipótesis se aprobará si el valor p es menor que el umbral significativo y la  $H_0$  se aprobará si el valor p es mayor que el umbral significativo.

**Tabla 6**

*Relación entre la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024*

			<b>Cultura organizacional</b>	<b>Ocurrencia de peculado</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Cultura organizacional</b>	Coefficiencias vinculantes	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	<b>Ocurrencia de peculado</b>	N	132	132
		Coefficiencias vinculantes	,725**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	132	132	

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Decisión estadística**

En base a la información para tomar decisiones estadísticas de, si aceptaríamos o rechazaríamos la  $H_0$ , tendríamos los criterios expuestos.

#### **Criterio: regla de decisión**

P valor > 0,05: Aceptaríamos la  $H_0$  y rechazaríamos la  $H_a$ .

P valor < 0,05: Aceptaríamos la  $H_a$  y rechazaríamos la  $H_0$ .

#### **Interpretación:**

La vinculante entre las culturas organizacionales y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024, analizada mediante la coeficiencia vinculante de Spearman, revela hallazgos significativos que sugieren una



conexión directa entre ambas variables. La coeficiencia vinculante de 0,725 indicaría una vinculación positiva fuerte entre las culturas organizacionales y las ocurrencias de peculado, lo que implicaría que a medida que las culturas organizacionales se debilitan, la ocurrencia de actos de peculado tiende a aumentar.

El valor significativo bilateral de 0,000 reforzaría la validación de esta relación, ya que es inferior al umbral comúnmente aceptado de 0,05, lo cual sugeriría que la vinculación observada no es el resultado aleatorio. Con 132 casos analizados, la muestra proporciona una base sólida para inferir que hay una interdependencia significativa entre cómo se percibe las culturas organizacionales y la frecuencia de conductas corruptas dentro del municipio.

Unas culturas organizacionales fuertes y positivas está vinculada con principios éticos y comportamientos de integridad entre los empleados. En este contexto, unas culturas que fomentan las transparencias, las comunicaciones abiertas y las rendiciones de cuentas puede actuar como un disuasivo efectivo contra la corrupción. Por el contrario, una cultura organizacional débil puede generar un entorno propicio para el peculado, donde los empleados se sientan menos comprometidos y más inclinados a participar en actos de corrupción.

La correlación positiva también sugiere que las iniciativas para fortalecer las culturas organizacionales podrían tener una impactación directo en la reducción de la corrupción. Implementar programas de capacitación en ética, establecer canales de comunicación efectiva y promover un liderazgo comprometido con valores éticos son estrategias que podrían mejorar las culturas organizacionales y, a su vez, disminuir la ocurrencia de peculado.



## Prueba de Hipótesis específica 1

Hay vinculación significativa entre el empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024.

### 1. Formulación de hipótesis estadísticas

**Ho:** No hay vinculación significativa entre el empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024

**Ha:** Hay vinculación significativa entre el empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024

### 2. Criterio: regla de decisión

P valor  $> 0,05$ : Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor  $< 0,05$ : Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

**Tabla 7**

Relación extrínseca entre el empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2024

		Empleado frente al trabajo	Ocurrencia de peculado
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Empleado frente al trabajo</b>	Coeficiencias vinculantes	1,000 ,586**
		Sig. (bilateral)	. ,002
		N	132 132
	<b>Ocurrencia de peculado</b>	Coeficiencias vinculantes	,586** 1,000
		Sig. (bilateral)	,002 .
		N	132 132

*Nota:* Elaboración propia.

La relación extrínseca entre la percepción del empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024, analizada mediante la coeficiencia vinculante de Spearman, revela resultados relevantes que subrayan la conexión entre estas dos variables. La coeficiencia vinculante 0,586 indicaría una vinculación positiva moderada entre la percepción del empleado respecto a su trabajo y la ocurrencia de peculado. Esto sugiere que a medida que las percepciones de los empleados sobre sus entornos laborales se vuelven más desfavorable, la incidencia de actos de peculado tiende a aumentar.

El valor significativo bilateral de 0,002 es notablemente inferior al umbral de 0,05, lo cual indicaría que esta correlación es significativa de forma estadística y no se debe al azar. Con una muestra de 132 casos analizados, los hallazgos permiten inferir que hay una vinculación importante entre cómo los empleados perciben su



trabajo y la frecuencia con la que se presentan actos de corrupción dentro de la municipalidad.

La vinculante positiva entre las percepciones del empleado y la ocurrencia de peculado sugiere que un entorno laboral desfavorable puede generar desmotivación y falta de compromiso, factores que pueden predisponer a los empleados a participar en conductas corruptas. Por otro lado, una percepción positiva del trabajo está asociada con un mayor sentido de responsabilidad y ética, lo que puede disminuir la probabilidad de involucrarse en actos de peculado.

Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar ambientes laborales que valoren las satisfacciones y los compromisos de los empleados. Iniciativas como el reconocimiento del desempeño, la mejora de las condiciones laborales y las promociones de una cultura de transparencia y respeto pueden ser efectivas para elevar la percepción de los empleados y, como consecuencia, reducir la ocurrencia de corrupción.

### **Prueba de Hipótesis específica 2**

Hay vinculación significativa entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024.

### **3. Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No hay vinculación significativa entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024.

**Ha:** Hay vinculación significativa entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024.

#### 4. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la  $H_0$  y rechazaríamos la  $H_a$ .

P valor < 0,05: Aceptaríamos la  $H_a$  y rechazaríamos la  $H_0$ .

**Tabla 8**

*Relación entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024*

			Proceso frente al trabajo	Ocurrencia de peculado
Rho de Spearman	Proceso frente al trabajo	Coeficiencias vinculantes	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Ocurrencia de peculado	Coeficiencias vinculantes	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

*Nota:* Matriz de datos.

La relación entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024, examinada mediante la coeficiencia vinculante de Spearman, revela información significativa sobre cómo la percepción de los procesos laborales puede influir en la corrupción dentro de la institución. La coeficiencia vinculante de 0,476 indicaría una vinculación positiva moderada entre las percepciones de los empleados sobre los procesos de trabajo y la ocurrencia de peculado. Esto sugiere que a medida que la efectividad y la transparencia de los procesos son percibidas como deficientes, la ocurrencia de actos de peculado tiende a aumentar.

El valor significativo bilateral de 0,000, que es significativamente inferior al umbral de 0,05, reforzaría la validez de esta relación, indicando que la vinculación



observada no es producto aleatorio. Con 132 casos analizados, los resultados permiten inferir que existe una interdependencia importante entre la percepción de los procesos laborales y la frecuencia de conductas corruptas en la municipalidad.

Una percepción negativa de los procesos laborales puede crear un ambiente propenso a la corrupción, ya que los empleados pueden sentirse desmotivados y menos comprometidos con la ética organizacional. La falta de claridad, eficiencia y transparencia en los procedimientos puede llevar a que los empleados busquen alternativas poco éticas para alcanzar sus objetivos o resolver problemas.

Por otro lado, una percepción positiva de los procesos de trabajo se asocia con una mayor integridad y responsabilidad por parte de los empleados. La claridad en los procedimientos, así como la existencia de controles y mecanismos de rendiciones de cuentas, pueden disuadir a los empleados de involucrarse en actos de peculado. La optimización de los procesos internos, la capacitación en la importancia de la ética y la promoción de un entorno de trabajo justo son estrategias que pueden ser efectivas para reducir la corrupción.

### **Prueba de Hipótesis específica 3**

Hay vinculación significativa entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024.

### **5. Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No hay vinculación significativa entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024

**Ha:** Hay vinculación significativa entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024

### 6. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

**Tabla 9**

Relación entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román – Juliaca 2024

			Sistema abierto frente a cerrado	Ocurrencia de peculado
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Sistema abierto frente a cerrado</b>	Coeficiencias vinculantes	1,000	,621
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	<b>Ocurrencia de peculado</b>	Coeficiencias vinculantes	,621	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

*Nota:* Elaboración propia.

La relación entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024, analizada mediante la coeficiencia vinculante de Spearman, proporciona información relevante sobre cómo la estructura organizativa influye en la corrupción. La coeficiencia vinculante de 0,621 sugiere una vinculación positiva moderada a fuerte entre la percepción del sistema



organizativo y la ocurrencia de peculado. Esto implicaría que a medida que los empleados perciben el sistema como más cerrado, la incidencia de actos de peculado tiende a aumentar.

El valor significativo bilateral de 0,000, que está muy por debajo del umbral de 0,05, refuerza la idea de que esta vinculación es estadísticamente significativa, lo que indica que la relación observada no es casual. Con una muestra de 132 casos, los resultados permiten concluir que existe una conexión importante entre la percepción del sistema organizacional y la frecuencia de conductas corruptas en la municipalidad.

Un sistema organizativo cerrado, donde la información y las decisiones no fluyen libremente, puede generar desconfianza entre los empleados y propiciar un ambiente en el que la corrupción sea más probable. La falta de transparencia y comunicación puede llevar a que los empleados se sientan desconectados y menos responsables, facilitando así conductas poco éticas. Por el contrario, un sistema abierto, que promueve la participación y la comunicación, tiende a fomentar la rendición de cuentas y a disuadir actos de corrupción.

Los hallazgos sugieren que la administración municipal debería enfocarse en adoptar un enfoque más abierto y transparente en su estructura organizativa. Implementar mecanismos que permitan una mayor comunicación y colaboración entre los empleados podría ser clave para reducir la ocurrencia de peculado. Promover un entorno en el cual el personal se sienta valorado y donde se reconozcan los aportes individuales puede mejorar la confianza y el compromiso, creando un clima laboral más ético.

### 4.3. Discusión de los resultados

En esta exploración al determinar la relación entre las competencias digitales y el aprendizaje autorregulado de los docentes de educación primaria de la UGEL San Román – 2022. Se halló que el valor ( $p$  calculada = 0.000) < ( $p$  tabular = 0.05), mediante el examen paramétrico de Rho - Spearman, lo cual nos daría a entender que hay una vinculante entre las variables. Estos hallazgos convergerían en la exploración de López (2021) toda institución pública se construye sobre los cimientos de las responsabilidades sociales y los compromisos organizacionales, que le permiten gestionar sus relaciones con el mundo interno y externo de manera sostenible y moral. Esto conduce a resultados positivos en la gestión municipal y, en última instancia, a la satisfacción de los empleados. Determinar la conexión entre los compromisos organizacionales y las responsabilidades sociales entre los trabajadores públicos del Municipio Provincial de Huancayo en Perú es la finalidad principal de la exploración. Se compararon los datos recogidos a través de un cuestionario administrado a 186 trabajadores seleccionados aleatoriamente, entre hombres y mujeres (administración, funcionarios y personal de autoridad). Los hallazgos muestran que el compromiso organizacional y las responsabilidades sociales no se correlacionan significativamente ( $r=0,098$ ,  $p=0,182$ ). Se determina que los empleados públicos desconocen y despreocupan las responsabilidades sociales; es decir, la Municipalidad Provincial de Huancayo carece de capacidad para dar respuesta a sus grupos de interés. Además, los servidores públicos carecen de un sentido de autoidentificación e integración con la organización; desconocen la importancia de ciertos elementos que los impulsan a contemplar su continuidad o permanencia dentro de la organización; y, por último, no se sienten obligados a seguir trabajando para la organización. En el contexto del estudio de López (2021) sobre



responsabilidades sociales y compromisos organizacionales en el sector público, la discusión de la vinculación entre culturas organizacionales y las incidencias del desfalco en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca revela una serie de conexiones importantes que ameritan mayor investigación. Al analizar los datos recopilados y el estudio de López se pueden encontrar patrones y conclusiones que profundizan nuestra comprensión de las relaciones entre estas variables.

López (2021) destaca que las responsabilidades sociales y los compromisos organizacionales son fundamentales para la gestión pública, permitiendo que las instituciones mantengan relaciones sostenibles y éticas tanto con sus empleados como con la comunidad. En su estudio, encontró que no hay vinculación significativa entre las responsabilidades sociales y los compromisos organizacionales en el Municipio Provincial de Huancayo. Esta falta de correlación sugiere que los empleados públicos pueden no estar plenamente conscientes de la importancia de las responsabilidades sociales en su trabajo diario, lo que a su vez puede afectar su compromiso con la organización.

La ausencia de identificación y conexión de los empleados con la institución, como se menciona en el estudio de López, se alinea con los hallazgos sobre las culturas organizacionales en el Municipio Provincial de San Román. En este caso, la percepción de un sistema cerrado y de procesos poco efectivos puede crear un ambiente de desmotivación y desconfianza entre los empleados. Cuando los empleados no se sienten parte de una organización que valore su bienestar y su desarrollo, es más probable que se puedan involucrar en conductas poco éticas, incluyendo el peculado. Esto resuena con la idea de que un compromiso débil puede llevar a una falta de responsabilidad y, por ende, a un aumento en la ocurrencia de actos corruptos.



Además, López señala que la indiferencia hacia la responsabilidad social puede estar relacionada con una falta de formación y concienciación entre los empleados. En el contexto del Municipio de San Román, es plausible que las faltas de capacitaciones sobre las éticas y las responsabilidades sociales contribuyan a la percepción de que los procesos organizacionales son ineficaces. Si los empleados no comprenden la importancia de actuar de manera ética y responsable, es poco probable que desarrollen un fuerte compromiso con la organización, lo que podría facilitar la ocurrencia de peculado.

La vinculación entre las culturas organizacionales y las responsabilidades sociales son cruciales. Una cultura que promueve valores éticos y una clara responsabilidad hacia la comunidad puede generar entornos laborales donde el personal se sienten motivados y comprometidos. En contraste, los entornos que carecen de estos principios pueden llevar a un aumento de la desconfianza y a la percepción de que la corrupción es tolerada o incluso aceptada. Así, los hallazgos sobre la cultura organizacional en San Román subrayan la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan tanto las responsabilidades sociales como los compromisos organizacionales.

Un enfoque proactivo en las responsabilidades sociales no solo beneficia a las comunidades, sino que también puede reforzar la identificación de los empleados con la organización. Programas de responsabilidad social bien diseñados pueden ayudar a los empleados a ver cómo su trabajo contribuye a un bien mayor, aumentando su sentido de propósito y su compromiso con la institución. Esto se traduce en una reducción de la corrupción, ya que los empleados que se sienten conectados y comprometidos son menos propensos a involucrarse en conductas deshonestas.



Además, la capacitación y el desarrollo profesional deben ser parte integral de cualquier esfuerzo para mejorar la cultura organizacional. Como sugiere López, es fundamental que los empleados reciban formación no solo en sus roles específicos, sino también en la importancia de las responsabilidades sociales y las éticas en el servicio público. Al empoderar a los empleados con conocimientos y habilidades, se puede fomentar un sentido de responsabilidad que no solo mejore su compromiso con la organización, sino que también actúe como un baluarte contra la corrupción.

La investigación de López también señala las necesidades de mayores integraciones del personal con la organización. En el Municipio de San Román, mejorar los canales de comunicación y fomentar un ambiente donde las opiniones de los empleados sean valoradas puede ser un primer paso hacia un mayor compromiso organizacional. La transparencia en las tomas de decisiones y la inclusión del personal en procesos clave pueden crear un sentido de pertenencia que, a su vez, disminuye la probabilidad de actos de peculado.

Por último, es importante reconocer que las culturas organizacionales y el compromiso de los empleados no se desarrollan en un vacío. La dinámica del entorno político, social y económico también influye en las formas en que los empleados perciben sus trabajos y sus organizaciones. En un contexto donde la corrupción es un problema persistente, puede resultar difícil para los empleados mantener un compromiso fuerte y ético. Por lo tanto, las autoridades deben abordar no solo los aspectos internos de las culturas organizacionales, sino también los factores externos que pueden estar alimentando un ciclo de desconfianza y corrupción.

En conclusión, la vinculación entre las culturas organizacionales, las responsabilidades sociales y los compromisos de los empleados en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca es compleja y multifacética. Los hallazgos de



López (2021) y el análisis de la ocurrencia de peculado sugieren que hay una necesidad urgente de fortalecer tanto las culturas organizacionales como el compromiso ético de los empleados. Fomentar un entorno laboral que valore la responsabilidad social y la ética no solo beneficiará a la institución, sino que también contribuirá a una mayor satisfacción y retención de los empleados, creando así un ciclo positivo que promueva la integridad y reduzca la corrupción.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** En base a los hallazgos obtenidos se concluye que hay una vinculación significativa entre las culturas organizacionales y las ocurrencias de peculados en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca. La coeficiencia vinculante de 0,725 indicaría que a medida que las culturas organizacionales se debilitan, la incidencia de actos de peculado tiende a aumentar, sugiriendo la necesidad de fortalecer los valores éticos dentro de la institución
- SEGUNDA.** Conforme a los hallazgos obtenidos se concluye que hay una vinculación positiva entre la percepción del empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado. Un coeficiente de 0,586 sugiere que la desmotivación y la falta de identificación con la organización pueden predisponer a los empleados a involucrarse en actos corruptos, destacando la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo
- TERCERA.** En base a los hallazgos obtenidos se concluye que hay una vinculación moderada entre el proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado. Con un coeficiente de correlación de 0,476, se evidencia que la percepción de ineficacia en los procesos organizacionales puede facilitar la corrupción, lo que resalta la necesidad de optimizar los procedimientos internos para garantizar las transparencias y las rendiciones de cuentas.
- CUARTA.** En base a los hallazgos obtenidos se concluye que hay una vinculación significativa entre el sistema abierto frente al cerrado y la



ocurrencia de peculado. El coeficiente de correlación de 0,621 sugiere que un sistema cerrado, que limita la comunicación y el flujo de información, puede aumentar la propensión a actos de corrupción, enfatizando la importancia de implementar un enfoque más abierto y transparente en la gestión municipal.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Al alcalde, se sugiere implementar programas de capacitaciones y talleres que fortalezcan los valores éticos y la cultura organizacional en el Municipio Provincial de San Román - Juliaca. Esto incluiría la creación de códigos de conductas claros y las promociones de prácticas de integridad que aseguren un ambiente laboral ético y comprometido con la transparencia.
- SEGUNDA.** Al gerente administrativo, se recomienda realizar revisiones exhaustivas de los procesos organizacionales con el fin de identificar ineficiencias y áreas de mejoras. Implementar procedimientos claros y eficaces, así como mecanismos de controles internos, garantizará la transparencia y reducirá la posibilidad de corrupción dentro de la institución.
- TERCERA.** Al Apreciado concejal, se aconseja adoptar un modelo de gestión más abierto, que facilite las comunicaciones y las colaboraciones entre todos los niveles de la municipalidad. Promover espacios de diálogo y retroalimentación puede ayudar a construir confianza entre los empleados y la administración, lo que a su vez contribuirá a la reducción de la corrupción.
- CUARTA.** Al jefe de planificación, se sugiere integrar en la estrategia municipal un enfoque de responsabilidad social que involucre a los empleados en iniciativas comunitarias. Esto no solo fortalecerá el compromiso organizacional, sino que también mejorará la percepción pública de



la municipalidad y contribuirá a una cultura de ética y responsabilidad.

## REFERENCIAS

- Abello, G. J. A. (2017). El peculado por comisión por omisión en Colombia. *Pensamiento Jurídico*, 0(45), 157–192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7121000>
- Alvarado, M. J. E., & Sánchez, C. C. K. (2019). *Relación del control interno con la cultura organizacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca – 2018*. 63. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21812>
- Augusto, B. C. (2006). *Metodología de la investigación*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Ayamamani, Y. (2021). Imputación concreta en el delito de peculado como delito de infracción del deber, en los requerimientos acusatorios de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios de Puno". *Universidad Nacional Del Altiplano De Puno*, 167. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14871>
- Basurto, M., & Macias, M. (2022). *Cultura Organizacional Y Los Valores Institucionales En El Desempeño Laboral De Los Empleados Del Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Rocafuerte*. <https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/handle/42000/2000>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. [https://books.google.com.pe/books/about/Metodología\\_de\\_la\\_investigación\\_cuanti.html?id=su2YtgAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodología_de_la_investigación_cuanti.html?id=su2YtgAACAAJ&redir_esc=y)
- Caffarena, J. (2014). Derecho penal económico: Los delitos contra la administración



pública. *Editorial Jurídica de Chile.*

Calderón, H. G., Murillo, G. S. M., & Torres, N. K. Y. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral.*

[https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/5452/4214](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/5452/4214)

Código Penal del Perú. (2021). *Código Penal Peruano. Decreto Legislativo N° 635. 106.* <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0034/codigo-penal-29.07.2020.pdf>

Conza, R. (2018). La administración pública y el delito de peculado de uso en los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Espinar - 2017. *Universidad César Vallejo.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34937/conza\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34937/conza_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz, S. L. (2011). *La observación.*

[https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La\\_observacion\\_Lidia\\_Diaz\\_Sanjuan\\_Texto\\_Apoyo\\_Didactico\\_Metodo\\_Clinico\\_3\\_Sem.pdf](https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf)

García Sanz, M. P., & García Meseguer, M. (2012). *Los métodos de la investigación* (pp. 978-84-8371-973-2).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=787917>

Gianella, A. E. (1995). Los métodos de la ciencia y la investigación. *Universidad Nacional de La Plata*, 1. <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/El-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>

González, M. L., & Difabio de Anglat, H. E. (2016). Enfoque transversal y longitudinal en el estudio de patrones de aprendizaje en alumnos universitarios de



ingeniería. *Actualidades Investigativas En Educación*, 16(3).

<https://doi.org/10.15517/aie.v16i3.26089>

Guerra, P. V. M. (2012). *Los órganos de control institucional y su incidencia en la gestión municipal de los gobiernos locales de la región Puno 2007 - 2010*.

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/451>

Guerrero, B. M. A., & Silva, S. D. R. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 110–115.

<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.188>

Guzman, C. N. K. (2023). Auditoría forense y su influencia en el índice de corrupción y fraude en las municipalidades provinciales de la región Puno periodo 2022.

*Tesis*, 1–57. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22656>

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta Ed., Issue 2). Editorial McGraw Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. *Cuaderno De Cátedra*, 1–38.

[http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-](http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf)

[content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf](http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf)

Llanos, M. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de acción de la Gestión Humana*.

<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

López, A. E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656–

668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>



- López, P. J. J. (2016). *Gerencia y cultura organizacional en la administración pública de Chinchina Caldas*. 19(5), 1–23.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7869>
- Luzón, P. D. M. (2010). Curso de derecho penal: Parte especial II (Delitos patrimoniales y económico-empresariales). *Editorial Tirant Lo Blanch*.
- Medina, D. C. I. (2004). *Metodología de la investigación para estudiantes de contabilidad*. 1–37. [www.uprb.edu/profesor/dgonzalez/contabilidad/encuentro](http://www.uprb.edu/profesor/dgonzalez/contabilidad/encuentro).
- Montecé, S., & Alcívar, N. (2020). El delito de peculado en el Ecuador. *Revista UNIANDES Episteme*, 7(1), 608–623.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298082>
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios, V. J. J., & Romero, D. H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta Ed., Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ortega, C. (2021). *Cultura organizacional: Qué es, características, tipos y ejemplos*.  
<https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/>
- Peschiera, J. R. (2023). *El Delito de «Peculado de Uso»*.  
[https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2377\\_5\\_peculado\\_de\\_uso.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2377_5_peculado_de_uso.pdf)
- Reátegui, S. J. (2020). El peculado en la legislación penal peruana. *Ius et Tribunalis*, 06(06), 73–146. <https://doi.org/10.18259/iet.2020006>
- Rojas, V. F. (2016). Manual operativo de los delitos contra la administración pública. *Lima: Nomos & Thesis*.



- Salazar, M. (2008). *Características de la Cultura Organizacional*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004)
- Salinas, S. R. (2011). Delitos contra la Administración Pública. In *Lima: Grijley*.  
<https://libreriasgrijley.com/libro/delitos-contra-la-administracion-publica-3/>
- Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Ed). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. *Jossey-Bass*.
- Torres, D., & Pari, M. (2017). *Relación de la cultura organizacional y eficacia del gasto público en municipalidades distritales de la provincia de Puno - 2017*.  
<http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6368>
- Torres, P. D. (2022). Apuntes sobre el delito de peculado: lo que todo servidor público debe evitar. *PUCP*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/apuntes-sobre-el-delito-de-peculado-lo-que-todo-servidor-publico-debe-evitar-26064/>
- Ulloa, A. W. A. (2015). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo*.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/10045>
- Vara, H. A. A. (2010). *7 Pasos para una tesis exitosa: Un método efectivo para las ciencias empresariales*.
- Vargas, V. J. C., Barrutia, A. L. E., Ruiz-Camus, C. E., Moncada, H. J. F., & Palomino, A. G. del P. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1546–1561.



[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.369](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.369)

Zavaleta, C. E. M. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 14(1), 72–85. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>



# ANEXOS

**Anexo 01. Matriz de consistencia**

RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2024

PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Cultura organizacional		
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?	Determinar la relación de la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.	Empleado frente a trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interés por problemas personales</li> <li>Interés por bienestar</li> <li>Participación en toma de decisiones</li> <li>Presión por funciones y tareas</li> <li>Interés por aspectos complementarios a la tarea</li> </ul>	Escala Tipo LIKERT 1 – 5 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre
PE4. ¿Cuál es la relación del empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?	O1. Determinar la relación del empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.	H1. Existe relación significativa entre el empleado frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.	Proceso frente a resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actitud frente a riesgos</li> <li>Esfuerzo dedicado al trabajo</li> <li>Posibilidad de innovación</li> <li>Actitud ante situaciones no familiares</li> <li>Trabajo como reto persona</li> </ul>	
PE5. ¿Cuál es la relación del proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?	O2. Establecer la relación del proceso frente al resultado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024	H2. Existe relación significativa entre el proceso frente al trabajo y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.	Sistema abierto frente a cerrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apertura a nuevos empleados</li> <li>Ajuste persona-organización</li> <li>Facilidad para adaptación</li> <li>Divulgación de información</li> <li>Posibilidad de expresión</li> </ul>	
PE6. ¿Cuál es la relación del sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024?	O3. Hallar la relación del sistema abierto frente al cerrado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024	H3. Existe relación significativa entre el sistema abierto frente a cerrado y la ocurrencia de peculado en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2024.	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Peculado		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Apropiación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Caudales</li> </ul>	Escala Tipo LIKERT 1 – 5 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre
			Utilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos</li> </ul>	



METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b> Cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> Hipotético - deductivo</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional</p> <p><b>Notación funcional:</b></p> <div style="text-align: center;"> <p>M → Ov<sub>1</sub> = (X) M → Ov<sub>2</sub> = (Y) r: Correlación</p> </div> <p><b>Dónde:</b> M: Muestra Ov<sub>1</sub> = (X) Observación de la variable 1: Cultura organizacional Observación de la variable 2: Peculado r = Correlación entre dichas variables</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Transversal</p>	<p><b>Universo</b> En este estudio, el universo será de funcionarios de la Municipalidad de San Román</p> <p><b>Población</b> En este estudio, la población está conformada por los funcionarios de la Municipalidad de San Román, la cual está conformada por 480 funcionarios</p> <p><b>Muestra</b> De acuerdo a la fórmula se tiene</p> $n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$ <p>Donde:</p> <p>n = tamaño de muestra N = tamaño de la población z = parámetro estadístico (Nivel de confianza) e = error de estimación p = probabilidad de que ocurra un evento q = probabilidad de que no ocurra un evento</p> $n = \frac{480 * 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (480 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}$ <p>La muestra para la investigación está conformada por 132 funcionarios de la Municipalidad de San Román – Juliaca 2024.</p>	<p><b>TÉCNICAS</b> De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo.</p> <p><b>Técnica de investigación según método:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENCUESTA</b> Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitirá obtener información.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b> De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base.</p> <p><b>Instrumento de investigación según método:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CUESTIONARIO</b> Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios.</li> </ul>	<p><b>DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS</b> <b>DISEÑO ESTADÍSTICO</b> Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Rho de Spearman</p> <p>La fórmula de Rho de Spearman es el siguiente:</p> $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$ <p><b>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS.</b> H<sub>1</sub>: R<sub>xy</sub> ≠ 0 (significa que existe relación directa entre las dos variables) H<sub>0</sub>: R<sub>xy</sub> = 0 (significa que no existe relación directa entre las dos variables)</p> <p><b>NIVEL DE SIGNIFICANCIA.</b> Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, α=0.05</p> <p><b>ESTADÍSTICA DE PRUEBA</b> Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.</p> <p><b>Dónde:</b> t<sub>c</sub>; T calculada n : tamaño de muestra r : coeficiente de efecto.</p> <p><b>REGLA DE DECISIÓN.</b> Si t<sub>c</sub> &gt; t<sub>i</sub>, entonces se rechaza H<sub>0</sub></p>



## Anexo 02. Matriz instrumental

3	2	2	1	3	1	2	2	1	1	4	1
1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2
2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1
3	2	1	2	3	1	2	3	1	1	1	2
3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1
2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3
3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
2	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1
2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	2
3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	4	2
2	4	2	1	2	1	3	3	1	1	4	1
3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1
3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	4	1
3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1



3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	4	4
3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	4	2
3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	4	1
3	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	4
3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	4	1
1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	4	4
3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	4	4
3	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	4
3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	4	2
2	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3
3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
2	3	1	2	3	1	3	3	1	1	4	4
3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	4	1
3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	2
3	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1
2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	4
2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1



3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	4	2
2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	4	4
3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	4	1
2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	4	4
3	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	4
3	2	1	1	2	1	3	3	1	1	4	1
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2
3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	4	4
3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	3
3	1	2	1	3	1	3	3	1	1	4	4
3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	4	1
3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	4	1
3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	4	4
3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1
1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	4	1
3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3
3	2	1	1	3	1	3	2	1	1	4	1



3	2	2	1	3	1	2	3	1	1	4	1
3	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	4
3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	4	4
3	2	1	1	3	1	2	1	1	1	4	4
3	3	1	1	2	1	3	1	1	1	4	3
2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	4	1
1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	2
3	3	2	2	3	1	2	3	1	1	4	1
3	3	2	1	3	1	2	3	1	1	4	1
2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	4	1
3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	4	1
3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2
3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	4	2
3	3	1	1	3	1	3	2	1	1	4	1
3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2
3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1
1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2



3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1
3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1	4
3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	4	2
3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	4	1
3	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1
3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	4	2
3	2	2	1	3	1	2	3	1	1	4	4
3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	4	1
3	2	1	1	3	1	2	3	1	1	4	4
3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	4	2
3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	4	4
3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	4	4
3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	4	1
3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	4	1
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2
3	1	1	1	3	1	2	3	1	1	4	1
2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4



3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	4	4
2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	4	4
3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	4	4
2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1
3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	4
3	1	2	2	3	1	3	3	1	1	1	4
1	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	4
3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	4
3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	4	4
3	1	1	1	3	1	3	2	1	1	4	4
1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	2
3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	4	2



**Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación**

<b>HÁBITOS DE CONVIVENCIA</b>					
<b>Dimensión 1. Aprender a convivir</b>					
Valoro la importancia de respetar las opiniones de mis compañeros.					
Participó activamente en actividades grupales y colaborativas					
Me esfuerzo por resolver los conflictos de manera pacífica y constructiva.					
Considero las emociones y sentimientos de mis compañeros al interactuar con ellos.					
<b>Dimensión 2. Aprender a relacionarse</b>					
Me siento cómodo iniciando conversaciones con mis compañeros					
Escucho activamente a mis compañeros cuando comparten sus ideas y opiniones					
Soy capaz de trabajar en equipo y colaborar efectivamente con otros					
Busco comprender el punto de vista de los demás durante una discusión o conflicto.					
<b>Dimensión 3. Aprender a cumplir normas</b>					
Entiendo la importancia de seguir las normas establecidas en la escuela					
Cumplo con las normas escolares incluso cuando no estoy siendo supervisado					
Creo que cumplir las normas contribuye a un ambiente escolar seguro y ordenado					
Animo a mis compañeros a seguir las normas escolares					



<b>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>					
<b>Dimensión 1. Negociación</b>					
Soy capaz de expresar mis intereses y necesidades de manera clara durante una negociación					
Escucho y considero los puntos de vista de los demás al negociar					
Busco soluciones que beneficien a todas las partes involucradas en una negociación					
Puedo mantener la calma y el respeto durante una negociación, incluso en desacuerdos					
<b>Dimensión 2. Mediación</b>					
Me siento cómodo actuando como mediador para ayudar a resolver conflictos entre mis compañeros					
Puedo escuchar imparcialmente a todas las partes involucradas en un conflicto					
Busco facilitar la comunicación abierta y respetuosa entre las partes en conflicto					
Creo en la importancia de encontrar soluciones justas y equilibradas para todas las partes involucradas					
<b>Dimensión 3. Consenso</b>					
Participo activamente en discusiones para alcanzar decisiones consensuadas					
Valoro y respeto las opiniones de todos los miembros del grupo durante el proceso de consenso					
Estoy dispuesto a comprometerme para lograr un acuerdo que beneficie a todos					
Creo que el consenso es una manera efectiva de resolver conflictos y tomar decisiones en grupo					

## Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: EDGAR PAREDES PAREDES
- 1.2. Validado por: DR. FREDY T. CHALCO VARGAS
- 1.3. Título de la investigación:  
RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIO 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %
- V. OBSERVACIONES: .....
- LUGAR Y FECHA: 20 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO



## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: EDGAR PAREDES PAREDES
- 1.2. Validado por: Dr. Pío N. Vilca Ramos
- 1.3. Título de la investigación:  
RELACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DESAN ROMÁN - JULIO DEL 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL

### II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 9.57
- V. OBSERVACIONES: .....
- LUGAR Y FECHA: 20 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO

*Dr. Pío N. Vilca Ramos*



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: EDGAR PAREDES PAREDES
- 1.2. Validado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- 1.3. Título de la investigación:  
RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA OCURRENCIA DE  
PECULADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIO 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

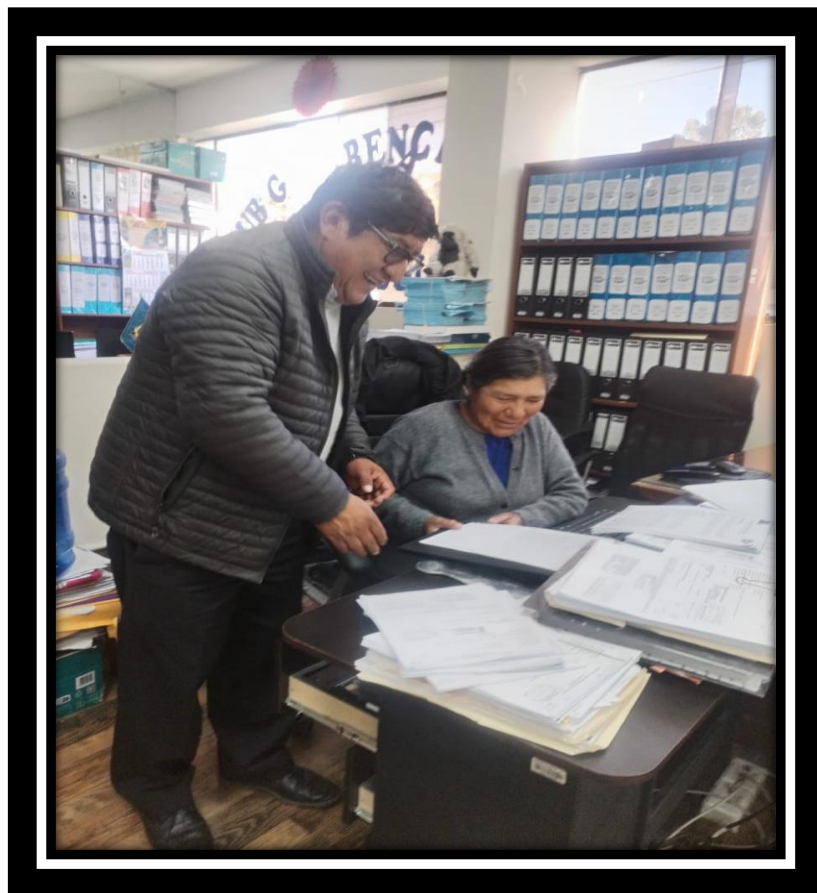
N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96%
- V. OBSERVACIONES: .....
- LUGAR Y FECHA: 20 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 13/10/2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico, Asesor, Tipo de trabajo, Título de la obra, Palabras claves, and a question about development at UANCV.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO - P37

  
Firma de Autor



huella digital

13/10/2025

Fecha