



Universidad Andina del Cusco

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



**Factores Asociados a la Intencionalidad Corrupta en miembros de la USE –
ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga Cusco,
2023**

Línea de investigación: Psicología, sociedad y educación, educación universitaria – Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión de talento – Neurociencia.

Tesis presentada por:

Bach. Leslie Marcela Castelo Cana

Orcid: 0009-0002-6625-6140

Bach. Jhoely Natividad Villafuerte Pérez

Orcid: 0009-0009-7271-6888

Para optar el título profesional de psicóloga.

Asesor: Dr. Edgard Fernando Pacheco Luza

Orcid: 0000-0003-0133-0573

Cusco - Perú

2024



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y Apellidos	Leslie Marcela Castelo Cana Jhoely Natividad Villafuerte Pérez
Números de documentos de identidad	72652308 76260281
Orcid	0009-0002-6625-6140 0009-0009-7271-6888
Datos del asesor	
Nombres y Apellidos	Dr. Edgard Fernando Pacheco Luza
URL del Orcid	https://orcid.org/0000-0003-0133-0573
Datos del jurado	
Presidenta del jurado (jurado 1)	
Nombres y Apellidos	Yzabel Masias Ynocencio
URL del Orcid	https://orcid.org/0000-0002-1816-5386
Jurado 2	
Nombres y Apellidos	Adriana Inés Pino Fernández Baca
URL del Orcid	https://orcid.org/0000-0002-0028-4942
Jurado 3	
Nombres y Apellidos	Rocio Liney Pezúa Vasquez
URL del Orcid	https://orcid.org/0000-0003-4039-0384
Jurado 4	
Nombres y Apellidos	Gareth del Castillo Estrada
URL del Orcid	https://orcid.org/0000-0001-8108-3802
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la escuela profesional	Psicología, sociedad y educación, educación universitaria – Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión de talento – Neurociencia.



FACTORES ASOCIADOS A LA INTENCIONALIDAD CORRUMPTA - TESIS (1).pdf

por JHOELY NATIVIDAD VILLAFUERTE PEREZ

Fecha de entrega: 09-abr-2024 02:54p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2344887938

Nombre del archivo: FACTORES_ASOCIADOS_A_LA_INTENCIONALIDAD_CORRUMPTA_-_TESIS_1_.pdf (1.5M)

Total de palabras: 35334

Total de caracteres: 199552



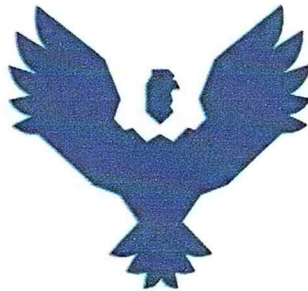
Edgard E. Pacheco Luza
PSICÓLOGO C.Ps.P. 2547
MAGISTER EN PSICOLOGIA CLÍNICA
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALISTA EN PS. CLÍNICA Y SALUD
I.R.N.E. 00039



Universidad Andina del Cusco

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



**Factores Asociados a la Intencionalidad Corrupta en miembros de la USE –
ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga Cusco,
2023**

Línea de investigación: Psicología, sociedad y educación, educación universitaria – Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión de talento – Neurociencia.

Tesis presentada por:

Bach. Leslie Marcela Castelo Cana

Orcid: 0009-0002-6625-6140

Bach. Jhoely Natividad Villafuerte Pérez

Orcid: 0009-0009-7271-6888

Para optar el título profesional de psicóloga.

Asesor: Dr. Edgard Fernando Pacheco Luza

Orcid: 0000-0003-0133-0573

Cusco - Perú

2024

Edgard F. Pacheco Luza
PSICOLOGO C Ps.P 2547
MAGISTER EN PSICOLOGIA CLINICA
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALISTA EN PS. CLINICA Y SALUD
I.R.N.E. 00039



TESIS (1).pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

1%


PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	6%
3	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	5%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
8	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.gob.pe Fuente de Internet	


 Edgard F. Pacheco Luza
 PSICÓLOGO C.P.S. P 2547
 MAGISTER EN PSICOLOGÍA CLÍNICA
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
 ESPECIALISTA EN PS. CLÍNICA Y SALUD
 R.N.E. 00039



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: JHOELY NATIVIDAD VILLAFUERTE PEREZ
Título del ejercicio: Angélica
Título de la entrega: FACTORES ASOCIADOS A LA INTENCIONALIDAD CORRUMPTA -...
Nombre del archivo: FACTORES_ASOCIADOS_A_LA_INTENCIONALIDAD_CORRUMPTA...
Tamaño del archivo: 1.5M
Total páginas: 165
Total de palabras: 35,334
Total de caracteres: 199,552
Fecha de entrega: 09-abr.-2024 02:54p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2344887938

Universidad Andina del Cusco
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



Factores Asociados a la Intencionalidad Corrupta en miembros de la USE -
ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga Cusco,
2023

Línea de investigación: Psicología, sociedad
y educación, educación universitaria -
Comportamiento organizacional, riesgo
laboral y gestión de talento - Neurociencia.

Tesis presentada por:

Bach. Leslie Marcela Castelo Cana

Orcid: 0009-0002-6625-6140

Bach. Jhosely Natividad Villafuerte Pérez

Orcid: 0009-0009-7271-6888

Para optar el título profesional de psicóloga.


Asesor: Dr. Edgar Fernando Pacheco Luza

Orcid: 0000-0003-0133-0573

Cusco - Perú

2024

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.


Edgar F. Pacheco Luza
PSICÓLOGO C.P. 2547
MAGISTER EN PSICOLOGÍA CLÍNICA
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALISTA EN PSIC. CLÍNICA Y SALUD
R.N.E. 30039



Agradecimiento

El afecto recibido, la dedicación y la paciencia que diariamente mostraron nuestros padres en el avance y desarrollo de esta tesis son simplemente excepcionales y se reflejan en la vida de sus hijos. Agradecemos a nuestros padres por ser los impulsores fundamentales de nuestros sueños, por confiar y creer en nosotras y en nuestras metas cada día.

Expresamos nuestro agradecimiento a nuestro querido asesor, por su dedicación, paciencia, tiempo y grandes enseñanzas que nos dio a lo largo de este proceso y sobre todo por transmitirnos sus conocimientos, ya que sin él no se hubiera logrado este trabajo.

Así mismo agradecemos a la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, por permitirnos realizar nuestra investigación en dicha institución.

Agradecemos a todas las personas que nos apoyaron y confiaron en nosotras.

LESLIE MARCELA
JHOELY NATIVIDAD



Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros maestros de la vida, nuestros padres quienes a lo largo de la carrera nos han apoyado y no nos han dejado rendirnos, principalmente por ser el sustento para llevar a cabo esto y poder formarnos como profesionales.

Dedicamos también esta tesis a las personas que nos han acompañado a lo largo de este proceso, nos han enseñado a ser perseverantes y nunca rendirnos.

Y por último dedicamos esta tesis cada una de nosotras que fuimos el pilar fundamental para lograr esto, pese a los momentos malos, pudimos superar las adversidades y al fin podemos decir lo logramos, cada momento que vivimos en este año ha sido único y nos ha unido más como amigas y buenas profesionales.

LESLIE MARCELA

JHOELY NATIVIDAD



Resumen

El propósito de esta investigación fue describir la influencia de los factores asociados en la intencionalidad corrupta, como el Resentimiento, Motivaciones Psicosociales y Personalidad. Se empleó un diseño de investigación causal explicativo, utilizando un enfoque no experimental y el modelo de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales. La población y muestra consistieron en los miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga. Se utilizaron diversos instrumentos de evaluación, como el Cuestionario sobre comportamientos sociales (Intencionalidad Corrupta), el Inventario de actitudes hacia la vida – Escala de resentimiento (iahv-ER), la Escala de motivaciones psicosociales (MPS) y el cuestionario BIG FIVE (BFQ BIG). Los resultados fueron analizados mediante el test de significancia de Chi cuadrado, aunque se considera su sensibilidad al tamaño de la muestra, la normalidad multivariada y la dependencia de la estimación empleada. Tras ajustes para obtener un modelo estructural óptimo, se concluyó que la Intencionalidad Corrupta presenta una relación significativa negativa del 43% con la Personalidad, indicando que un mayor grado de intencionalidad corrupta se asocia con un nivel muy bajo de personalidad, siendo esta misma el factor más influyente en la variable dependiente.

Palabras claves: Intencionalidad Corrupta, Resentimiento, Motivaciones Psicosociales, Personalidad, miembros de la Use.



Summary

The purpose of this research was to describe the influence of factors associated with corrupt intentionality, such as Resentment, Psychosocial Motivations and Personality. A causal explanatory research design was used, using a non-experimental approach and structural equation modeling through partial least squares. The population and sample consisted of members of the USE – ASSAULT Police Complex Colonel PNP Walter Esquivel Zúñiga. Various assessment instruments were used, such as the Social Behavior Questionnaire (Corrupt Intentionality), the Inventory of Attitudes Towards Life – Resentment Scale (iahv-ER), the Psychosocial Motivations Scale (MPS) and the BIG FIVE questionnaire (BFQ). The results were analyzed using the Chi square significance test, although its sensitivity to the sample size, multivariate normality and dependence on the estimate used is considered. After adjustments to obtain an optimal structural model, it was concluded that Corrupt Intentionality presents a significant negative relationship of 43% with Personality, indicating that a higher degree of corrupt intentionality is associated with a very low level of personality.

Keywords: Corrupt Intentionality, Resentment, Psychosocial Motivations, Personality, members of the Use.



Índice

Contenido

Capítulo I	1
1. Introducción	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.1 Problemas específicos.....	5
1.3 Justificación	6
1.3.1 Conveniencia	6
1.3.1 Relevancia social	6
1.3.3 Implicancias prácticas.....	7
1.3.4 Valor teórico	7
1.3.5 Utilidad metodológica	7
1.4.1 Objetivo general	7
1.4.2 Objetivos específicos	8
1.5 Delimitación del estudio	8
1.5.1 Delimitación espacial	8
1.5.2 Delimitación temporal	8
1.6 Aspectos éticos	9
Capítulo II.....	10
2. Marco Teórico	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	12
2.1.3. Antecedentes locales.....	17
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Factores asociados	18
2.2.1.1 Primer factor asociado: Resentimiento.....	18
2.2.1.1.1 Definición	18
2.2.1.1.2 Otras definiciones	19
2.2.1.2 Segundo factor asociado: Motivaciones psicosociales.....	21
2.2.1.2.1 Definición	21



2.2.1.2.2 La motivación	22
2.2.1.2.3 Factores de motivaciones psicosociales	23
2.2.1.2.4 Aspectos de las motivaciones psicosociales	24
2.2.1.3 Tercer factor asociado: Personalidad.....	25
2.2.1.3.1 Definición	25
2.2.1.3.2 Factores de la Personalidad	25
2.2.1.3.3 Otras definiciones de personalidad.....	27
2.2.1.3.3.1 La personalidad corrupta	28
2.2.1.4 Intencionalidad corrupta	32
2.2.1.4.1 Definición	32
2.2.1.4.2 Intencionalidad corrupta desde distintos enfoques a lo largo de la historia	32
2.2.1.4.3 Teoría de la acción planificada de Ajzen y Fishbein.....	34
2.2.1.4.3.1 Factores de la teoría de la acción planificada	35
2.2.1.4.4 La corrupción desde el marco legal	36
2.3 Definición de términos básicos.....	39
2.3.1 Intencionalidad	39
2.3.2 Corrupción	39
2.3.3 Resentimiento	39
2.3.4 Motivación.....	40
2.3.5 Psicosocial	40
2.3.6 Personalidad.....	40
2.4 Hipótesis	41
2.4.1 Hipótesis general	41
2.4.2 Hipótesis específicas.....	41
2.5 Variables	42
2.5.1 Operacionalización de las variables	42
Capítulo III.....	53
3. Método	53
3.1 Enfoque de la investigación.....	53
3.2 Alcance de investigación	53
3.3 Diseño de la investigación	53
3.4 Población y muestra.....	54
3.4.1 Población	54
3.4.2 Caracterización de la población.....	54
3.4.2 Muestra	55



3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.5.1 Técnica.....	56
3.5.2 Instrumentos de recolección de datos	56
Capítulo IV.....	64
4. Resultados de la investigación.....	64
4.1. Análisis previos y evaluación del modelo teórico para determinar la influencia de los factores asociados a la intencionalidad corrupta	64
4.1.1. Análisis previos	64
4.2 Resultados respecto al objetivo general.....	64
4.2.1 Primer ajuste al modelo estructural.	66
4.2.2 Segundo ajuste del modelo estructural	73
4.2.3 Tercer modelo estructural	79
4.3 Resultados inferenciales	83
4.4 Resultados respecto a los objetivos específicos	86
4.4.1 Resultado de la variable Intencionalidad corrupta	86
Capítulo V	110
5. Discusión.....	110
5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	112
Conclusiones	117
Recomendaciones	120
Referencias bibliográficas	121
Anexos	129
Instrumentos de evaluación utilizados	133
Solicitud para evaluar en la USE.....	153



Índice de tablas

<i>Tabla 1 Operacionalización de la variable resentimiento</i>	43
<i>Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación psicosocial</i>	45
<i>Tabla 3 Operacionalización de la variable personalidad</i>	48
<i>Tabla 4 Operacionalización de la variable intencionalidad corrupta</i>	50
<i>Tabla 5 Tipos de medida de ajuste para el Test Chi Cuadrado</i>	64
<i>Tabla 6 Bondad de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales para la Intencionalidad Corrupta</i>	66
<i>Tabla 7 Índice de ajuste absoluto (basado en los residuos) para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta</i>	66
<i>Tabla 8 Índice de ajuste comparativo para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta</i>	67
<i>Tabla 9 Índice de parsimonia para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.</i>	67
<i>Tabla 10 Factores estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.</i>	68
<i>Tabla 11 Parámetros estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta</i>	69
<i>Tabla 12 Bondad de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales para intencionalidad corrupta</i>	73
<i>Tabla 13 Índice de ajuste absoluto (basado en los residuos) para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta</i>	74
<i>Tabla 14 Índice de ajuste comparativo para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta</i>	74
<i>Tabla 15 Índice de parsimonia para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.</i>	75
<i>Tabla 16 Factores estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.</i>	75
<i>Tabla 17 Parámetros Estimados para el Modelo de Ecuaciones Estructurales de la Intencionalidad Corrupta</i>	76
<i>Tabla 18 Bondad de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales para intencionalidad corrupta</i>	79
<i>Tabla 19 Índice de ajuste absoluto (basado en los residuos) para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta</i>	79
<i>Tabla 20 Índice de ajuste comparativo para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta</i>	80
<i>Tabla 21 Índice de parsimonia para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.</i>	80
<i>Tabla 22 Factores estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.</i>	80
<i>Tabla 23 Parámetros estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.</i>	81
<i>Tabla 24 Prueba de normalidad para la variable intencionalidad corrupta</i>	83
<i>Tabla 25 Prueba de normalidad para la variable actitud hacia la vida (Resentimiento)</i>	84
<i>Tabla 26 Prueba de normalidad para la variable personalidad</i>	85
<i>Tabla 27 Prueba de normalidad para la variable motivación psicosocial</i>	85



<i>Tabla 28 Factores de Intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 29 Intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 30 Nivel de resentimiento en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 31 Aceptación e integración social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 32 Reconocimiento social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 33 Autoestima/ autoconcepto en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 34 Autodesarrollo en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 35 Poder en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 36 Seguridad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>99</i>
<i>Tabla 37 Dimensiones de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>101</i>
<i>Tabla 38 Subescalas de Personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 39 Nivel general de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>105</i>
<i>Tabla 40 Relación entre el resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga</i>	<i>107</i>
<i>Tabla 41 Relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 42 Relación entre la personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>109</i>
<i>Tabla 43 Matriz de Consistencia</i>	<i>129</i>



Índice de gráficos

<i>Gráfico 1 Factores de Intencionalidad corrupta en miembros de la USE-ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga</i>	<i>87</i>
<i>Gráfico 2 Intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>89</i>
<i>Gráfico 3 Nivel de resentimiento en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>90</i>
<i>Gráfico 4 Aceptación e integración social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>91</i>
<i>Gráfico 5 Reconocimiento social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>93</i>
<i>Gráfico 6 Autoestima/ autoconcepto en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>95</i>
<i>Gráfico 7 Autodesarrollo en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>97</i>
<i>Gráfico 8 Poder en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>98</i>
<i>Gráfico 9 Seguridad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.....</i>	<i>100</i>
<i>Gráfico 10 Dimensiones de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>102</i>
<i>Gráfico 11 Subescalas de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>105</i>
<i>Gráfico 12 Nivel general de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</i>	<i>106</i>



Capítulo I

Línea de investigación a la que pertenece según la **Resolución 266–CU–2021-UAC**:

- **Psicología, sociedad y educación, educación universitaria – Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión de talento – Neurociencia.**

1. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

La Unidad de Servicios Especiales – Asalto (USE – ASALTO), ubicada en el Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, fue establecida en junio de 2006. Esta unidad, caracterizada por su enfoque técnico, sistémico, normativo, operativo y especializado, tiene como propósito fundamental la planificación, organización, dirección, evaluación, coordinación, ejecución y control de actividades policiales especializadas. Su misión se centra en prevenir, mantener y restablecer el orden público, además de contribuir a garantizar la paz interna, ya sea a nivel local, en la demarcación territorial de Cusco, o a nivel nacional, cuando las Regiones Policiales así lo requieran (Jimenez, 2018).

El Perfil Policial Peruano es desarrollado por el núcleo familiar, la comunidad y el ámbito laboral, siendo el liderazgo, pensamiento crítico, innovación, efectividad y empatía, trabajo en equipo, integridad, adaptabilidad. Por otro lado, forma parte la disciplina por convicción, identidad doctrinal, condición física y salud mental, gestión policial de la problemática social, servicio a la comunidad, uso de la fuerza con respeto de los Derechos Humanos, metodología de la investigación criminal, función guiada con inteligencia, adaptabilidad a nuevas tecnologías, equidad frente a la diversidad (Ministerio del Interior, 2021).



En un informe de la Defensoría del Pueblo, se detalla a nivel nacional la existencia de 27,275 casos de corrupción en trámite durante el periodo 2017-2020. Estos datos se presentan en los Mapas de la Corrupción en el Perú, parte del Informe Especial sobre el Análisis y Perspectivas del Nuevo Marco Regulatorio de las Comisiones Regionales Anticorrupción. El informe abarca estadísticas, casos emblemáticos y la percepción ciudadana por departamentos. En cuanto a la percepción ciudadana, se destaca que, en 19 departamentos, los ciudadanos expresaron haberse visto obligados a ofrecer regalos, propinas, sobornos o coimas al personal de la Policía Nacional del Perú al realizar trámites (Defensoría del Pueblo, 2022).

Según Del Castillo (2003), la corrupción es un fenómeno intrincado que engloba una variedad de causas y efectos. Desde simples actos de soborno hasta la infiltración sistémica en las esferas económicas y políticas, la corrupción se percibe no solo como un problema estructural, sino también como un dilema con ramificaciones morales y culturales. Las definiciones de corrupción varían, abarcando desde conceptos generales que implican el mal uso del poder público y la decadencia moral hasta definiciones legales más rigurosas, que se enfocan en actos específicos, como la extorsión, con la participación de individuos tanto del sector público como privado y la transferencia de recursos.

Además, se incorpora la teoría de la acción planificada, según la explicación de Ajzen y Fishbein (1980), que busca anticipar la conducta humana al incluir la noción de control conductual percibido. Este último concepto se entiende como la percepción que las personas tienen acerca de la facilidad o dificultad para llevar a cabo una acción o comportamiento.

En consecuencia, la intencionalidad corrupta es el proceso que se presenta, como lo explica la teoría de la acción planificada, en un individuo antes de llevar a cabo un acto de corrupción (Ajzen y Fishbein, 1980).



La conexión entre el resentimiento, la agresión y la violencia lo convierte en un fenómeno de gran relevancia en el ámbito del estudio moral, según filósofos como Nietzsche y Scheler (1983). Debido a que se trata de un estado afectivo que puede manifestarse de manera sutil o no ser fácilmente percibido, especialmente si la persona resentida no es consciente de su propia existencia, su comprensión se vuelve crucial.

Las motivaciones psicosociales son procesos complejos, ya que, según Bolles (1969), no se trata de hechos de comportamiento directamente observables ni aspectos de experiencia inmediata. Estos procesos están influenciados por diversos factores que desempeñan un papel significativo en la conducta humana, tales como la aceptación e integración social, el reconocimiento social, la autoestima/autoconcepto, el autodesarrollo, el poder y la seguridad.

La concepción de la personalidad, según Allport (1977), se refiere a la amalgama de rasgos distintivos que nos individualizan y que están organizados en un sistema de respuestas. Este sistema, de forma inconsciente, buscamos aplicarlo de manera consistente para afrontar diversas situaciones. Así, se destacan cinco factores fundamentales de la personalidad, conocidos como el modelo de los Cinco Grandes (the big five model), que incluyen la energía, la amigabilidad, el tesón, la estabilidad emocional y la apertura mental.

El resentimiento surge en situaciones caracterizadas por la desigualdad, la injusticia, la corrupción y el abuso discrecional del poder. Generalmente, se manifiesta a través de sentimientos de impotencia, odio y un rechazo total hacia aquellos a quienes el resentido considera responsables de su situación. Es común que los resentidos se perciban como víctimas y, desde esa perspectiva, adopten diversos comportamientos (Aguilar, 2020). En el contexto de la intencionalidad corrupta, el resentimiento desempeña un papel fundamental en el proceso que lleva a esta conducta. Sin embargo, la manifestación de una conducta corrupta puede



cambiar si se produce alguna alteración en cualquiera de las tres etapas, según la teoría de la acción planificada (Ajzen y Fishbein, 1980).

Las emociones también desempeñan un papel en el surgimiento de intencionalidad corrupta, en línea con la perspectiva de Keltner y Lerner (2010), quienes indican que estas tienen influencia en la evaluación y proceso de toma de decisiones de los individuos, al alinearse con la emoción que están experimentando en ese momento. Además, según Wang y Sun (2016), aquellos con una concepción personalista del poder buscarán objetivos e intereses que los favorezcan a sí mismos, mientras que aquellos con una visión socializadora serán más propensos a utilizar su posición en beneficio de los demás. En resumen, la concepción del poder configura la forma en que las personas piensan y se comportan.

La personalidad desempeña un papel crucial en el desarrollo de la intencionalidad corrupta, según un estudio realizado por Agbo e Iwundu (2016), donde se observó que la motivación extrínseca estaba vinculada a comportamientos corruptos, mientras que niveles más altos de motivación intrínseca tenían el efecto contrario. Otro estudio de Zhao, Zhan y Xu (2016) indicó que la 'tríada oscura de la personalidad, que incluye rasgos asociados a la psicopatía, el narcisismo, el maquiavelismo y la extraversión, así como bajos niveles de satisfacción vital o autoestima, se relaciona con conductas corruptas. Sin embargo, Fernández (1999) aclara que una persona que cometa actos corruptos dentro de los límites de la razón, lo hace de manera premeditada, razonada y calculada de costes y beneficios y no presenta ninguna patología.

La Policía Nacional del Perú no está exenta de los problemas asociados a la corrupción, ya que, como parte integral de la sociedad, se pueden observar a diario comportamientos orientados hacia la intencionalidad corrupta. Esta situación se agrava especialmente en operativos relacionados con el control de faltas y el cumplimiento de las normas legalmente establecidas. Las prácticas de corrupción policial más frecuentes incluyen agilizar trámites



documentarios, favorecer investigaciones, evitar o reducir sanciones por infracciones de tránsito y, en algunos casos, solicitar o insinuar apoyo económico para pasar por alto irregularidades, siendo esta última la más común e influyente (Defensoría del Pueblo, 2009). La percepción pública sobre la corrupción en la policía impacta negativamente en la identidad institucional y en el principio de autoridad que respalda su función. Sin embargo, es fundamental destacar que no todos los miembros de la policía tienen intenciones corruptas. La formación en las escuelas de policía se centra en la honestidad y el cumplimiento del deber ciudadano. Los miembros de la Policía Nacional del Perú tienen la responsabilidad de garantizar, mantener y restablecer el orden interno, brindar protección y asistencia a las personas y la comunidad, asegurando el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Además, deben cumplir con funciones de prevención, investigación y combate a la delincuencia, así como abordar temas relacionados con la seguridad pública y promover la confianza con la sociedad. A pesar de estos principios, se evidencia que algunos miembros de la policía están involucrados en actos de corrupción, lo que, según estadísticas, constituye un problema significativo en la sociedad (Cayetano, 2015).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influyen los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



- b. ¿Cuál es el nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.
- c. ¿Cuál es el perfil significativo de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.
- d. ¿Qué relación existe entre resentimiento e intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?
- e. ¿Qué relación existe entre motivaciones psicosociales e intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?
- f. ¿Qué relación existe entre personalidad e intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?

1.3 Justificación

1.3.1 Conveniencia

Es beneficioso, ya que carece de investigaciones similares en nuestra región, así mismo ayudo a obtener información relevante sobre los factores asociados y la intencionalidad corrupta en la población de estudio y a partir de los resultados se identificó la relación entre dichas variables.

1.3.2 Relevancia social

Esta investigación tiene implicancia social porque contribuyo al bienestar de la misma, ya que no son los servidores públicos o privados los principales afectados por este fenómeno sino la sociedad y al conocer la relación de los factores asociados con la intencionalidad corrupta dentro de la población de estudio, se propuso alternativas de cambio y mejora o el fortalecimiento de las mismas según los resultados obtenidos.



1.3.3 Implicancias prácticas

Los resultados obtenidos en la investigación ofrecieron una base sólida para la formulación de estrategias de intervención en el tema, contribuyendo así al fortalecimiento del ya existente Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. Este plan tiene como objetivo general establecer instituciones que fomenten la transparencia y promuevan la integridad moral tanto en el ámbito público como privado. Además, busca asegurar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la sociedad.

1.3.4 Valor teórico

La presente investigación podrá ser utilizada como antecedente teórico; con los resultados obtenidos se generó conocimiento, nuevas ideas y recomendaciones para futuras investigaciones, dado que se encontró información actual y relevante sobre los factores asociados y la intencionalidad corrupta.

1.3.5 Utilidad metodológica

Esta investigación nos brindó el honor de poder utilizar por primera vez un instrumento adecuado para nuestra principal variable de estudio, contando con la validez y confiabilidad para evaluar solamente la intencionalidad corrupta en las personas, es así que este instrumento podrá ser utilizado en futuras investigaciones tanto para la recolección como análisis de datos en diferentes poblaciones de estudio.

1.4. Objetivo general

Identificar la influencia entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



1.4.1 Objetivos específicos

- a. Determinar el nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.
- b. Determinar el nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.
- c. Determinar el perfil significativo de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.
- d. Establecer la relación entre el resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.
- e. Establecer la relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.
- f. Establecer la relación entre personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en los integrantes de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, situado en la plaza Túpac Amaru S/N, en el distrito de Wanchaq, provincia y departamento del Cusco, Perú.

1.5.2 Delimitación temporal

La presente investigación se realizó en el año 2023, donde se aplicaron los instrumentos de recolección de datos en un periodo de tiempo limitado (de febrero a diciembre) por lo que



los resultados no podrán ser generalizados tanto a un momento anterior ni posterior a dicho periodo.

1.6 Aspectos éticos

Respetando la confidencialidad y privacidad de la población involucrada en la investigación, se garantiza que la información proporcionada se utilizó exclusivamente con fines académicos en concordancia con los objetivos planteados, preservando de esta manera la dignidad humana y la identidad de los participantes. Los individuos están plenamente informados sobre los objetivos de nuestro estudio, expresando su disposición y consentimiento para colaborar con la investigación.



Capítulo II

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Roberto Martín Julián Rivas (2020), doctor en Psicología de la Universidad de València, España, realizó la tesis titulada: “Factores Psicosociales Asociados a la Corrupción”, estudio de nivel correlacional, teniendo como propósito general de este trabajo el adentrarse en los factores psicosociales vinculados a la conducta corrupta. Para lograr este objetivo, se han establecido objetivos específicos que abarcan desde la síntesis de las principales contribuciones en el estudio psicológico de la corrupción en la última década (estudio 1) hasta la exploración de diversas perspectivas psicológicas aplicables al fenómeno de la corrupción (estudio 2). Se llevó a cabo una investigación empírica para analizar las variables predictoras de la intención de participar en una conducta corrupta en el ámbito universitario (estudio 3) y para examinar la influencia de diferentes formas de corrupción y la percepción de los pares en dicha intención (estudio 4). En términos generales, se destaca la escasa presencia de literatura psicológica sobre corrupción, tanto en el ámbito hispanoamericano como en el anglosajón. Las teorías aplicables al estudio de la corrupción incluyen la influencia de las conductas de los iguales y las normas sociales, las percepciones de riesgo, el papel de las emociones, la ética comportamental y la relación de la corrupción con el poder. Respecto a los estudios de campo realizados en esta tesis doctoral, los resultados fundamentales indican que la justificación, la percepción del riesgo y la percepción de los iguales juegan un papel esencial en la explicación de la intención de participar en comportamientos corruptos. Se observó una mayor disposición de los estudiantes a comportarse de manera corrupta en situaciones no monetarias en comparación



con situaciones monetarias. También se destacó que la percepción de la conducta de los iguales no influyó tanto como el tipo de conducta presentada. La relevancia de esta investigación radica en el análisis de diversas manifestaciones de corrupción, como el favoritismo, el soborno, el fraude y la malversación, en un contexto educativo. Se argumenta que una universidad corrupta puede fortalecer comportamientos deshonestos y penalizar los currículos basados en el mérito personal.

Hugo A. Yam-Chalé y Erika N. Clairgue Caizero (2020), Doctor en Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México y licenciada en Psicología de la Universidad Veracruzana, realizaron la tesis titulada: “Corrupción en el ámbito policial: Significados construidos por policías preventivos de tres ciudades de México”, siendo un estudio cualitativo de tipo fenomenológico, con el propósito de explorar las interpretaciones que los policías preventivos en México construyen en relación con la corrupción policial desde la perspectiva del construccionismo social, se llevaron a cabo grupos de discusión con agentes de Tijuana y Ciudad de México, junto con entrevistas semiestructuradas a policías de Mérida para recopilar datos. Según las narrativas emergentes, la corrupción se manifiesta en dos esferas: (1) dentro de la institución policial, mediante la influencia y arrestos disciplinarios arbitrarios, y (2) en la interacción entre policías y ciudadanía, impulsada por la normalización, racionalización y bajos salarios. Se identificaron impactos de la corrupción, como la falta de personal, deficiencias en el equipamiento y desafíos económicos. Los significados atribuidos por los policías a la corrupción contribuyen a su perpetuación, y aunque no constituyen el único factor, comprender estos significados resulta esencial para reconstruirlos y fomentar la reducción de la corrupción.

Sandra J. Sam Caal (2018), licenciada en Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, realizó la tesis titulada: "Comparación de la Motivación Psicosocial entre un grupo de Bomberos de turno permanente y un grupo de Bomberos de turno



voluntario, en la estación Central de Bomberos Voluntarios de Guatemala", este trabajo de investigación, de enfoque cuantitativo, tiene como objetivo principal comparar los factores de motivación psicosocial entre dos grupos de bomberos: uno de turno permanente y otro de turno voluntario pertenecientes a la Estación Central de Bomberos Voluntarios de Guatemala. Se trabajó con 25 integrantes de cada grupo, seleccionados aleatoriamente. La información para la comparación se obtuvo mediante la aplicación del test psicométrico MPS Escala de Motivación Psicosocial, una prueba completa diseñada para evaluar las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral. Esta prueba propone un modelo que conceptualiza las motivaciones como un sistema dinámico con cinco componentes básicos: Nivel de Ejecución, Nivel de Expectativa, Nivel de Satisfacción, Nivel de Activación y Valor Incentivo de Cada Sujeto. Estos componentes se manifiestan en seis áreas motivacionales: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad. Los resultados indicaron que tanto los bomberos de turno permanente como los de turno voluntario presentan una motivación psicosocial aceptable, ya que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas a un nivel de significancia del 0.05. La única diferencia identificada fue en el factor de expectativa, que fue significativamente mayor en el grupo de bomberos de turno voluntario. Se concluyó que se recomienda integrar a todos los bomberos en actividades sociales, culturales o de voluntariado dentro de la institución para fortalecer el vínculo entre los miembros y la institución, así como implementar un plan de mejora en la comunicación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Segundo F. Rodriguez Amezquita (2022), magíster en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, realizó la tesis titulada: "Factores de la corrupción de funcionarios en las áreas especializadas de las fiscalías de Lima Norte 2021", teniendo como finalidad



identificar como afecta los factores de la corrupción de funcionarios en las áreas especializadas de las fiscalías de Lima Norte 2021. Este trabajo se justifica en los distintos factores que existen en casos de delitos de corrupción, en las distintas áreas del Ministerio Público, además se busca implementar nuevos mecanismos de desarrollo. El enfoque de esta investigación es cualitativo, el diseño aplicado es el de la teoría fundamentada, como instrumento de recolección de datos, se empleó la entrevista, la cual estuvo conformada por 8 preguntas, la muestra estuvo compuesta por 3 participantes, y finalmente para procesar la información se ha usado el método de análisis. Como resultado se obtuvo que, en los delitos de corrupción de funcionarios, son delitos que abordan directamente la conducta de la persona humana, además ponen en riesgo la ética profesional y moral que tiene el magistrado. Finalmente se concluyó que el Ministerio Público que dentro de las posibilidades ha implementado nuevos mecanismos que contribuyen a disminuir los actos de corrupción.

Mario Soto Taipe (2022), licenciado en Psicología de la Universidad Peruana los Andes, realizó la actual investigación titulada: “Rasgos de la personalidad en estudiantes de la escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Huancayo”, el propósito de la investigación fue identificar el rasgo de personalidad predominante en los estudiantes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú en Huancayo. La metodología empleada se basó en el método científico, con un enfoque de investigación básica, nivel descriptivo y diseño descriptivo simple. La muestra consistió en 450 estudiantes, utilizando un muestreo no probabilístico intencional. Para recopilar datos, se empleó la técnica de encuesta y el Inventario NEO Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI) desarrollado por Costa y McCrae. Los resultados revelaron que el rasgo de personalidad más prevalente en la mayoría de los estudiantes fue la responsabilidad, con un 66%. En segundo lugar se ubicó el rasgo de personalidad amabilidad, con un 17%, seguido por el rasgo de personalidad extraversión, con un 14%. Se concluyó que la responsabilidad es el rasgo de personalidad predominante en los estudiantes. A partir de



estos hallazgos, se recomienda a la población estudiantil que se implementen métodos y talleres que les permitan profundizar en sus conocimientos sobre la variable de estudio.

Helen H. Vilchez Rojas (2022), licenciada en Psicología de la Universidad Peruana los Andes, realizó la tesis titulada: “Rasgos de personalidad en los efectivos de la Policía Nacional del Perú en la comisaría de San Ramón - Chanchamayo”, la investigación aborda la identificación de los rasgos de personalidad presentes en los agentes de la Policía Nacional del Perú pertenecientes a la comisaría de San Ramón-Chanchamayo. Su objetivo central es caracterizar estos rasgos en dicho grupo de efectivos. El enfoque metodológico adoptado sigue el método científico con un enfoque deductivo, calificándose como un estudio descriptivo, básico puro y de diseño no experimental transversal. La población y la muestra consisten en 100 agentes policiales, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica empleada es la encuesta, y el instrumento seleccionado es el Cuestionario Big Five de Personalidad (CBFP-VC), reconocido por su validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos revelan que el 48% de la muestra presenta rasgos de apertura a la experiencia, el 34% exhibe rasgos de extroversión, el 15% demuestra rasgos de amabilidad, el 2% muestra rasgos de responsabilidad y, finalmente, el 1% presenta rasgos de inestabilidad emocional. La conclusión principal es que el rasgo dominante en la personalidad de los efectivos de la comisaría de San Ramón es la apertura a la experiencia, con un 48% en la categoría alta. Como recomendación, se sugiere la implementación de espacios de interaprendizaje para fortalecer la responsabilidad y la amabilidad entre los efectivos.

Néstor A. Llosa Soto (2021), magíster en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la tesis titulada: “Imagen institucional y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima”, estudio de tipo básico y su diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, teniendo como



objetivo general “determinar la relación que existe entre la imagen institucional y la percepción de corrupción según el personal policial de las oficinas de disciplina policial de Lima”, se consideró como población a todos efectivos policiales en situación de actividad que laboran en las oficinas de disciplina policial de Lima de donde se calculó una muestra de 140 efectivos policiales en situación de actividad asimismo estos fueron seleccionados por muestreo no probabilístico. Se concluyó que no existe una relación directa y significativa entre la imagen institucional y la percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima.

Gustavo E. Zapata Morante (2019), licenciado en Psicología de la Universidad Señor de Sipán, realizó la tesis titulada: “Motivaciones Psicosociales y Patrones de Conducta en Conductores de una Empresa de Transportes de Chiclayo”, esta investigación se propone como objetivo principal analizar la relación entre las motivaciones psicosociales y los patrones de conducta en los conductores de una empresa de transportes en Chiclayo. Para obtener información coherente, se ha adoptado un enfoque cuantitativo, con la intención de obtener resultados numéricos que contribuyan a abordar de manera efectiva los objetivos planteados. Se ha seleccionado un diseño de investigación básica, ya que se llevará a cabo un análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y respaldar teorías existentes. Respecto a la metodología, la población de estudio consiste en 120 conductores registrados en la planilla de la organización. Se han empleado instrumentos específicos, como la escala de motivaciones psicosociales y el cuestionario de personalidad PSS, para recopilar la información de manera precisa. En el análisis estadístico, se ha aplicado la herramienta de Spearman para identificar correlaciones entre las distintas dimensiones de la investigación. Se ha obtenido un puntaje de 0.568, indicando que a medida que aumenta el rango de patrones de conducta, la variable de motivaciones psicosociales tiende a disminuir.



María L. Ríos Vela (2019), bachiller en Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, realizó la tesis titulada: “Rasgos de personalidad en los policías de la Comisaría de Moyobamba del departamento de San Martín” el propósito fundamental de este estudio fue evaluar los rasgos de personalidad presentes en los policías de la Comisaría P.N.P Moyobamba - San Martín. La metodología utilizada fue descriptiva, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo transversal. La muestra, seleccionada de manera intencional y no probabilística, fue censal y compuesta por 44 miembros de la Policía de la Comisaría de Moyobamba en la región de San Martín, quienes fueron encuestados en el año 2019. Para la recopilación de datos, se aplicó el Cuestionario Big Five de la Personalidad versión corta (CBFP -CV) de Morizot, adaptado al Perú por Anciana y Chumbimuni. Los resultados indican que, en la dimensión de apertura a la experiencia, el 55% presenta un nivel alto, mientras que, en extraversión, el 55% tiene un nivel alto. Respecto a la dimensión de amabilidad, el 98% muestra un nivel promedio, en responsabilidad, el 93% tiene un nivel promedio, y en criticismo, el nivel promedio es del 70%. En conclusión, se destaca que el rasgo predominante de la personalidad en los policías de la comisaría de Moyobamba es la amabilidad, con un 98% en un nivel promedio, lo que sugiere una estabilidad emocional apropiada basada en un trato positivo hacia los demás.

María C. Urcia Erazo (2022), en condición de magíster con mención en Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, realizó la tesis titulada: “Estudios sobre factores psicosociales que influyen en las actitudes hacia la corrupción y en las intenciones de cometer actos corruptos en estudiantes y egresados universitarios peruanos”, donde se llevó a cabo un análisis de la influencia de factores sociales e individuales en las actitudes e intenciones hacia la conducta corrupta en dos grupos de estudiantes y graduados de universidades públicas y privadas en Perú. Se adoptó un enfoque de investigación mixta secuencial exploratorio, donde el primer estudio cualitativo exploró las concepciones y características asociadas a la



corrupción, identificando actitudes e intenciones vinculadas a acciones corruptas. El segundo estudio cuantitativo examinó la influencia de la percepción del sistema normativo y político, la ideología política y los rasgos de la personalidad oscura en las intenciones hacia la conducta corrupta. Del primer estudio cualitativo surgieron tres concepciones de la corrupción: la corrupción cultural de mayor complejidad, de la cual se derivan la corrupción directa y la corrupción estructural. A pesar de mostrar actitudes de rechazo hacia la corrupción, también se evidenció la figura de Robin Hood como una motivación positiva hacia la corrupción en situaciones injustas o necesarias. En el segundo estudio cuantitativo, tras validar la Escala de Intenciones hacia la conducta corrupta construida a partir de la literatura y los hallazgos del primer estudio, se determinó mediante un análisis de caminos que la Propensión a la corrupción estaría influenciada por el RWA, el Maquiavelismo, la Psicopatía, la Transgresión, la Debilidad Normativa, la Laxitud Moral Política y la Ineficacia del Sistema Político. Por otro lado, la Propensión a la anticorrupción se vería influenciada por la Posibilidad de Cambio del Sistema Político. El estudio destaca la complejidad de la corrupción en contextos como el peruano.

2.1.3. Antecedentes locales

Melina Livano Cordova y Luzbella Rodríguez Quispe (2019), Psicólogas de la Universidad Andina del Cusco, realizaron la tesis titulada: “Inteligencia emocional, clima social familiar y resentimiento en el personal que realiza servicio militar voluntario en la 5^a Brigada de Montaña de la ciudad del Cusco”, el propósito de esta investigación es identificar la conexión entre la inteligencia emocional, el clima social familiar y el resentimiento en el personal que presta servicio militar voluntario en la 5^o Brigada de Montaña en la ciudad del Cusco. La muestra abarca a 242 colaboradores, a quienes se les administraron los cuestionarios TMMS 24 de Mayer y Salovey para evaluar la inteligencia emocional, el cuestionario de clima social familiar de Moos para medir el entorno familiar y el cuestionario de resentimiento de



Romero y León para evaluar el resentimiento. Este estudio sigue un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional multivariable y un diseño no experimental. Los resultados revelaron una correlación significativa del 27,3% entre las tres variables: clima social familiar, inteligencia emocional y resentimiento.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores asociados

Hace referencia a variables o elementos que están vinculados o relacionados con un fenómeno o evento específico. Estos factores pueden tener una influencia directa o indirecta en el fenómeno en cuestión (Leedy, P. D., & Ormrod, J. E., 2015).

El análisis de factores asociados en la presente investigación es en relación a la Intencionalidad Corrupta, por lo tanto, la selección de estos factores específicos se basa en su relevancia y enfoque para abordar de manera más precisa la pregunta de investigación. Aunque reconocemos que existen muchos factores asociados potenciales, se decidió sobre los siguientes:

2.2.1.1 Primer factor asociado: Resentimiento

2.2.1.1.1 Definición

La agresión y la violencia han ganado cada vez más relevancia, con un aumento en investigaciones, libros, artículos, estudios y tesis dedicados a analizar estos fenómenos y estudiar los factores que los condicionan. A pesar de ello, el resentimiento, un aspecto estrechamente vinculado a la presencia de conductas agresivas, no ha recibido la misma atención e importancia.



Según León, Romero, Novara y Quesada (1988), el resentimiento se define como un sentimiento duradero de haber sido agraviado o postergado por parte de alguien, un grupo, una institución, la vida o el destino en la consecución de bienes materiales o espirituales que se consideraban justamente propios. En esta perspectiva, la persona afectada percibe una violación de lo que considera principios esenciales de justicia y equidad en su perjuicio. Además, experimenta la sensación de que otros disfrutaban de bienes materiales o espirituales que también le corresponden y que le han sido injustamente negados (León et al., 1988, p. 97).

2.2.1.1.2 Otras definiciones

Ugarte (2004) sostiene que todos compartimos una inclinación natural hacia la felicidad. Sin embargo, en nuestra búsqueda de la misma, nos enfrentamos a diversos obstáculos, siendo el resentimiento uno de los más significativos. Cuando nos sumamos en el resentimiento, surgen pensamientos de venganza o reivindicación, generando emociones negativas como odio, frustración e incluso estrés. Estos elementos actúan como barreras para llevar una vida saludable, especialmente en el ámbito de la salud mental (Ugarte, 2004, p. 55).

Beltrán (2010) explica que el resentimiento se define como el acto o resultado de resentirse, es decir, experimentar nuevamente o de una manera diferente ciertos sentimientos o emociones. No obstante, señala que estos sentimientos están impregnados de odio, rabia o amargura (p. 115).

De acuerdo con Dorsch (1981), el resentimiento implica revivir un sentimiento, particularmente uno doloroso. Sin embargo, la connotación comúnmente asociada es la de un rencor, a menudo inconsciente, que se manifiesta en forma de críticas, comentarios o insinuaciones que desacreditan a la persona objeto del resentimiento, incluyendo sentimientos de envidia u odio impotente (p. 55).



Concordando con Bannenberg (2002), el resentimiento no solo se nutre de la sed de venganza, sino también de promesas incumplidas, expectativas no realizadas y experiencias de frustración (p. 11)

2.2.1.1.3 Fases del resentimiento

Siguiendo la perspectiva de Escribar (2000), es posible discernir dos fases en la evolución del resentimiento. En la primera fase, llamada "Acción", se hace referencia al acto perpetrado por alguien que afecta negativamente a uno mismo, pudiendo adoptar la forma de una ofensa, agresión u omisión. Además, se subraya que las circunstancias, como la percepción de "injusticia" en el ámbito social, económico o aspectos personales, también pueden desencadenar esta fase. En la segunda etapa, conocida como "reacción", se inicia el resentimiento a través de la evaluación real o exagerada de la acción. Esta respuesta se ve influenciada por un componente cognitivo, dado que el resentimiento está vinculado a la interpretación de una realidad dada, específicamente, la manera en que se juzgan las ofensas recibidas (p. 33).

2.2.1.1.4 Causas del resentimiento

Según Alarcón (2016), el resentimiento puede originarse a partir de diversas causas, pero identifica tres fuentes principales: los sentimientos de inferioridad, los fracasos y las humillaciones.

Respecto a los sentimientos de inferioridad, Alarcón (2016) explica que aquellos que los experimentan suelen ser objeto de burlas o lástima, generando angustia, pena o incluso cólera hacia sí mismos o hacia los demás. Estos sentimientos, según el autor, son construidos por el individuo, y aunque puedan ser una fuente de resentimiento, también pueden convertirse en un impulso para esforzarse y triunfar. Alarcón destaca que, incluso en casos de inferioridad



en ciertos aspectos, la superioridad moral puede ser una fuente segura de superación espiritual (p. 112).

En cuanto a los fracasos, Alarcón (2016) señala que estos son una presencia constante en la vida, ya que provienen de diversos ámbitos. Aunque un fracaso puede generar resentimiento al sentir que no se ha obtenido lo merecido, el autor enfatiza que no todas las personas que experimentan fracasos se convierten necesariamente en resentidas, ya que esto dependerá de la disposición individual (p. 88).

Según la perspectiva de Bannenberg (2002), el resentimiento tiende a ser más pronunciado en las mujeres debido a su naturaleza reactiva y al papel tradicional que desempeñan como conquistadas en el ámbito sentimental. Además, Bannenberg también aborda las humillaciones, indicando que estas son más intensas en personas vanidosas, ya que suelen resistirse a admitir la inferioridad en algún momento específico. La constancia de las humillaciones se convierte en un generador de resentimiento (p. 88).

2.2.1.2 Segundo factor asociado: Motivaciones psicosociales

2.2.1.2.1 Definición

Las motivaciones psicosociales representan una fuerza fundamental que impulsa la conducta humana. Desde nuestra perspectiva, comprender las motivaciones individuales es esencial para el crecimiento personal y el bienestar general. Este conocimiento no solo beneficia al individuo, al alinear sus metas personales con su día a día, sino que también permite construir relaciones y entornos más positivos. La gestión consciente de la motivación contribuye a una vida más plena y satisfactoria al aprovechar estas fuerzas internas para alcanzar metas y cultivar un sentido de propósito. Cuando esta se comprende y se nutre, se convierte en un recurso valioso para impulsar el éxito y la realización personal.



Consideramos que las motivaciones son fenómenos complejos en los que intervienen diversos factores que desempeñan un papel significativo en el comportamiento humano, ya que, según Bolles (1969), las motivaciones no se manifiestan como acciones claramente observables ni como aspectos de la experiencia directa.

Es importante señalar que las motivaciones no permanecen estáticas, sino que experimentan cambios, ya sea en términos de variabilidad o de duración limitada, lo que complica su evaluación.

2.2.1.2.2 La motivación

Según Goleman (2003), la motivación es una variable conductual que abarca diversos fenómenos psicológicos, presentando una amplia gama de problemas tanto conceptuales como metodológicos. Aunque no es el momento adecuado para realizar una extensa revisión bibliográfica al respecto, es crucial destacar las dificultades que surgen al intentar estudiar y explorar las motivaciones. Goleman señala que cada autor investiga, evalúa, describe e interpreta de manera diferente según su marco teórico (p. 45).

Sin embargo, cualquier descripción o enfoque sobre las motivaciones debería contribuir a la comprensión de este fenómeno humano tan intrincado y sutil (Beck, 1991, p. 77).

Según Beck (1991), las motivaciones se presentan como factores que activan y orientan la conducta hacia la acción, buscando la realización satisfactoria de diversas tareas. No se limita a una única motivación, sino que involucra múltiples elementos motivacionales que son relevantes para comprender la conducta y las actitudes de las personas en diversas tareas.

Según Ezratty (2015), el estudio de las motivaciones ha desempeñado un papel central en el ámbito educativo, particularmente en los estudiantes en lugar que en los docentes. La presente investigación se enfoca en abordar la motivación en los docentes, aunque evaluar



directamente los motivos psicosociales o laborales no resulta tan sencillo. En cambio, se deben inferir a través de la conducta del profesor en relación con diversas expectativas, incentivos y en un contexto de cambio y desarrollo (p. 12).

2.2.1.2.3 Factores de motivaciones psicosociales

1. Aceptación e integración social: Evalúa la necesidad de establecer relaciones afectivas con otras personas, abarcando motivos como la afiliación, la pertenencia al grupo y la aprobación social.

2. Reconocimiento social: Indica la búsqueda de aprobación y estima por parte de los demás, tanto por los esfuerzos realizados como por el valor personal. Incluye la aspiración al prestigio personal y profesional.

3. Autoestima/autoconcepto: Relacionada con la valoración personal y la confianza en uno mismo.

4. Autodesarrollo: Mide la necesidad y la tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, llevar a cabo proyectos y establecer nuevas metas en la vida. Incluye motivos de logro, realización, expresión creativa y desarrollo de la propia iniciativa.

5. Poder: Refleja la preocupación de la persona por obtener prestigio y éxito profesional, al mismo tiempo que busca los medios y las condiciones para influir y liderar a otras personas. Implica disposición para realizar esfuerzos y alcanzar metas elevadas con el objetivo de obtener poder para dirigir a los demás.

6. Seguridad: Busca la estabilidad psíquica en función de las circunstancias que rodean a la persona, ya sean familiares, laborales o sociales.



Una persona que busca seguridad laboral por encima de todo limitará, sin duda, sus posibilidades de autorrealización.

2.2.1.2.4 Aspectos de las motivaciones psicosociales

1. **Activación motivacional:** Este factor motivacional se refiere a elementos que impulsan hacia la acción, aunque no necesariamente la dirigen. Describe el estado general de alerta y/o actividad, conocido como "arousal", que influye en el comportamiento para lograr objetivos.
2. **Expectativa:** Implica la previsión cognitiva que el individuo tiene sobre la probabilidad de alcanzar éxito (o fracaso) en una tarea específica. Esta se basa en la percepción de que, al realizar un esfuerzo determinado, se logrará un incentivo o recompensa específica.
3. **Ejecución:** se refiere a la cantidad de esfuerzo que una persona emplea para lograr sus metas. Esto implica una relación entre el nivel de activación, el valor de la recompensa y la eficacia en la consecución de objetivos.
4. **Valor de los incentivos:** Este aspecto se centra en la evaluación que se otorga a eventos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta. Es la importancia que el individuo asigna a factores externos determinados.
5. **Satisfacción:** Alude al grado en el cual los incentivos cumplen o superan las expectativas del individuo. Se relaciona con la percepción de adecuación entre lo obtenido y las metas establecidas.

El desenlace de las acciones en el comportamiento humano está influenciado por causas internas o motivaciones, como indica Akers (1994):



2.2.1.3 Tercer factor asociado: Personalidad

2.2.1.3.1 Definición

Desde nuestra perspectiva, la personalidad es única para cada individuo, formada por una combinación de rasgos emocionales, cognitivos y conductuales. Es dinámica, se desarrolla a lo largo de la vida y es influenciada por factores genéticos, ambientales y experiencias. La adaptabilidad y la capacidad de aprender son fundamentales en su evolución. La comprensión y aceptación de la diversidad en la personalidad contribuyen a relaciones más enriquecedoras y a un mayor autoconocimiento.

Caprara, G., Barbaranelli, C., y Borgogni, L, (1993), han contribuido a la comprensión de la personalidad desde perspectivas teóricas y prácticas. Su trabajo podría abordar la medición de rasgos específicos de personalidad, la influencia de la personalidad en diferentes contextos y cómo estos factores afectan la vida individual y laboral.

2.2.1.3.2 Factores de la Personalidad

1. **Energía**, que emana de una perspectiva confiada y entusiasta hacia diversos aspectos de la vida, especialmente en el ámbito interpersonal, se divide en dos componentes:
 - **Dinamismo**: Incluye comportamientos enérgicos y dinámicos, así como una habilidad destacada para expresarse verbalmente y demostrar entusiasmo.
 - **Dominancia**: Refiere a la capacidad de imponerse, destacar y ejercer influencia sobre los demás.
2. **Amigabilidad**, se caracteriza por una preocupación altruista y el brindar apoyo emocional a los demás. Esta dimensión se divide en dos aspectos:



- **Cooperación/Empatía:** Hace referencia a la capacidad de comprender y resonar con los problemas y necesidades de los demás, así como colaborar eficientemente con ellos.
 - **Cordialidad/Amabilidad:** Implica la habilidad para mostrar afabilidad, confianza y apertura hacia las demás personas.
3. **Tesón**, se manifiesta a través de un comportamiento perseverante, escrupuloso y responsable. Esta dimensión se desglosa en dos componentes:
- **Escrupulosidad:** Incluye aspectos relacionados con la fiabilidad, meticulosidad y aprecio por el orden.
 - **Perseverancia:** Comprende aspectos vinculados a la persistencia, tenacidad en la ejecución de tareas y actividades emprendidas, así como la fidelidad a los compromisos adquiridos.
4. **Estabilidad emocional**, la estabilidad emocional es un rasgo abarcador que se caracteriza por la capacidad de enfrentar los efectos negativos de la ansiedad, la depresión, la irritabilidad y la frustración. Esta dimensión se divide en dos componentes:
- **Control de las emociones:** Engloba la habilidad para gestionar los estados de tensión asociados a las experiencias emocionales.
 - **Control de los impulsos:** Involucra la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones incómodas, conflictivas o peligrosas.
5. **Apertura mental**, especialmente de índole intelectual frente a nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses, se desglosa en dos aspectos:



- **Apertura a la cultura:** Implica el interés por mantenerse informado, la inclinación hacia la lectura y el deseo de adquirir conocimientos.
- **Apertura por la experiencia:** Engloba la disposición positiva hacia las novedades, la capacidad de considerar perspectivas diversas y la apertura favorable hacia valores, estilos de vida y culturas diferentes.

2.2.1.3.3 Otras definiciones de personalidad

En otro sentido, según Román Paladino, la personalidad se describe como el conjunto de rasgos y cualidades que definen la forma de ser de un individuo y lo distinguen de los demás. Hay rasgos que constituyen el núcleo esencial de nuestra personalidad y que son notablemente resistentes a cambios, especialmente a partir de la edad adulta.

Según Freud (1923), la personalidad se compone de tres estructuras fundamentales: El “ello” que representa impulsos instintivos y necesidades básicas, operando según el principio del placer. El “yo” actúa como mediador entre las demandas impulsivas del “ello” y las restricciones del entorno, siguiendo el principio de realidad. El “superyó” internaliza normas y valores, actuando como la conciencia moral que busca restringir los impulsos considerados inaceptables. El equilibrio entre estas instancias, junto con las etapas del desarrollo psicosexual, influye en la formación de la personalidad.

Para Allport (1928), la personalidad se define como la amalgama de rasgos distintivos que nos diferencia de los demás. Estos rasgos se organizan en un sistema de respuestas que, de manera inconsciente, buscamos emplear para enfrentar situaciones de manera consistente.

Según Eysenck(1987) define a la personalidad como una organización más o menos estable y organizada dinámica del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única en el ambiente.



Gray (1971), explica que existen dos mecanismos de activación o inhibición de la conducta humana, anclados por un lado en la introversión y la ansiedad, y por otro en la impulsividad y extroversión. Ambos sistemas actuarían conjuntamente para formar nuestra personalidad.

2.2.1.3.3.1 La personalidad corrupta

“La psicología de la personalidad, se asume la estabilidad de la conducta en diversas circunstancias o a lo largo del tiempo, y actualmente se pone el énfasis en la interacción total entre organismo y ambiente.” (Allport, 1937)

Allport (1937) explica que:

“La realidad, es que se dispone de insuficiente evidencia empírica para obtener unas conclusiones significativas sobre las características de la personalidad corrupta. A pesar de ello, y aun pudiendo equivocarme, a continuación, se efectúa una reflexión acerca de la posible relación entre corrupción y personalidad.” (p.12)

Según Bautista (2009) menciona que las personas que cometen delitos de corrupción no responden a la noción del criminal tradicional, que suele ser definido desde lo patológico y con proveniencia de sectores socialmente más vulnerables. Por contra, los delincuentes corruptos están plenamente “integrados” en la sociedad, condición necesaria para la perpetración de estos delitos, y circunstancia que puede llevar a pensar que estas infracciones están lejos de constituir un comportamiento desviado, sino que forman parte del funcionamiento normal del sistema económico actual. (p. 66)

Por otro lado, Bautista (2009) indica que estas personas utilizan inteligentemente técnicas de neutralización que les permiten enmascarar los delitos cometidos bajo la apariencia



de prácticas comunes. Esto es lo que hace que uno de los rasgos típicos de esta criminalidad sea la impunidad e inmunidad de la que gozan los autores, la primera, por la dificultad de perseguir estos delitos y, la segunda, porque en la mayoría de las ocasiones pertenecen a estratos sociales privilegiados, poseen contactos con personas “poderosas” y, por lo general, utilizan técnicas alejadas de la violencia. Se trata de sujetos aparentemente ciudadanos respetables, que suelen jugar importantes papeles en asuntos cívicos o comunitarios (p. 88)

Para León Et. Al (1988) define que:

“Los sujetos que llevan a cabo prácticas corruptas tienen un compromiso personal con la obtención de beneficios, de dinero y/o prestigio, es decir, se conciencian a ellos mismos de que tienen que obtener unas metas.” (p. 44)

Spencer (1968) realizó un estudio con presos de cuello blanco y demostró que estas personas poseen una determinación que no pueden eludir para alcanzar sus objetivos, a la vez que se ven caracterizadas por una movilidad social ascendente. Asimismo, Rosenberg (1957) señaló que los sujetos que manifiestan tener una implicación especial para conseguir éxitos económicos y a ir en la vida por delante de los demás, admiten con más probabilidad que no pueden reparar en los medios que utilizan. Por tanto, estamos hablando de personas que persiguen la búsqueda de beneficios y poder, lo que lleva a tratar de ir por delante de los demás y a la necesidad de conseguir sus objetivos. Personas, en fin, que no tienen reparos en utilizar ciertos métodos para obtener lo que anhelan. Se puede hipotetizar, con algunas salvedades, que el anhelo de poder, dinero, estatus y otros beneficios conduce a la acción corrupta.

Bromberg (1965) realizó un análisis de diversos casos individuales de delincuentes de cuello blanco señalando que:



Los delincuentes (de cuello blanco) muestran poca culpa, sus conciencias han llegado a identificarse con el ideal común del negocio de éxito a cualquier precio. Obsesionados por la necesidad de éxito, sus fantasías de omnipotencia y riqueza, indistinguibles de la realidad de su mundo financiero, sobrepasan su juicio. Con la base de una estructura de carácter narcisista, se desarrolla insidiosamente una dicotomía entre el juicio práctico y los sueños de conquista.

Una cualidad que comparten con otra tipología de delincuentes, como ocurre con los agresores sexuales, es que no tienen un autoconcepto criminal de sí mismos, muy ligado esto al no reconocimiento del delito y, por tanto, a no mostrar culpa. Sutherland (1949) señala que mientras los ladrones profesionales se presentan como delincuentes, los de cuello blanco se ven como personas honestas. Usualmente niegan, distorsionan, rechazan o desvían las interpretaciones razonables de su conducta criminal. En realidad, todo se puede acuñar como un problema de responsabilidad, porque no se responsabilizan de las diversas consecuencias que tienen sus acciones, de las potenciales víctimas que saldrán perjudicados. Por tanto, podemos hablar también de ausencia de empatía.

Triandis (1995) hace una distinción entre personas individualistas y colectivistas, en donde las primeras enfatizan sus metas personales y el éxito individual, donde se prioriza el interés personal al grupal o del colectivo amplio. Nada hace dudar de que las personas que llevan a cabo delitos de corrupción son individualistas, y eso es lo que hace que en ese anhelo por obtener lo que desean, no importan los medios, sino la obtención de beneficios, aunque estos sean a título individual. «Mientras los sujetos individualistas suelen ser unos profesionales de la haraganería, la gandulería y el gorroneo, los colectivistas se preocupan más por el bien común y las consecuencias que sus acciones pueden tener sobre el bienestar de los demás» (Fernández-Ríos, 1999, p.233).



Para Baumeister (2013) señala que los sujetos corruptos son personas con una alta autoestima de sí mismos. Se puede decir que presentan rasgos narcisistas, una característica con la que se etiqueta a los altos cargos, tanto por expertos como por profanos. La función política y la configuración narcisista de la personalidad interactúan de varios modos, y uno muy remarcable es que los narcisistas se ven atraídos por la función política (Delgado, 2015), y en realidad, también por la función directiva de empresas privadas. Y esto es así porque los individuos narcisistas tienden a buscar una ocupación laboral que complementa su personalidad de modo que les proporcione poder, oportunidades y prestigio para poder influir en la sociedad.

Establecer un perfil psicológico preciso de la persona corrupta resulta muy complejo, tanto por la imposibilidad de la exactitud total, como por la falta de investigaciones sobre el asunto. Fernández-Ríos (1999) realiza su propio listado de características, pero he decidido eliminar algunas de ellas debido a la incongruencia entre varias de ellas.

Allport (1937) y añadiendo otras de las mencionadas en párrafos anteriores, sería el siguiente: Excesiva dependencia de la posesión de las cosas materiales para sentirse seguros; Elevada motivación de poder, ambición y avaricia, o como ya se ha señalado, una obligación para conseguirlo; Ausencia de claros principios de honestidad personal y profesional; Llevar una doble vida, pues mientras por un lado pueden parecer honrados, por el otro están planificando nuevas acciones corruptas; Gran habilidad para el fingimiento, para justificar lo injustificable, para tratar de racionalizarlo todo.(p. 55)



2.2.1.4 Intencionalidad corrupta

2.2.1.4.1 Definición

2.2.1.4.2 Intencionalidad corrupta desde distintos enfoques a lo largo de la historia

Según Bautista (2009), "A lo largo de la historia, la corrupción ha evolucionado de diversas maneras para mantenerse y propagarse" (p. 31). Debido a estas múltiples formas de caracterización, se opta por clasificar sus causas en dos categorías: los factores externos al individuo, que abarcan los aspectos socioculturales y ambientales, y los factores internos al individuo relacionados con variables de la personalidad y de índole psicológica.

En la antigua Grecia, Platón y Aristóteles abordaron la corrupción como "la decadencia de las formas de gobierno causada por la pérdida de virtud por parte del gobernante, quien, seducido por el poder, prioriza el interés propio sobre el bien común. Estas ideas serían posteriormente retomadas en el Renacimiento por autores como Maquiavelo" (Allport, 1937, p. 99).

Según del Castillo (2003), la corrupción es un fenómeno complejo con diversas causas y efectos, que abarca desde actos simples de pagos ilícitos hasta la operación endémica de todo el sistema económico y político. Este problema se ha conceptualizado no solo como una cuestión estructural, sino también como un dilema moral y cultural. Las definiciones de corrupción varían desde términos generales que implican el mal uso del poder público y el deterioro moral, hasta definiciones legales más estrictas que la describen como un acto de extorsión que involucra a algún funcionario público y una transferencia de recursos. Por lo tanto, el estudio de la corrupción ha sido multidisciplinario y diverso, abarcando desde modelos teóricos universales hasta descripciones detalladas de escándalos de corrupción individuales.



Entendemos como corrupción, es una cuestión que siempre ha “suscitado no pocos problemas, ya sea por la amplitud de los actos delictivos que abarca como por los comportamientos que podría abarcar en términos jurídicos y todavía no lo hace, debido a la novedad y constante desarrollo de estos.” (Akers, 1994, pág. 12)

Abandonando las teorías que afirmaban que la corrupción era característica de estados menos desarrollados, en la actualidad se entiende como una enfermedad endémica que ha persistido y acompañado a todas las sociedades a lo largo de la historia. A pesar de que el periodo actual cuenta con una abundancia de publicaciones sobre esta temática, los primeros escritos datan de épocas antiguas. Por ejemplo, un texto escrito hace 2300 años revela que "el primer ministro brahmán de Chandragupta ya mencionó al menos cuarenta formas de malversar fondos del gobierno" (Ezratty, 2015, pág. 57).

De acuerdo con las cifras más recientes del índice de percepción de la corrupción, Perú ocupa la posición 31 con una puntuación de 110 puntos. Es relevante considerar que este indicador evalúa los niveles percibidos de corrupción en el sector público en 180 países (Barroso, 2015).

A nivel mundial, más del 66% de los países obtienen calificaciones por debajo de 50 puntos, con una puntuación promedio de 43. De acuerdo con el mismo informe (Transparency International, 2019), la gran mayoría de los países evaluados han mostrado escaso o nulo avance en la lucha contra la corrupción, destacándose que sólo 20 países han logrado un progreso significativo en los últimos años.

Como se ha mencionado previamente, la corrupción puede tener diversas causas, y este trabajo se enfoca principalmente en las características personales o internas del individuo que podrían contribuir o facilitar este fenómeno. Sin embargo, es esencial abordar este tema desde una perspectiva amplia que no descarte los demás factores externos o ambientales que también



influyen significativamente en este delito. A pesar de la falta de investigación exhaustiva en este campo, varios autores han explorado las causas de la corrupción. La escasez de estudios en esta área dificulta realizar un análisis bibliográfico que cuente con una sólida fundamentación empírica. A pesar de esto, la mayoría de los expertos coinciden en aspectos fundamentales (Allport, 1937).

Si bien es cierto como hemos manifestado en la definición la intencionalidad corrupta es un fenómeno global y general en las distintas culturas del mundo, para el presente estudio la teoría que gobierna es la de Acción planificada (Ajzen y Fishbein, 1980).

2.2.1.4.3 Teoría de la acción planificada de Ajzen y Fishbein

Autores de la conocida teoría de la acción razonada y la teoría de la acción planificada que tiene sus inicios en 1967.

Fishbein nacido en Jamaica, se doctoró en psicología en la Universidad de California. En el año 1975, siendo profesor en la Universidad de Illinois, escribió junto con Icek Ajzen su renombrado libro *Belief, Attitude, Intention and Behavior*. Precisamente en el año 2009 se publicó su última obra junto a este autor: *Predicting and Changing Behavior*.

Ajzen, nació en 1942 en Polonia, es psicólogo social y profesor emérito de la Universidad de Massachusetts Amherst. Recibió su doctorado de la Universidad de Illinois en Urbana-Champaign. Ajzen ha sido clasificado como el científico individual más influyente dentro de la psicología social en términos de impacto de investigación acumulativa. Y es mejor conocido por su trabajo, con Martin Fishbein, crearon la teoría de acción razonada y la teoría del comportamiento planeado.

Ajzen y Fishbein (1980) definen la teoría de la acción planificada como un intento de predecir la conducta humana, que surge como una extensión de la teoría de la acción razonada.



Esta nueva teoría incorpora la noción de control conductual percibido, que se refiere a la percepción que las personas tienen sobre la facilidad o dificultad para llevar a cabo una acción o comportamiento. Al agregar este componente, se busca explicar la conducta de dos maneras:

A) De manera indirecta, se hace alusión a la influencia que ejercemos sobre la intención de la conducta, aunque si percibimos que llevarla a cabo resulta difícil, es probable que no se intente.

B) De manera directa, se presenta una intención similar, pero el esfuerzo necesario para llevar a cabo la conducta será mayor, especialmente si contamos con la capacidad para ejecutarla.

2.2.1.4.3.1 Factores de la teoría de la acción planificada

Presenta tres factores principales que contribuyen a la formación de la intención de llevar a cabo una conducta y, posteriormente, ejecutar el comportamiento.

1. Actitudes hacia la conducta: Hace referencia a la evaluación que realiza la persona sobre cómo debe actuar, si bien esto no determina necesariamente si la conducta se llevará a cabo ni la forma en que se realizará.

2. Norma social subjetiva: Se refiere a la percepción que tiene la persona acerca de la opinión que los demás tienen sobre la acción que pretende realizar, aunque esta percepción no determina la respuesta final ni garantiza la realización de la conducta.

3. Control conductual percibido: Implica la capacidad de intervenir en lo que hacemos y evalúa la facilidad o dificultad que conlleva llevar a cabo la conducta.



Una vez que se han desarrollado las actitudes, la norma subjetiva, la percepción de control y la intención, estos elementos pueden ser fácilmente accesibles y rápidamente disponibles para guiar la ejecución de la conducta. Dado que los tres componentes principales están interrelacionados, la intervención para modificar cualquiera de ellos puede resultar útil para cambiar la intención de llevar a cabo la conducta y, por ende, el comportamiento.

En conclusión, para las autoras de la presente investigación esta teoría proporciona un marco sólido para comprender el comportamiento y nos invita a reflexionar sobre nuestras decisiones, reconociendo la influencia de creencias personales, normas sociales y control percibido. En última instancia, nos empodera al recordarnos que, como agentes racionales, podemos dar forma activa a nuestro comportamiento mediante la reflexión y planificación consciente.

2.2.1.4.4 La corrupción desde el marco legal

Según el Estado Peruano (2018) es aquel que atenta contra la administración de las organizaciones estatales las cuales buscan satisfacer las necesidades de interés público y lograr los fines del Estado.

Estas infracciones perjudican al Estado por lo que se consideran "delitos de corrupción". Por ello, están tipificados en el título XVIII del Código Penal, desde el Artículo 361 al 426.

De acuerdo a lo tipificado en el Código Penal, existen varios tipos de corrupción, pero las más allegadas a nuestra población de estudio pueden ser:

- a) **Abuso de autoridad:** Es cuando un funcionario público, abusando de sus atribuciones, comete un acto arbitrario que cause perjuicio a alguien. Las sanciones serian:

- Se da pena privativa de libertad no mayor de 3 años.



- Si los hechos derivan de un procedimiento de cobranza coactiva: pena privativa de libertad no menor de 2 ni mayor de 4 años.
- b) **Cobro indebido:** Es cuando un funcionario público, abusando de su cargo, exige o hace pagar o entregar contribuciones no debidas o en cantidad que excede a la tarifa legal. La sanción es:
 - Se aplica pena privativa de libertad no menor de 1 ni mayor de 4 años.
- c) **Cohecho:** También llamado soborno, es un delito de encuentro que consiste en solicitar, ofrecer o aceptar regalos o retribuciones a un funcionario público para que haga una infracción administrativa en sus funciones. El provecho puede ser propio o para un tercero.
- **Modalidades:**
- **Cohecho activo:** es el que hace referencia a quien ofrece el soborno. Las sanciones:
 - Si el funcionario acepta y delinque violando sus funciones: pena privativa de libertad no menor de 4 ni mayor de 6 años; inhabilitación con 365 a 730 días-multa.
 - Si el funcionario acepta y delinque sin violar sus funciones: pena privativa de libertad no menor de 3 ni mayor de 5 años; inhabilitación con 365 a 730 días-multa.
- **Cohecho activo específico:** el ciudadano ofrece, da o promete donativo o beneficio a un Magistrado, Fiscal, Perito, Arbitro, Miembro de Tribunal Administrativo para influir en la decisión de un asunto de su competencia. La sanción vendría a ser:
 - Con pena privativa de libertad no menor de 5 ni mayor de 8 años; inhabilitación, con 365 a 730 días-multa.
- **Cohecho Pasivo:** es el que hace referencia a quien acepta el soborno. Las sanciones serían las siguientes:



- Si el funcionario público acepta el soborno: pena privativa de libertad no menor de 5 ni mayor de 8 años e inhabilitación con 180 a 365 días-multa.
- Si el funcionario público solicita el soborno: pena privativa de libertad no menor de 6 ni mayor de 8 años e inhabilitación con 365a 730 días-multa.
- **Cohecho pasivo impropio:** el funcionario público acepta, recibe o solicita, directa o indirectamente donativo o beneficio indebido para hacer un acto propio de su cargo, sin faltar a su obligación. Las sanciones en este tipo serian:
 - Si el funcionario público acepta el soborno: pena privativa de libertad no menor de 4 ni mayor de 6 años e inhabilitación con 180 a 365 días-multa.
 - Si el funcionario público solicita el soborno: pena privativa de libertad no menor de 5 ni mayor de 8 años e inhabilitación con 180 a 365 días-multa.
- d) **Concusión:** Es cuando un funcionario público, abusando de su cargo, obliga o induce a una persona a dar o prometer indebidamente, para sí o para otro, un bien o un beneficio patrimonial. La sanción seria:
 - Se da pena privativa de libertad no menor de 2 ni mayor de 8 años.
- e) **Nombramiento o aceptación ilegal de cargo:** Es cuando un funcionario público da un cargo a una persona que no cumple con los requisitos legales para desempeñarse en un determinado puesto. Y la aceptación ilegal del cargo se da cuando una persona que no reúne los requisitos legales acepta dicho cargo. La única sanción en este caso sería:
 - Tanto el que nombra a una persona que no cumple los requisitos como el que acepta el cargo, serán reprimidos con 60 a 120 días-multa.
- f) **Tráfico de influencias:** Es cuando una persona con influencias reales o simuladas, recibe, hace dar o prometer para sí o para un tercero, donativo,



promesa o beneficio con el fin de interceder ante un funcionario público que ha de conocer o conoce un caso judicial o administrativo. Las sanciones:

- Con pena privativa de libertad no menor de 4 ni mayor de 6 años e inhabilitación con 180 a 365 días-multa.
- Si lo realiza un funcionario público: pena privativa de la libertad no menor de 4 ni mayor de 8 años e inhabilitación con 365 a 730 días-multa.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Intencionalidad

Según Searle (1992), la intencionalidad se refiere a un conjunto de habilidades mentales de origen biológico, que pueden ser tanto primitivas, como el hambre, la sed, la percepción y la acción intencional, como complejas, como las creencias y los deseos, entre otras. Existen procesos cerebrales específicos que pueden dar lugar a diversas formas de intencionalidad. En este contexto, es crucial entenderla como una forma de representación, ya que esta noción no requiere que la entidad representada exista o que haya una proximidad inmediata a la representación en sí misma.

2.3.2 Corrupción

Según la interpretación de Galli (1996), se trata de un fenómeno que altera o trastoca la forma de algo, abarcando diversos sentidos del término que nos permiten entenderlo tanto en relación con objetos materiales como en formas de corrupción vinculadas a acciones morales.

2.3.3 Resentimiento

Según León (1988), el resentimiento implica una intensa carga emocional que abarca sentimientos como el enfado, la hostilidad o la ira, todos dirigidos hacia la conducta específica de una persona en particular. Además, esta emoción puede manifestarse a través de diversas



actitudes y sentimientos, influenciados por las experiencias vividas y la naturaleza de la relación con la otra persona. Estos pueden incluir la incapacidad para perdonar, actitudes hostiles o un profundo enfurecimiento (p. 75).

2.3.4 Motivación

Para Goleman (2003), la motivación es una variable conductual que abarca diversos fenómenos psicológicos, presentando una amplia gama de problemas tanto en términos metodológicos como conceptuales. Aunque no es el momento de realizar una revisión exhaustiva de la literatura al respecto, es importante destacar las dificultades que surgen al intentar estudiar y explorar las motivaciones, ya que cada autor, según Goleman, investiga, evalúa, describe e interpreta de manera diferente basándose en su marco teórico (p. 45).

2.3.5 Psicosocial

La amplia aceptación del concepto psicosocial en diversas áreas de la psicología, tanto teóricas como aplicadas, ha llevado a una falta de claridad actual sobre su significado y alcance. Según Medina (2007), el paradigma psicosocial establece una interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales. En la perspectiva psicológica, se incluyen los recursos internos de la persona, como el proyecto de vida, la creatividad, el sentido del humor, la inteligencia, la experiencia y la motivación hacia el logro, entre otros. Desde la perspectiva social, se exploran las interacciones entre los diferentes ámbitos de socialización (p. 185).

2.3.6 Personalidad

Allport (1897-1967) concibe la personalidad como la fusión de rasgos distintivos que nos singularizan, organizados en un sistema de respuestas que, de manera inconsciente, intentamos aplicar de forma uniforme ante diversas situaciones. Sin embargo, al no ser siempre un enfoque lógico, nos adaptamos al entorno modificando o eliminando elementos



fundamentales de la personalidad denominados "rasgos". Estos rasgos, ya sean cardinales, centrales o secundarios, varían en su importancia estructural en el sistema mental, lo que determina su flexibilidad y capacidad de cambio, siendo algunos más susceptibles a modificaciones que otros.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H1: Existe influencia entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe influencia entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

2.4.2 Hipótesis específicas

H1: Existe un nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe un nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H1: Existe un nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe un nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H1: Existe un perfil significativo de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe un perfil significativo de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



H1: Existe una relación entre resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe relación significativa entre resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H1: Existe relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe relación entre las motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H1: Existe relación entre personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe relación entre la personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

2.5 Variables

V_{i1}.- Resentimiento

V_{i2}.- Motivaciones psicosociales

V_{i3}.- Personalidad

V_D.- Intencionalidad corrupta

2.5.1 Operacionalización de las variables



Inventario de
Actitudes hacia la
Vida



Tabla 2

Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación psicosocial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores					Niveles o rangos
Motivaciones Psicosociales	“Las motivaciones psicosociales son un proceso complejo que incluyen componentes subjetivos, es decir los estados de necesidad, aspiraciones,	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de Motivaciones Psicosociales	Ac:	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción	Nominal
			Autoestima / Auto concepto	6,12,16, 18,27,30,33,36	57,63,61, 67, 69,72,76, 79, 81,82	89,91,95,97, 101,107,114, 118	128,130, 143,147	148,150, 168,170	Ordinal
Motivaciones Psicosociales	necesidad, aspiraciones,	es	As:	1,7,13,19	52,58,64, 70, 73,78,81,83	84,90,96, 102, 108,110	127,129, 130,1	154,156, 162,1	
			Aceptación e integración social.	25, 31,37,43, 47, 50,51	4,121, 123	31,132	72,173		



expectativas, valoración de incentivos y los objetivos, y la ejecución que juegan un poderoso papel en la conducta humana” (Fernández,1987, p. 2)	Psicosociales (1987)	Rs:	2,8,14,20	53,59,64, 65,	84,85,9	127,129,13	148,14
		Reconocimiento social	,25,	71,75,79,82	1,90, 97,10	3	9,155,171
			26,32,38, 44,		3109	131,133,13	156,15
			47,48			4,	8,163,169
						135,136,14	164,1
						0, 144	65,16
							6,168
		Ad:	2,3,4,10,	54,61,67, 70	87,93,9	127,12	149,15
		Autodesarrollo	12,15	74,77,78,80,	9,102	8,133,134,	0,151,1
			16,22,28,34,	82	105,111,116	135,13	55, 156,15
		40		,1 20 122,1	6,137,1 39	7,158,163	
				24,12 6	140,1	164,1	
					41,14	65,16	
					2,143	6,168	
	Po: Poder	3,5,11,17 ,23	56,61,62,	88,94,1	127,13	148,15	
		24,29,3	66,68	00,106	3,135,1 38	2,153,166	
		2,35,41 45	78,79,82	112,1 17,12	144,1 45	168,169	
				4			



Se: Seguridad	6,12,16,	57,63,61, 67	89,91,9	128,13	148,15
	18,27,3	69,72,76, 79,	5,97, 101,10	2,138,	4,160,
	0,33,36	81,82	7,113,1	14, 143,1	168,1
	4246,49 ,50		118	46,14 7	69,17 0



Tabla 3

Tabla 3 Operacionalización de la variable personalidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Factores	Ítems	Niveles o rangos
Personalidad	Personalidad: Es la organización relativamente estable de características estructurales funcionales, innatas y adquiridas bajo las diversas condiciones de su desarrollo, el cual forma un equipo peculiar definitorio de la	Se asume a partir de los niveles obtenidos a través de la puntuación de cada una de las 5 dimensiones del BFQ – Cuestionario de Personalidad Big Five, las cuales son: Energía, afabilidad, tesón, y estabilidad	Afabilidad	Cooperación - empatía	4,10,28,34, 48,64,70, 86,100,109,111,130	Escala de Intervalo: Ofrece un ordenamiento de los objetos medidos tal como lo hace la escala ordinal. A diferencia de ésta, posee distancias o intervalos numéricos iguales entre los valores que se asignan a los
				Cordialidad - amabilidad	16,22,40,44,52,65,74, 88,93,108,126,128	
			Tesón	Escurpulosidad	2,8,26,32,57,66,79,82, 106,110,129,132	
			Estabilidad emocional	Perseverancia	14,20,38,46,49,54,75, 85,96,107,115,125	
				Control de las emociones	3,9,27,33,50,62,69,81, 89,98,120,122	
				Control de los impulsos	15,21,43,45,58,63,76, 83,91,104,116,119	



<p>conducta con lo emocional y Apertura mental que cada individuo apertura mental. enfrenta las diversas situaciones. (Bermúdez, 1998).</p>		Apertura a la cultura	5,11,29,42,55,60,77,87,90,105,112,124	<p>objetos, con respecto a la magnitud del atributo medido (Alarcón, 2013)</p>
		Apertura por la experiencia	17,23,35,41,47,56,67,72,97,103,118,131	
	Energía	Dinamismo	1,7,25,37,51,53,66,78,94,99,114,121	
		Dominancia	13,19,31,39,59,61,71,73,95,102,117,123	



Tabla 4

Tabla 4 Operacionalización de la variable intencionalidad corrupta

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Factores	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Intencionalidad corrupta	Según Del Castillo (2003), la corrupción es un fenómeno intrincado que engloba una variedad de causas y efectos. Desde simples actos de soborno hasta la infiltración sistémica en las	Para abarcar el tema de Intencionalidad Corrupta debemos basarnos en su fundamentación teórica, siendo esta la teoría de acción planificada, a partir de la cual se genera el	1. Actitudes hacia la Conducta 2. Norma Social Subjetiva	Cuestionario 1	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11;12.	1: totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: Totalmente de acuerdo



esferas económicas, políticas, corrupción percibe como un problema estructural, también como un dilema con ramificaciones morales y culturales. Las definiciones de corrupción varían, abarcando desde conceptos generales que implican el mal uso del poder público y la decadencia moral

questionario sobre y comportamientos sociales que se cuenta con 5 cuestionarios que se agrupan en los 3 factores.

3. Control
Conductual
Percibido



hasta definiciones legales más rigurosas, que se enfocan en actos específicos, como la extorsión, con la participación de individuos tanto del sector público como privado y la transferencia de recursos.



Capítulo III

3. Método

3.1 Enfoque de la investigación

La metodología de investigación adoptada es de naturaleza cuantitativa, ya que se basa en un enfoque deductivo y lógico que implica la formulación de preguntas de investigación e hipótesis para su posterior prueba, según la orientación de Sampieri (2004).

3.2 Alcance de investigación

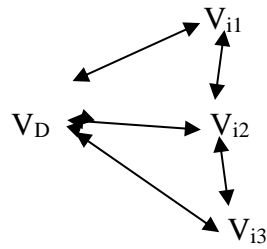
La investigación actual se enmarca en un alcance causal explicativo, lo que implica que busca comprender la relación o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2018). Se utilizó un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales, multivariable, dimensional y una metodología regresiva.

3.3 Diseño de la investigación

Este estudio se enmarca en un diseño no experimental que utiliza modelado de ecuaciones estructurales a través de mínimos cuadrados parciales, según la metodología propuesta por Sergio Chion y Charles Vincent en 2016. La intervención en los sujetos es de naturaleza transversal, ya que la recopilación de datos se llevó a cabo en un solo momento y en un único punto temporal para cada individuo incluido en el estudio, siguiendo la orientación metodológica de Hernández, Fernández y Baptista (2016). Además, se empleó un muestreo probabilístico, ya que la muestra fue seleccionada al azar.



3.3.1 Diagrama



Dónde:

V_D : Intencionalidad corrupta

V_{i1} : Resentimiento

V_{i2} : Motivaciones psicosociales

V_{i3} : Personalidad

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La presente investigación tuvo como población a la totalidad de miembros de la USE - ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, siendo un total de 300 policías.

3.4.2 Caracterización de la población

Al realizar una caracterización detallada en estos aspectos, se obtuvo una visión más completa de la población de miembros de la USE - ASALTO del Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



La población presenta una composición diversa y heterogénea. Con un total de 300 individuos.

En cuanto a la edad, la mayoría de los miembros se encuentra en un rango que oscila entre los 20 y 45 años, indicando un grupo relativamente joven y dinámico. Esta estructura demográfica sugiere que la unidad cuenta con una combinación de experiencia y vitalidad, elementos fundamentales para las operaciones tácticas.

En términos de estado civil, se aprecia una variedad de situaciones familiares. Esta diversidad refleja las distintas etapas de la vida personal de los miembros, lo que podría tener implicaciones en sus necesidades y prioridades individuales.

En cuanto a la formación académica, se destaca que la gran mayoría ha completado la educación secundaria. Este nivel educativo establece una base sólida y uniforme para el grupo, proporcionando habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño efectivo de sus funciones en la unidad.

3.4.2 Muestra

La muestra de la presente investigación es un muestreo probabilístico, ya que la muestra fue seleccionada al azar.

Tamaño de la muestra

Para este procedimiento se utilizó la siguiente fórmula estadística para obtener el tamaño de la muestra de esta investigación.

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



$n = ?$ Tamaño de muestra requerida

$N = 300$ Tamaño de la población o universo

$Z^2 = 1.96$ Parámetro estadístico de nivel de confianza al 95%

$E = 5.0\%$ Error de estimación aceptado

$P = 0.50$ Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

Seguidamente reemplazando con valores y el número de participantes de nuestra población obtendremos:

$$n = \frac{300 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(300 - 1) * 5^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$

$$N = 169$$

Por lo tanto, nuestra investigación estuvo conformada por una muestra de 169 miembros de la USE - ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnica

La investigación propone recolectar datos a través de la aplicación presencial de cuatro instrumentos psicométricos asociados a las variables de estudio., la misma que se realizó de forma presencial.

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Se empleo como instrumentos de recaudación de datos:

1. Cuestionario sobre Comportamientos Sociales



2. Inventario de Actitudes hacia la Vida (Escala de Resentimiento iahv - ER)
3. Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS)
4. BFQ BIG (Cuestionario BIG FIVE)

3.5.2.1 Ficha técnica del Cuestionario sobre Comportamientos Sociales

Nombre del Test: Cuestionario sobre Comportamientos Sociales

Autores: Carlos Ponce Díaz, Jesús Aiquipa y Edgar Fernando Pacheco Luza.

Año de Edición: 2022

Número de ítems: 12 ítems distribuidos en 3 dimensiones.

Edad: 18 años a más.

Modo de aplicación: Personal y colectiva.

Duración: 30 minutos promedio.

Validez y confiabilidad

Validez:

- **Validez de estructura interna:** Se evaluó mediante el índice de homogeneidad o coeficiente de correlación ítem-prueba (r_{i-t}), con valores adecuados mayores a 0.30, además del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) utilizando el método de Mínimos Residuales con rotación Oblimin directa. Se determinó el número de factores a extraer mediante el criterio de análisis paralelos.
- **Validez basada en la relación con otras variables:** Se proporcionaron evidencias de validez basada en la relación con otras variables, lo que sugiere que la



EIC se correlaciona de manera esperada con otras medidas relacionadas con el comportamiento corrupto.

Confiabilidad:

- **Confiabilidad interna:** Se utilizó el método de consistencia interna, específicamente el coeficiente alfa de Cronbach (α), con intervalos de confianza al 95%. Este coeficiente mide la consistencia de los ítems dentro de la escala, y se considera que valores superiores a 0.70 indican una confiabilidad satisfactoria.

Además, se emplearon técnicas estadísticas multivariadas para analizar los datos, incluyendo pruebas específicas para evaluar la distribución normal univariada y multivariada, como el test de Anderson-Darling y el coeficiente de Mardia, respectivamente.

3.5.2.2 Ficha técnica del Inventario de Actitudes hacia la Vida (Escala de Resentimiento iahv - ER)

Nombre del Test: Inventario de Actitudes hacia la vida (Escala de Resentimiento iahv – ER)

Autores: Ramón León y Cecilia Romero

Edición: 1988

Última versión: León & Romero (1990)

Ítems: 28 ítems

Respuesta: Dicotómica

Edad: 12 años a más.



Población: Adultos

Tipo de administración: Individual.

Duración: 15 minutos promedio.

Propósito: Instrumento psicométrico diseñado para proporcionar puntuaciones y clasificaciones que reflejen el nivel de resentimiento.

Validez y Confiabilidad

Según León y Romero (1990), la validez del instrumento se estableció a través del criterio de jueces, donde especialistas en el tema, principalmente en las áreas terapéuticas y diagnósticas, evaluaron la escala. Los jueces calificaron la escala, y cuando cuatro o más expertos consideraron apropiado que el instrumento evaluara efectivamente la variable de resentimiento, se confirmó la validez.

En cuanto a la confiabilidad, que busca proporcionar una mayor consistencia a la escala, se llevó a cabo con una muestra de 111 universitarios de ambos géneros. La evaluación de la confiabilidad se realizó mediante un análisis de varianza aplicado a las 19 preguntas. El resultado obtenido fue el coeficiente de confiabilidad de Kerlinger (1975), específico para pruebas dicotómicas. Este coeficiente de Kerlinger fue de 0.55, indicando que el instrumento es aceptable en términos de confiabilidad.

3.5.2.3 Ficha técnica de la escala de motivaciones psicosociales (MPS)

Nombre del Test: MPS. Escala de Motivaciones Psicosociales

Autor: J.L. Fernández- Seara.

Año de publicación: 1997



Procedencia: Publicaciones de Psicología Aplicada

Modo de aplicación: Individual, colectivo

Edad: De 18 años en adelante

Duración: Varía de 20 a 30 minutos

Baremos: Percentiles

Significación: Evaluación de seis aspectos y cinco elementos de las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral.

Validez y Confiabilidad

Este instrumento fue validado a través de una muestra compuesta por 847 individuos, con edades comprendidas entre dieciocho y sesenta años, todos ellos empleados en trabajos remunerados. La validez se confirmó mediante la evaluación de jueces para validar el contenido. En cuanto al análisis de la escala, se llevaron a cabo dos procedimientos: uno factorial y otro convergente. En la estructura factorial, se utilizaron datos recopilados en varias aplicaciones de la escala, comenzando con un grupo inicial de 325 participantes. A partir de una muestra de 215 ítems, se identificaron seis dimensiones a través de un análisis factorial (componentes principales, rotación varimax). La selección final de elementos para cada factor se basó en el criterio de que cada elemento tuviera una saturación superior a 0,30, eligiendo la mayor para cada factor. Después del primer análisis factorial, se eliminaron 42 elementos, reduciendo la escala a 173. En cuanto a la validez convergente, se realizó con una muestra de 287 individuos a quienes se les aplicó tanto la escala MPS como el MAE (Pelechano, 1975).

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante dos métodos: la prueba de repetición (con un lapso de 15 a 20 días entre ambas aplicaciones) y la correlación



entre las dos mitades del instrumento (separando los ítems pares e impares) con la posterior corrección del índice mediante la fórmula de Spearman-Brown.

3.5.2.4 Ficha técnica del BFQ BIG (Cuestionario BIG FIVE)

Nombre del Test: BFQ BIG (Cuestionario BIG FIVE)

Autores: G. V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni (1993)

Procedencia: Organización Speciali (OS) Florencia

Adaptación: J. Bermúdez, Catedrático de psicología, UNED, Madrid

Aplicación: Individual y colectiva.

Niveles de aplicación: Adolescentes y adultos a partir de los 16 años.

Número de ítems: 132 elementos de respuesta múltiple (tipo Likert)

Tipificación: Baremos en centiles y puntuaciones T para cada sexo, en muestras de la población general española.

Descripción: Incorpora una escala tipo 'L' para medir la deseabilidad social.

Duración: Variable, de 20 a 30 minutos.

Material: Manual, Cuadernillo, Hoja de respuestas y Hoja de Perfil

Finalidad: Evaluación de 5 dimensiones y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión

Validez y Confiabilidad



Los estudios realizados en la muestra española, compuesta por 1298 participantes, indican que las dimensiones de la personalidad, como energía o extraversión, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental, presentan índices de fiabilidad obtenidos mediante el método de consistencia interna alfa de Cronbach que oscilan entre 0.73 y 0.87. Estos valores sugieren que los puntajes generados por las respuestas al cuestionario en relación con los factores de personalidad son adecuadamente confiables. En cuanto a sus diez subdimensiones de la personalidad, muestran coeficientes alfa de Cronbach que varían entre 0.60 y 0.78, siendo las dimensiones de Cooperación y Cordialidad las que presentan los coeficientes de fiabilidad más bajos, con 0.60 y 0.62 respectivamente.

El cuestionario "Big Five" (BFQ) exhibe evidencias de validez basadas en la estructura interna, confirmando en la muestra española la presencia de los cinco principales factores que subyacen a sus diez subdimensiones propuestas en el instrumento. Además, los resultados fueron similares al dividir las muestras según el sexo. Por otro lado, los puntajes generados por el instrumento muestran una validez convergente y discriminante con otros cuestionarios que miden rasgos de personalidad homólogos, análogos o diferentes a los que mide el BFQ.

3.5 Técnicas de procesamientos de datos

Para llevar a cabo este procedimiento, primero se llevará los resultados a la hoja de cálculo Excel, posteriormente se trasladará los resultados a el programa estadístico JAMOVI, que permite la realización de cálculos estadísticos complejos de una manera sencilla y eficiente, cuyos resultados se mostrarán en términos de frecuencias y porcentajes, con el uso de la estadística descriptiva y estadística inferencial para corroborar las hipótesis, para la debida correlación de las variables, con un nivel de confianza del 95%.



3.5.1 Análisis Multivariado

De acuerdo con Hair, Anderson, Tathan y Black (2004), en su sentido más amplio, este enfoque estadístico examina de manera simultánea múltiples medidas de cada individuo u objeto bajo estudio. Permite analizar las relaciones entre dos o más variables independientes y dos o más variables dependientes.



Capítulo IV

4. Resultados de la investigación

El presente capítulo desarrolla el análisis e interpretación de los resultados mediante ecuaciones estructurales, evaluando el modelo propuesto, reestructurado y modificado hasta concluir en el modelo que mejor se ajuste a los datos, probándose las hipótesis y exponiendo los resultados.

4.1. Análisis previos y evaluación del modelo teórico para determinar la influencia de los factores asociados a la intencionalidad corrupta

4.1.1. Análisis previos

La información recogida fue realizada mediante cuatro cuestionarios, Escala de Intención Corrupta (EIC), Inventario de Actitudes hacia la vida - Escala de resentimiento (iahv-ER), BFQ BIG (Cuestionario Big Five) y Motivaciones Psicosociales (MPS).

4.2 Resultados respecto al objetivo general

Respecto a la influencia de los factores asociados en la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, se consideró el método de máxima verosimilitud para realizar el modelo estructural óptimo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones en el modelo encontrado.

Tabla 5

Tabla 5 Tipos de medida de ajuste para el Test Chi Cuadrado

Tipo de medida de ajuste	Índices de Ajuste aceptables
X ²	P>0.5



	Chi ²	Hair et al (2014)
		<3 Ajuste aceptable Wheaton(1997)
	Pratio	>0.5 Ajuste adecuado
		Hair et al (2014)
		Pero > 2 ajuste inadecuado
		(Byrne, 1989)
A. Basados en residuos (error)	RMR	<0.05 Excelente
	RMSEA	
		Valdez et al (2019)
		<0.08 Aceptable
		Valdez et al (2019)
A. Comparativo	CFI	>0.90
	TLI	
		Hair et al (2014) Aceptable
		>0.95
		Hair et al (2014) Excelente
A. Parsimonia	AIC	Debe ser el menor al compararlo
		Valdez et al (2019)

Para evaluar la significancia estadística en la modelización, se utiliza el test de Chi cuadrado. No obstante, este test es altamente sensible al tamaño de la muestra, a la normalidad multivariada y a la dependencia de la estimación, lo que hace que, en la mayoría de los casos,



el modelo no presente un ajuste significativo. Por esta razón, se consideran otros indicadores como el índice de ajuste absoluto, el índice de ajuste incremental y el índice de parsimonia.

Para llegar a nuestro modelo estructural óptimo, se realizó una serie de ajustes en el mismo como los que se presentan a continuación:

4.2.1 Primer ajuste al modelo estructural.

Tabla 6

Tabla 6 Bondad de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales para la Intencionalidad Corrupta

Model tests

Label	X ²	Df	P
User Model	499	85	< .001
Baseline Model	1936	105	< .001

Con $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula de ajuste del modelo.

Tabla 7

Tabla 7 Índice de ajuste absoluto (basado en los residuos) para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta

Model	Indice de ajuste aceptables	Decisión
-------	--------------------------------	----------



SRMR	0.114	< 0.05	No aceptable
RMSEA	0.17	< 0.08	No aceptable

Observamos en la tabla 7 como SMRR igual a 0.114 > 0.05 y RMSEA > 0.08, ambos indicadores no muestran que el modelo estimado prediga la matriz de datos inicial, siendo no significativo el modelo.

Tabla 8

Tabla 8 Índice de ajuste comparativo para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta

	Model	Indice de ajuste	Resultado
		aceptables	
Comparative Index (CFI)	Fit 0.774	> 0.90	No aceptable
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.721	> 0.95	No aceptable

Los dos indicadores CFI y TLI no superan a 0.90, por lo que el modelo propuesto no es bueno.

Tabla 9

Tabla 9 Índice de parsimonia para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.



Model	Índice de ajuste	Decisión aceptables
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.601	Debe ser menor al observado

Tabla 10

Tabla 10 Factores estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.

Parameters estimates

Dep	Pred	Estimate	SE	95% Confidence Intervals		B	Z	P
				Lower	Upper			
IC	Personal	-	0.039	-	-	-	-	<.00
		0.20	2	0.282	0.128	0.4468	5.238	1
		52		0	4	5		
IC	Resentimi ento	0.08	0.077	-	0.237	0.0863	1.111	0.266
		60	4	0.065	7	1		
				7				



IC	Mot	Psic	-	0.025	-	0.036	-	-	0.578
	Social		0.01	9	0.065	4	0.0071	0.556	
			44		2		2		

De la tabla 10 sólo la variable personalidad explica de manera significativa la intencionalidad corrupta $p < 0.001$, resentimiento y motivaciones psicosociales, no son determinantes para el desarrollo de la intencionalidad corrupta

Tabla 11

Tabla 11 Parámetros estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta

Measurement model

Latent	Observed	Estimate	SE	95% Confidence Intervals		B	Z	P
				Lower	Upper			
Personalidad	A	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.9160		
	T	0.9780	0.0460	0.888	1.06816	0.9370	21.26	<.001



	EE	0.84 06	0.047 8	0.74 7	0.934 25	0.87 31	17.5 9	<.00 1
	AM	0.77 47	0.043 1	0.69 0	0.859 13	0.88 07	17.9 8	<.00 1
	E	0.67 59	0.071 6	0.53 6	0.816 19	0.62 03	9.44	<.00 1
Resenti miento	AV	1.00 00	0.000 0	1.00 0	1.000 00	1.00 00		
Motiva ción Psico Social	AS	1.00 00	0.000 0	1.00 0	1.000 00	0.33 06		
	RS	0.30 21	0.046 3	0.21 1	0.392 92	0.25 07	6.52	<.00 1
	AC	- 0.07 49	0.035 4	- 0.14 4	- 0.005 42	- 0.02 92	-2.11	0.035
	Ad	3.37 68	1.775 2	- 0.10 2	6.856 15	2.14 59	1.90	0.057
	Po	- 0.20 09	0.035 6	- 0.27 1	- 0.131 07	- 0.14 80	-5.64	<.00 1



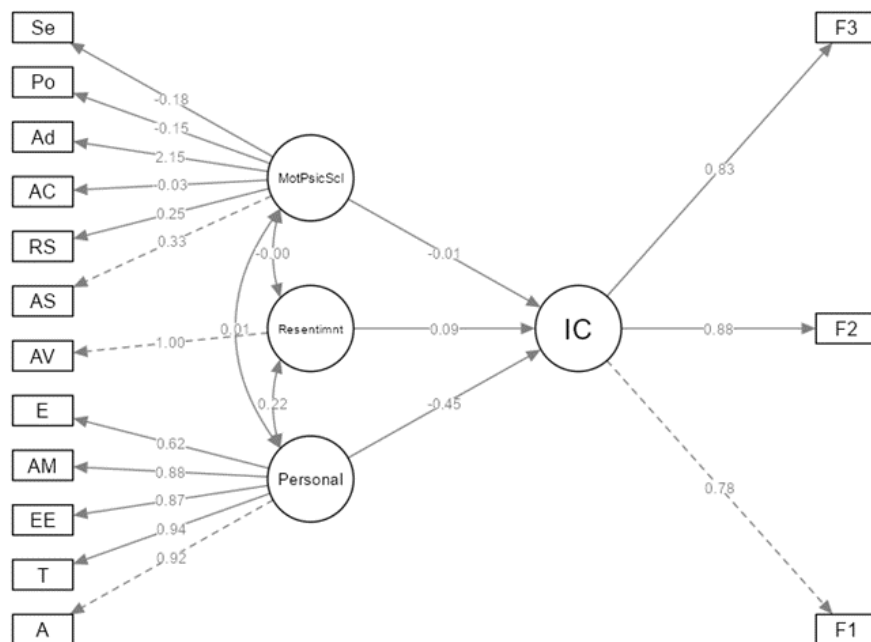
	Se	-	0.044	-	-	-	-6.00	<.00
		0.26	4	0.35	0.179	0.18		1
		63		3	36	36		
Inten								
Corrupt	F1	1.00	0.000	1.00	1.000	0.77		
a		00	0	0	00	82		
	F2	1.27	0.113	1.05	1.501	0.87	11.2	<.00
		87	4	6	00	57	7	1
	F3	0.83	0.076	0.68	0.986	0.83	11.0	<.00
		74	1	8	56	43	0	1

De la tabla 11, todas las dimensiones de personalidad presentan significancia al modelo ($p < 0.01$), la variable resentimiento no presenta significancia al modelo, respecto a las motivaciones psicosociales y sus dimensiones autoestima/autoconcepto y autodesarrollo no son significativos.

Primer modelo explicativo estructural entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H1: Existe influencia en los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe influencia en los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



Del primer modelo estructural se observa que las motivaciones psicosociales presenta mayor carga factorial con autodesarrollo indicando que los evaluados aspiran a la necesidad y tendencia de desarrollar con mayor esfuerzo y competitividad sus capacidades y metas personales dispuestos a sobresalir, la personalidad presenta mayor carga factorial con tesón pues esta es propia de un comportamiento de tipo perseverante que no se rinde fácilmente también es escrupuloso realiza las tareas con mucho cuidado, con esmero y minuciosidad por otro lado es responsable, la actitud hacia la vida solo considera a la variable resentimiento y la variable dependiente intencionalidad corrupta tiene mayor carga factorial con su dimensión actitudes hacia la conducta indicando un mayor grado de valoración positiva del comportamiento corrupto que resulta de las creencias que se tiene respecto a los beneficios que tendría al realizar dicho comportamiento. Por otro lado, se concluye que la intencionalidad corrupta solo presenta relación significativa negativa con la variable independiente



personalidad, es decir, a mayor grado de intencionalidad corrupta, se presenta un nivel bajo de personalidad.

4.2.2 Segundo ajuste del modelo estructural

Para el ajuste de modelo en este segundo proceso se omitió la variable resentimiento y las dimensiones autoestima/autoconcepto y autodesarrollo en motivaciones psicosociales, resultando.

Tabla 12

Tabla 12 Bondad de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales para intencionalidad corrupta

Model tests

Label	X ²	Df	P
User Model	145	51	< .001
Baseline Model	1273	66	< .001

Con $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula de ajuste del modelo.



Tabla 13

Tabla 13 Índice de ajuste absoluto (basado en los residuos) para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta

	Model	Índice de ajuste aceptables	Decisión
SRMR	0.075	< 0.05	No aceptable
RMSEA	0.104	< 0.08	No aceptable

Observamos en la tabla 13 como SMRR igual a $0.075 > 0.05$ y $RMSEA > 0.104$, ambos indicadores no muestran que el modelo estimado prediga la matriz de datos inicial, no siendo significativo.

Tabla 14

Tabla 14 Índice de ajuste comparativo para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta

	Model	Índice de ajuste aceptables	Resultado
Comparative Index (CFI)	Fit 0.922	> 0.90	Aceptable
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.899	> 0.95	No aceptable

El indicador CFI supera a 0.90 sin embargo TLI no superan a 0.95, el modelo por lo que el modelo propuesto es mejor que el primer modelo propuesto.



Tabla 15

Tabla 15 Índice de parsimonia para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.

Model	Índice de ajuste aceptables	Decisión
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.685	Debe ser menor al compararlo Mejor en comparación al primer modelo

Tabla 16

Tabla 16 Factores estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.

Parameters estimates

Dep	Pred	Estimate	SE	95% Confidence Intervals		B	Z	P
				Lower	Upper			
IC	Personalidad	-0.196	0.0381	-0.271	-0.121	-0.426	-5.133	< .001
IC	Motpsicsocial	-0.285	0.9468	-2.14	1.571	-0.0237	-0.301	0.764

De la tabla 16 solo la personalidad explica de manera significativa la intencionalidad corrupta $p < 0.001$, la motivación psico social no es determinante para el desarrollo de la intencionalidad corrupta.



Tabla 17

Tabla 17 Parámetros Estimados para el Modelo de Ecuaciones Estructurales de la Intencionalidad Corrupta.

Measurement model								
95% Confidence Intervals								
Latent	Observe d	Estimat e	SE	Lower	Upper	β	Z	P
Personal	A	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.9181		
	T	0.975	0.0456	0.886	1.065	0.9365	21.364	<.001
	EE	0.838	0.0475	0.745	0.931	0.8727	17.654	<.001
	AM	0.771	0.0429	0.687	0.855	0.8790	17.974	<.001
	E	0.675	0.0713	0.536	0.815	0.6211	9.4741	<.001
MotPsicSocial	AS	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.0559		
	RS	3.719	4.9060	-5.897	13.335	0.5219	0.758	0.448
	Po	4.173	5.5053	-6.617	14.963	0.5198	0.758	0.448
	Se	8.946	11.8996	-	32.269	1.0429	0.752	0.452
IC	F1	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.7805		



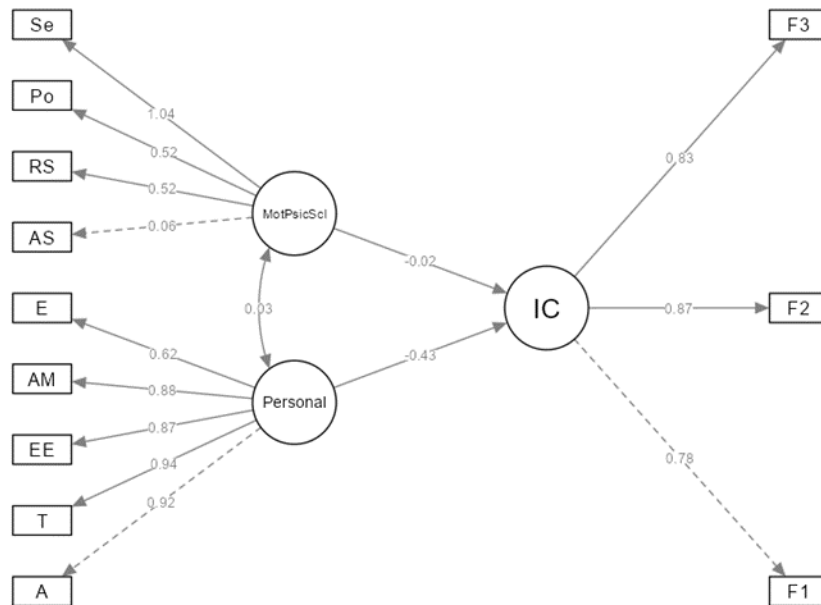
F2	1.272	0.1127	1.051	1.493	0.873	11.29	<.00
					8	0	1
F3	0.835	0.0757	0.687	0.983	0.834	11.02	<.00
					5	8	1

De la tabla 17, todas las dimensiones de personalidad presentan significancia al modelo ($p < 0.01$), mientras que todas las dimensiones de motivación psicosocial no son significativos.

Segundo modelo explicativo estructural entre la intencionalidad corrupta y las demás variables explicativas en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H1: Existe influencia de los factores asociados en la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: no existe influencia de los factores asociados en la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel Pnp Walter Esquivel Zúñiga.



Del segundo modelo estructural se observa que las motivaciones psicosociales presenta mayor carga factorial con seguridad indicando que no se posee un sentimiento de seguridad en sí mismo ante las situaciones por las que esté pasando o futuras, la personalidad presenta mayor carga factorial con tesón pues esta es propia de un comportamiento de tipo perseverante que no se rinde fácilmente también es escrupuloso realiza las tareas con mucho cuidado, con esmero y minuciosidad, por otro lado es responsable y la intencionalidad corrupta tiene mayor carga factorial con actitud hacia la conducta indicando un mayor grado de valoración positiva del comportamiento corrupto que resulta de las creencias que se tiene respecto a los beneficios que tendría al realizar dicho comportamiento. Por otro lado, se concluye que la intencionalidad corrupta solo presenta una relación significativa negativa con la personalidad al 43% indicando que a mayor grado de intencionalidad corrupta se tiene un nivel muy bajo de personalidad.



4.2.3 Tercer modelo estructural

Tabla 18

Tabla 18 Bondad de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales para intencionalidad corrupta

Model tests

Label	X ²	Df	P
User Model	46.3	19	< .001
Baseline Model	1054.7	28	< .001

Con $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula de ajuste del modelo.

Tabla 19

Tabla 19 Índice de ajuste absoluto (basado en los residuos) para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta

	Model	Índice de ajuste aceptables	Decisión
SRMR	0.041	< 0.05	Aceptable
RMSEA	0.092	< 0.08	No aceptable

Observamos en la tabla 19 como SMRR igual a $0.041 < 0.05$ es aceptable y RMSEA > 0.08 , este indicador no muestra todavía que el modelo estimado prediga la matriz de datos inicial, sin embargo, se mejora el modelo.



Tabla 20

Tabla 20 Índice de ajuste comparativo para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta

		Model	Indice de ajuste aceptables	Resultado
Comparative (CFI)	Fit Index	0.973	> 0.90	Acceptable
Tucker-Lewis Index (TLI)		0.961	> 0.95	Acceptable

Los dos indicadores CFI y TLI superan a 0.90 por lo que el modelo propuesto es bueno.

Tabla 21

Tabla 21 Índice de parsimonia para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.

Model	Indice de ajuste aceptables	Decisión
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.642 Debe ser menor al compararlo	Mejor en comparación al segundo modelo

Tabla 22

Tabla 22 Factores estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.

Parameters estimates



		95% Confidence Intervals						
Dep	Pred	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
IC	Personal	-0.196	0.0381	-0.271	-0.121	-0.427	-5.15	<.001

De la tabla 22 solo la personalidad explica de manera significativa la intencionalidad corrupta $p < 0.001$.

Tabla 23

Tabla 23 Parámetros estimados para el modelo de ecuaciones estructurales de la intencionalidad corrupta.

Measurement model								
95% Confidence Intervals								
Latent	Observed	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Z	P
Personal	A	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.918		
	T	0.975	0.0456	0.886	1.065	0.936	21.36	<.001
	EE	0.838	0.0475	0.745	0.931	0.873	17.66	<.001
	AM	0.771	0.0429	0.687	0.855	0.879	17.97	<.001
	E	0.675	0.0713	0.536	0.815	0.621	9.48	<.001
IC	F1	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.780		
	F2	1.273	0.1128	1.052	1.494	0.874	11.29	<.001
	F3	0.835	0.0757	0.686	0.983	0.834	11.02	<.001

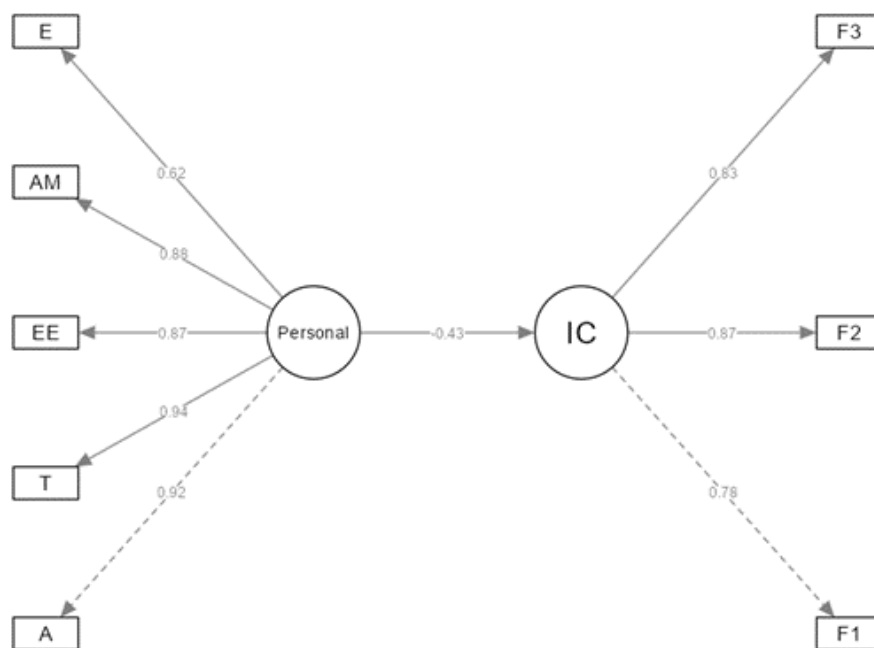
De la tabla 23, todas las dimensiones de personalidad presentan significancia al modelo ($p < 0.01$).



Tercer modelo explicativo estructural entre la intencionalidad corrupta y las demás variables explicativas en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H1: Existe influencia de los factores asociados en la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

H0: No existe influencia de los factores asociados en la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



Del tercer modelo estructural se observa que la personalidad presenta mayor carga factorial con , tesón pues esta es propia de un comportamiento de tipo perseverante que no se rinde fácilmente también es escrupuloso realiza las tareas con mucho cuidado, con esmero y minuciosidad por otro lado es responsable y la intencionalidad corrupta tiene mayor carga factorial con actitud hacia la conducta dando énfasis a un mayor grado de valoración positiva



del comportamiento corrupto que resulta de las creencias que se tiene respecto a los beneficios que se tendría al realizar dicho comportamiento. Se concluye que la intencionalidad corrupta solo presenta relación significativa negativa con la personalidad al 43%, lo que indica que a un mayor grado de intencionalidad corrupta se tiene un nivel muy bajo de personalidad.

4.3 Resultados inferenciales

4.3.1 Prueba de normalidad para la variable intencionalidad corrupta

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), analizado en la variable intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, los datos analizados correspondientes a las dimensiones y a la variable no presentan distribución normal $p < 0.05$ por lo que se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman en la correlación .

Hipótesis de la normalidad

Ho: Los datos son normales

H1: Los datos no son normales

$P < 0.05$ se rechaza Ho

$P > 0.05$ se acepta Ho

Tabla 24

Tabla 24 Prueba de normalidad para la variable intencionalidad corrupta

Kolmogorov-Smirnov ^a		
Estadístico	Gl	P.



Control			
conductual	0.151	169	0.000
percibido			
Actitudes hacia			
la conducta	0.128	169	0.000
Normas			
Subjetivas	0.155	169	0.000
Intencionalidad			
Corrupta	0.132	169	0.000

A. Corrección de significación de Lilliefors

4.3.2 Prueba de normalidad para la variable actitud hacia la vida

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), analizado en la variable actitud hacia la vida en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, los datos analizados correspondientes a la variable no presenta distribución normal $p < 0.05$ por lo que se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman en la correlación .

Tabla 25

Tabla 25 Prueba de normalidad para la variable actitud hacia la vida (Resentimiento)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	P.
Resentimiento	0.112	169	0.000

A. Corrección de significación de Lilliefors

4.3.3 Prueba de normalidad para la variable personalidad

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), analizado en la variable personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, los datos analizados correspondientes a la variable no presenta



distribución normal $p < 0.05$ por lo que se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman en la correlación .

Tabla 26

Tabla 26 Prueba de normalidad para la variable personalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	P.
Energía	0.178	169	0.000
Afabilidad	0.151	169	0.000
Tensión	0.207	169	0.000
Estabilidad	0.121	169	0.000
Emocional			
Apertura	0.198	169	0.000
mental			
Personalidad	0.111	169	0.000

A. Corrección de significación de Lilliefors

4.3.4 Prueba de normalidad para la variable motivación psicosocial

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), analizado en la variable motivación psicosocial en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, los datos analizados correspondientes a la variable no presenta distribución normal $p < 0.05$ por lo que se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman en la correlación .

Tabla 27

Tabla 27 Prueba de normalidad para la variable motivación psicosocial

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.



Aceptación e integración social	0.280	168	0.000
Reconocimiento social	0.281	168	0.000
Autoestima/autoconcepto	0.230	168	0.000
Auto desarrollo	0.216	168	0.000
Poder	0.316	168	0.000
Seguridad	0.184	168	0.000

A. Corrección de significación de Lilliefors

4.4 Resultados respecto a los objetivos específicos

Se presentan los resultados respondiendo a cada uno de los objetivos específicos en el orden de presentación.

4.4.1 Resultado de la variable Intencionalidad corrupta

Tabla 28

*Tabla 28 Factores de Intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO
Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga*

Niveles	Control conductual percibido		Actitudes hacia la conducta		Normas Subjetivas	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	67	39.6	64	37.9	80	47.3
Medio	36	21.3	22	13.0	37	21.9
Alto	22	13.0	31	18.3	34	20.1
Muy alto	44	26.0	52	30.8	18	10.7
Total	169	100.0	169	100.0	169	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado



En la tabla 28 de acuerdo con los datos obtenidos en la escala de Intencionalidad Corrupta, se observa que el 39.6% de los miembros de la USE tienen un bajo nivel de control percibido sobre su comportamiento corrupto. Esto implica que una parte considerable de ellos no siente que tienen suficiente control para evitar comportamientos corruptos. Asimismo, el 37.9% de los miembros de la USE muestran una baja actitud positiva hacia el comportamiento corrupto, lo que indica que una proporción significativa de ellos no valora la corrupción positivamente o no percibe beneficios en participar en ella. Además, el 47.3% de los miembros de la USE tienen un bajo nivel de normas subjetivas relacionadas con la corrupción, sugiriendo que una gran parte percibe una baja presión o influencia social para participar en comportamientos corruptos.

Gráfico 1

*Gráfico 1 Factores de Intencionalidad corrupta en miembros de la USE-ASALTO
Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga*

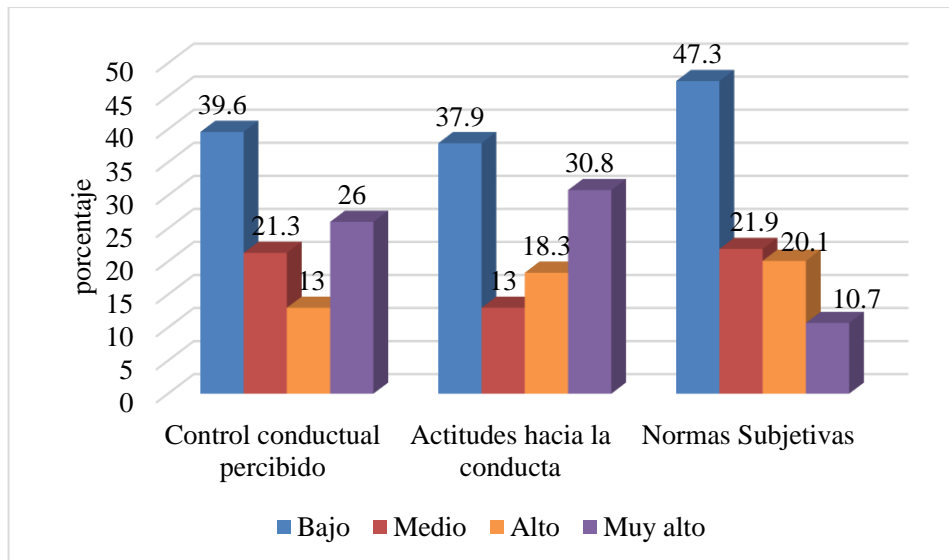


Tabla 29

*Tabla 29 Intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial
Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga*

	N	%
Bajo	57	33.7
Medio	111	65.7
Alto	1	0.6
Muy alto	0	0.0
Total	169	100.0

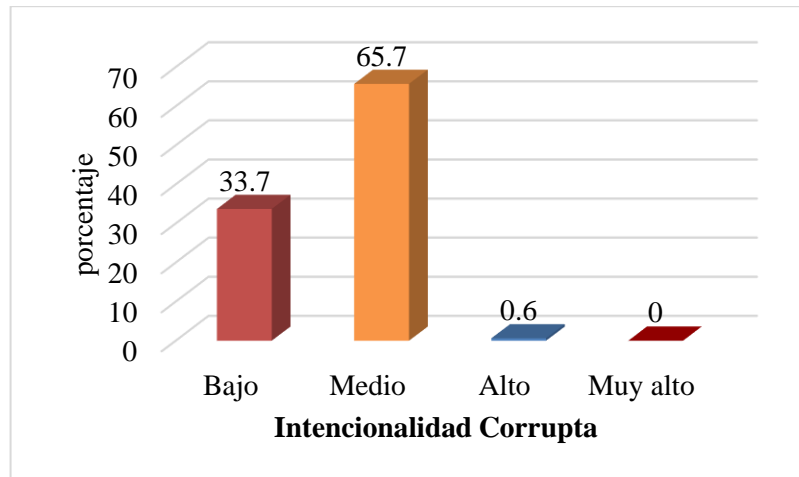
Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 29 se observa que el 65.7% de los miembros de la USE, muestran un nivel medio de intencionalidad corrupta. Esto implica que una proporción considerable de los miembros de la USE exhibe cierta inclinación o propensión hacia comportamientos corruptos, aunque no necesariamente en niveles extremadamente altos. Por otro lado, el 33.7% de los miembros de la USE presentan un nivel bajo de intencionalidad corrupta. Esto sugiere que alrededor de un tercio de los miembros

tienen una menor predisposición hacia comportamientos corruptos en comparación con el resto del grupo.

Gráfico 2

Gráfico 2 Intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga



4.4.2 Resultado de la variable resentimiento

Tabla 30

Tabla 30 Nivel de resentimiento en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

Nivel	N	%
Tendencia muy acentuada	72	42.6
Tendencia acentuada	97	57.4
Nivel medio	0	0.0
Nivel bajo	0	0.0
No presenta	0	0.0
Total	169	100.0

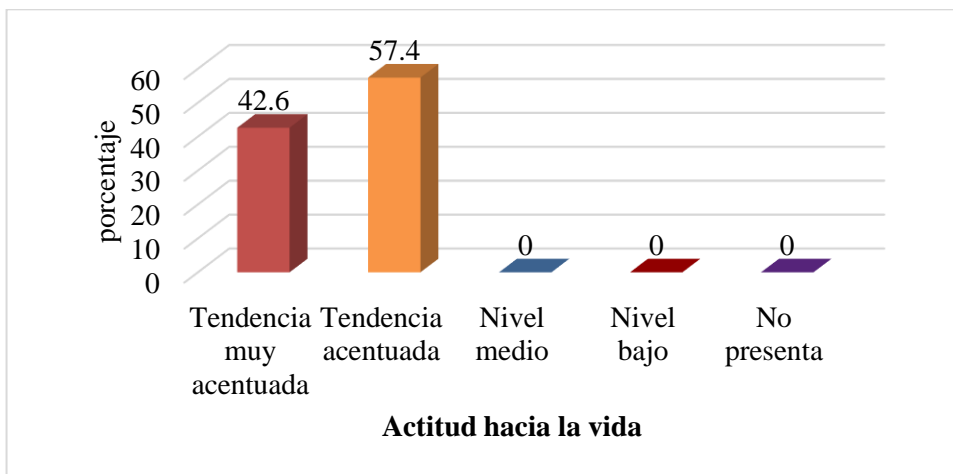
Fuente: Cuestionario aplicado



En la tabla 30 se observa que el 57.4% de los miembros de la use presentan una tendencia marcada hacia el resentimiento. Esto implica que más de la mitad de los miembros muestran señales o características de resentimiento en sus actitudes o comportamientos. Por otro lado, el 42.6% de los miembros muestran una tendencia muy marcada hacia el resentimiento. Esto indica que una proporción significativa de los miembros, aunque menor que aquellos con una tendencia simplemente marcada, muestran una intensidad mayor en sus sentimientos de resentimiento.

Gráfico 3

Gráfico 3 Nivel de resentimiento en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



4.4.3 Resultado de la variable motivación psicosocial

Dimensiones de motivación psicosocial en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

Tabla 31

Tabla 31 Aceptación e integración social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga



	Activación		Expectativas		Ejecución		Incentivo		Satisfacción	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	93	55.0%	94	55.6%	48	28.4%	131	77.5%	131	77.5%
Medio	40	23.7%	38	22.5%	46	27.2%	2	1.2%	2	1.2%
Alto	36	21.3%	37	21.9%	75	44.4%	36	21.3%	36	21.3%
Total	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%

En el factor aceptación e integración social, la mayoría de los miembros exhiben una baja activación motivacional (55.0%), lo que implica una falta de impulso o entusiasmo hacia la participación y el logro de objetivos en este contexto. Del mismo modo, la mayoría muestra expectativas poco alentadoras (55.6%), lo que refleja una escasa anticipación cognitiva respecto al éxito en actividades relacionadas con la integración social.

A pesar de estas bajas expectativas y niveles de activación, un notable porcentaje de miembros (44.4%) demuestra un alto nivel de ejecución. Este hallazgo sugiere un compromiso significativo hacia las actividades de integración social, a pesar de las circunstancias desfavorables en términos de motivación y expectativas.

Sin embargo, la abrumadora mayoría de los miembros (77.5%) experimenta un bajo nivel de incentivo, lo que indica una percepción negativa hacia los factores externos que podrían motivar su participación en actividades de integración social. Esta falta de incentivos adecuados se correlaciona con un bajo nivel de satisfacción en la mayoría de los miembros (77.5%), lo que sugiere que los incentivos recibidos no cumplen con sus expectativas o necesidades en términos de integración social

Gráfico 4

Gráfico 4 Aceptación e integración social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

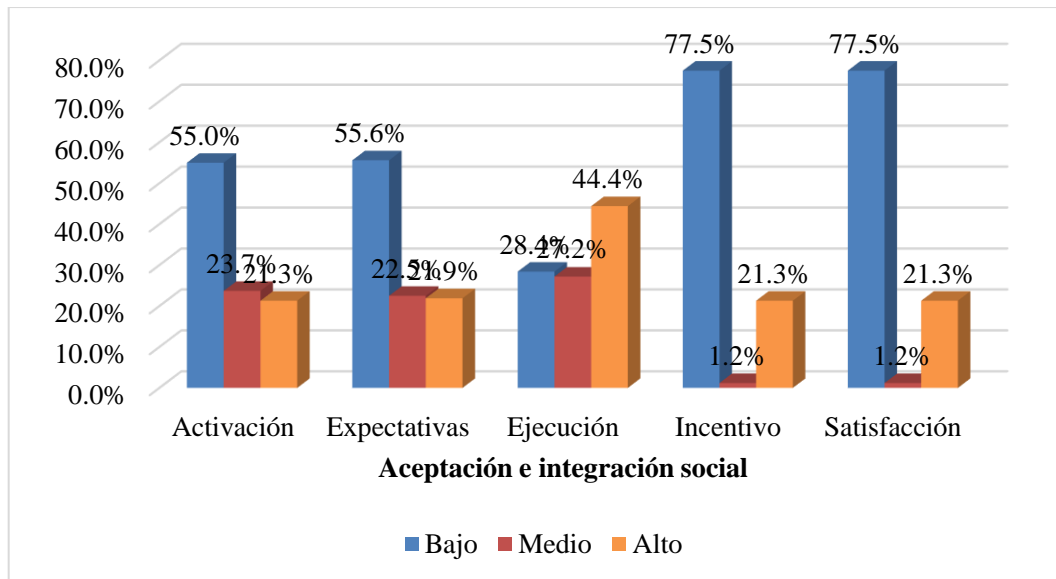


Tabla 32

Tabla 32 Reconocimiento social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

	Activación		Expectativas		Ejecución		Incentivo		Satisfacción	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	141	83.4%	46	27.2%	0	0.0%	159	94.1%	159	94.1%
Medio	24	14.2%	113	66.9%	141	83.4%	6	3.6%	8	4.7%
Alto	4	2.4%	10	5.9%	28	16.6%	4	2.4%	2	1.2%
Total	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%

El factor de reconocimiento social en relación con la activación motivacional parece ser bajo para la mayoría de los miembros (83.4%). Esto significa que la mayoría no se siente muy activada o impulsada por la búsqueda de reconocimiento social en sus acciones o comportamientos. En cuanto a las expectativas, la mayoría de los miembros (66.9%) tienen un nivel medio, lo que indica que están moderadamente seguros o inciertos sobre la probabilidad de éxito en sus tareas. Un porcentaje significativo (27.2%)



tiene expectativas bajas, lo que sugiere que hay una proporción considerable de personas que no están muy seguras de lograr el éxito.

Es interesante notar que no hay miembros clasificados con un nivel de ejecución "bajo", sino "medio" (83.4%). Esto podría indicar que, a pesar de las diferentes expectativas y niveles de activación, todos los miembros están dispuestos a poner algún nivel de esfuerzo en la consecución de sus metas.

Por otra parte, la gran mayoría de los miembros (94.1%) muestra un bajo nivel de incentivo, sugiriendo que los factores externos que podrían motivar su comportamiento, como las condiciones ambientales de trabajo, salario u otras recompensas, no son percibidos como muy significativos por la mayoría de los miembros. Sin embargo, la mayoría de los miembros (94.1%) muestra un bajo nivel de satisfacción. Esto indica que la mayoría considera que los incentivos recibidos no cumplen o no superan sus expectativas, lo que probablemente contribuya a su bajo nivel de satisfacción.

Gráfico 5

Gráfico 5 Reconocimiento social en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

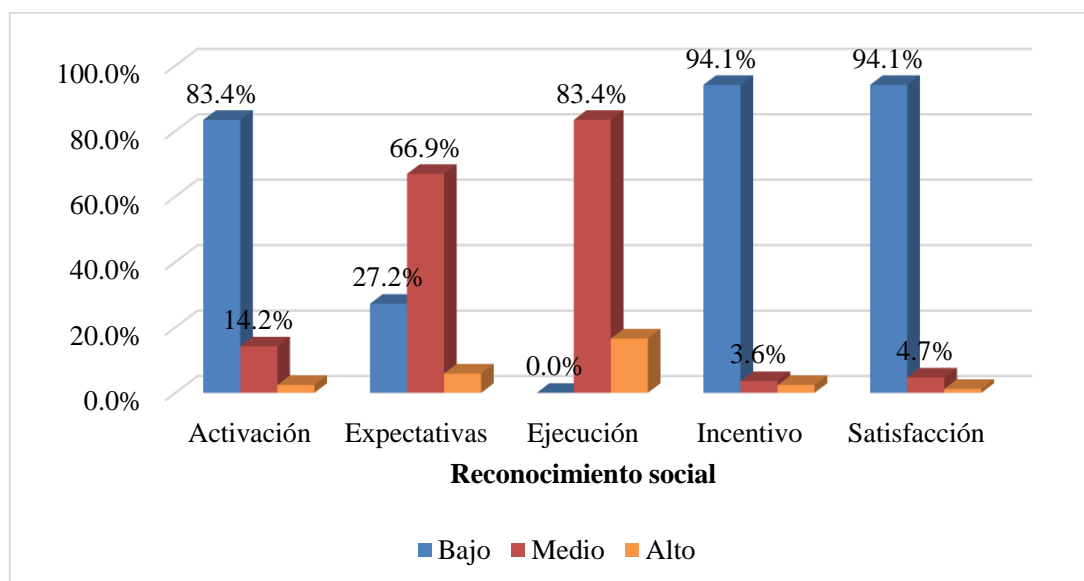




Tabla 33

Tabla 33 Autoestima/ autoconcepto en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

	Activación		Expectativas		Ejecución		Incentivo		Satisfacción	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	90	53.3%	62	36.7%	15	8.9%	91	53.8%	91	53.8%
Medio	39	23.1%	25	14.8%	72	42.6%	38	22.5%	38	22.5%
Alto	40	23.7%	82	48.5%	82	48.5%	40	23.7%	40	23.7%
Total	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%

En el factor de autoestima y autoconcepto, se observa que la mayoría de los miembros (53.3%) exhiben un bajo nivel de activación en relación con su autoestima y autoconcepto. Esto sugiere que la mayoría de las personas tienen un bajo impulso o estado de alerta que los lleva a actuar en función de su percepción de sí mismos. Asimismo, un elevado porcentaje (48.5%) muestra un nivel alto de expectativas en este ámbito, lo que indica una fuerte anticipación cognitiva sobre los resultados de sus acciones en términos de autoimagen.

No obstante, un porcentaje considerable (36.7%) presenta expectativas bajas, lo que podría indicar cierto grado de incertidumbre o falta de confianza en sí mismos. Por otro lado, un pequeño porcentaje (8.9%) muestra una ejecución baja, lo que sugiere que estas personas no están invirtiendo mucho esfuerzo en la consecución de sus metas relacionadas con la autoestima y el autoconcepto.

En cuanto al incentivo, se destaca que la mayoría (53.8%) muestra un bajo nivel, lo que sugiere que no perciben muchos factores externos que los motiven o refuercen su autoimagen. De manera similar, la mayoría (53.8%) exhibe un bajo nivel de satisfacción,

lo que indica que la mayoría de las personas no están contentas con su percepción de sí mismas o con los resultados obtenidos en relación con su autoestima.

Gráfico 6

Gráfico 6 Autoestima/ autoconcepto en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

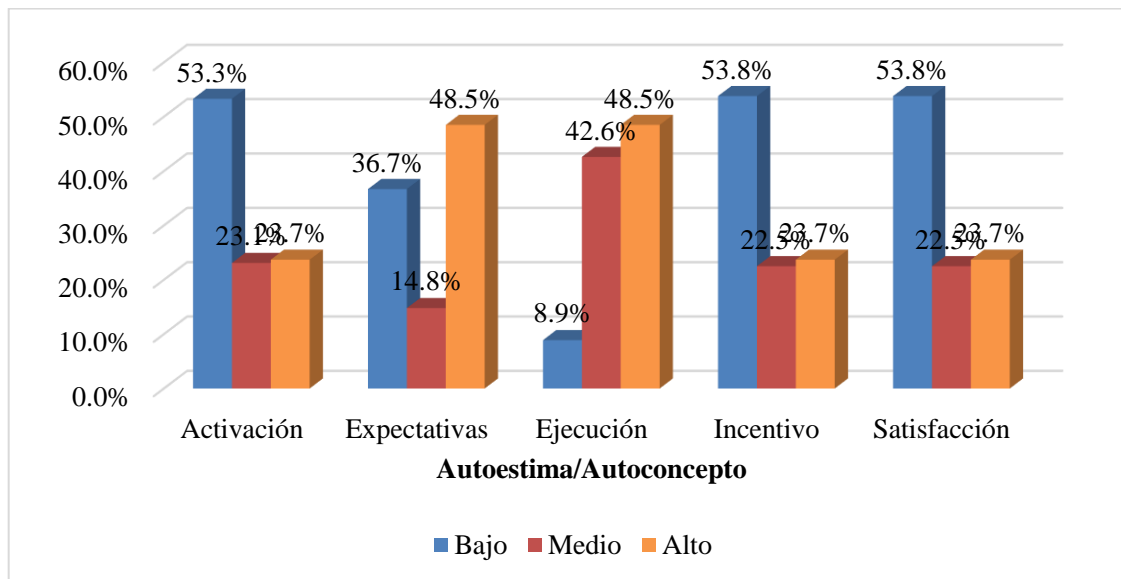


Tabla 34

Tabla 34 Autodesarrollo en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

	Activación		Expectativas		Ejecución		Incentivo		Satisfacción	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	43	25.4%	0	0.0%	0	0.0%	94	55.6%	98	58.0%
Medio	92	54.4%	133	78.7%	46	27.2%	73	43.2%	39	23.1%
Alto	34	20.1%	36	21.3%	123	72.8%	2	1.2%	32	18.9%
Total	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%



En el factor de autodesarrollo, la mayoría de los miembros (54.4%) muestran un nivel medio de activación motivacional, lo que sugiere que se encuentran en un estado de alerta y actividad moderada respecto a su propio crecimiento y desarrollo personal. No se observan miembros con expectativas clasificadas como "bajo". En su lugar, la mayoría (78.7%) tiene expectativas a nivel medio, lo que indica una anticipación moderada sobre el éxito o fracaso en su proceso de autodesarrollo. Un porcentaje considerable (21.3%) tiene expectativas altas, lo que sugiere un optimismo más pronunciado sobre sus posibilidades de crecimiento.

En términos de ejecución, al igual que con las expectativas, no se identifican miembros con calificación "bajo". La mayoría (72.8%) muestra una ejecución alta en su autodesarrollo, lo que significa que están invirtiendo un esfuerzo significativo en su crecimiento personal y en la consecución de sus metas de desarrollo.

Sin embargo, la mayoría (55.6%) muestra un nivel bajo de incentivo en relación con el autodesarrollo. Esto podría indicar que los factores externos que motivan el crecimiento personal, como las condiciones ambientales, el reconocimiento o las oportunidades de desarrollo, pueden no ser lo suficientemente atractivos o estimulantes para la mayoría de los miembros.

Además, la mayoría (58.0%) muestra un nivel bajo de satisfacción en términos de autodesarrollo. A pesar de invertir un alto nivel de esfuerzo en su crecimiento personal, muchos de los miembros no se sienten completamente satisfechos con los resultados alcanzados. Esto puede indicar que las expectativas no se están cumpliendo o que los incentivos percibidos no son suficientes para generar una sensación de satisfacción plena en relación con su desarrollo personal.

Gráfico 7

Gráfico 7 Autodesarrollo en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

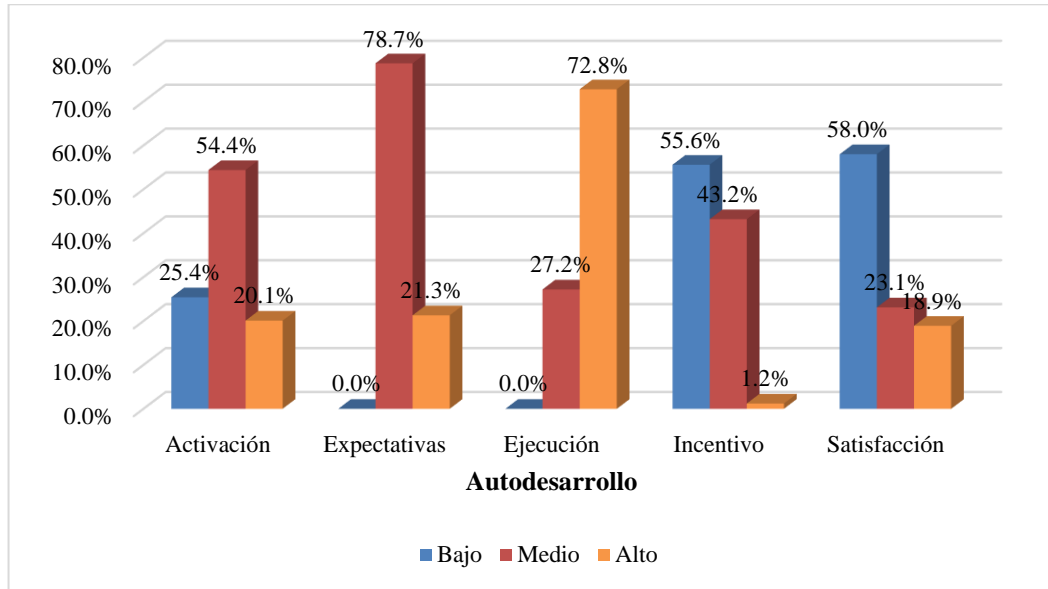


Tabla 35

Tabla 35 Poder en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

	Activación		Expectativas		Ejecución		Incentivo		Satisfacción	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	29	17.2%	0	0.0%	0	0.0%	125	74.0%	119	70.4%
Medio	134	79.3%	168	99.4%	29	17.2%	39	23.1%	44	26.0%
Alto	6	3.6%	1	0.6%	140	82.8%	5	3.0%	6	3.6%
Total	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%

En cuanto al factor de poder, se observa que la mayoría de los miembros (79.3%) muestran un nivel medio de activación, lo que sugiere que están moderadamente activados o alertas en términos de su motivación para buscar poder o influencia. Es



importante destacar que ningún miembro tiene expectativas clasificadas como "bajo". Además, la gran mayoría (99.4%) tiene expectativas a nivel medio, lo que indica que la mayoría de los miembros tienen una percepción moderadamente optimista sobre sus posibilidades de alcanzar sus objetivos de poder. Sin embargo, un pequeño porcentaje (0.6%) tiene expectativas altas, sugiriendo que algunos miembros son muy optimistas sobre sus posibilidades de éxito en la búsqueda de poder.

En cuanto a la ejecución, al igual que las expectativas, ningún miembro tiene ejecución clasificada como "bajo". La mayoría (82.8%) muestra una ejecución alta en términos de poder. Esto implica que la mayoría de los miembros están dispuestos a invertir un alto nivel de esfuerzo y recursos en sus esfuerzos por obtener poder o influencia.

Sin embargo, a pesar de la disposición para la ejecución, la mayoría (74.0%) muestra un nivel bajo de incentivo en relación con el poder. Esto sugiere que la mayoría de los miembros no perciben que los incentivos asociados con el poder sean especialmente atractivos o motivadores.

Además, la mayoría (70.4%) muestra un nivel bajo de satisfacción en términos de poder. Esto indica que la mayoría de los miembros no están satisfechos con el nivel de poder que han logrado o con los resultados de sus esfuerzos en esta área.

Gráfico 8

*Gráfico 8 Poder en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP
Walter Esquivel Zúñiga.*

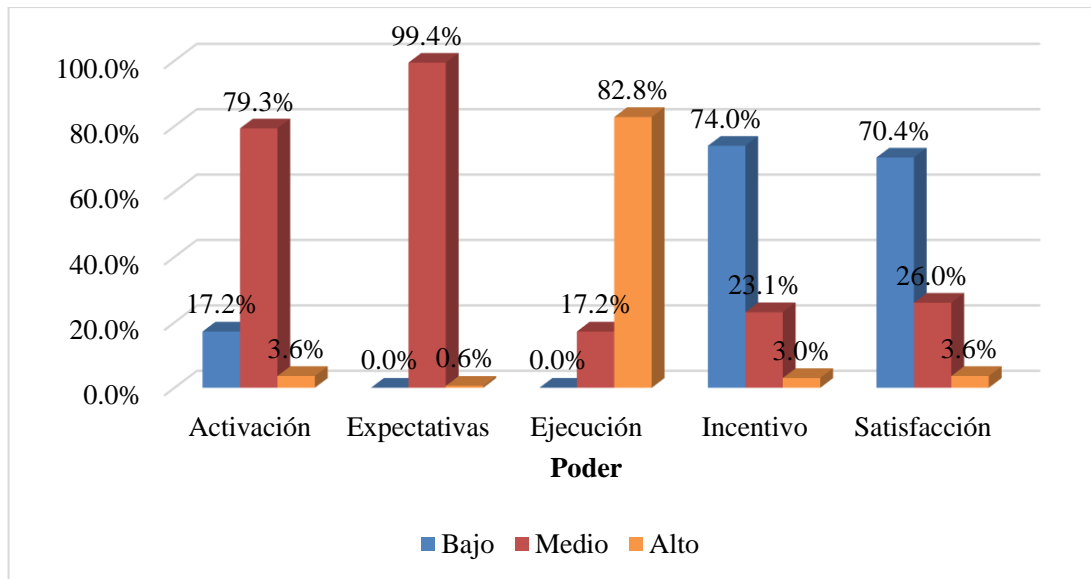


Tabla 36

Tabla 36 Seguridad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP

Walter Esquivel Zúñiga.

	Activación		Expectativas		Ejecución		Incentivo		Satisfacción	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	143	84.6%	100	59.2%	71	42.0%	162	95.9%	161	95.3%
Medio	23	13.6%	62	36.7%	74	43.8%	7	4.1%	5	3.0%
Alto	3	1.8%	7	4.1%	24	14.2%	0	0.0%	3	1.8%
Total	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%	169	100.0%

En el factor de seguridad, se destaca que la gran mayoría de los miembros (84.6%) tienen un nivel bajo de activación motivacional, lo que sugiere que no están altamente alertas en términos de seguridad. Asimismo, la mayoría de los miembros (59.2%) tienen expectativas bajas respecto a la seguridad, lo que implica que perciben una baja probabilidad de éxito o mejora en este aspecto. Sin embargo, un porcentaje considerable (36.7%) tiene expectativas en un nivel medio, lo que indica una variabilidad en las percepciones individuales.



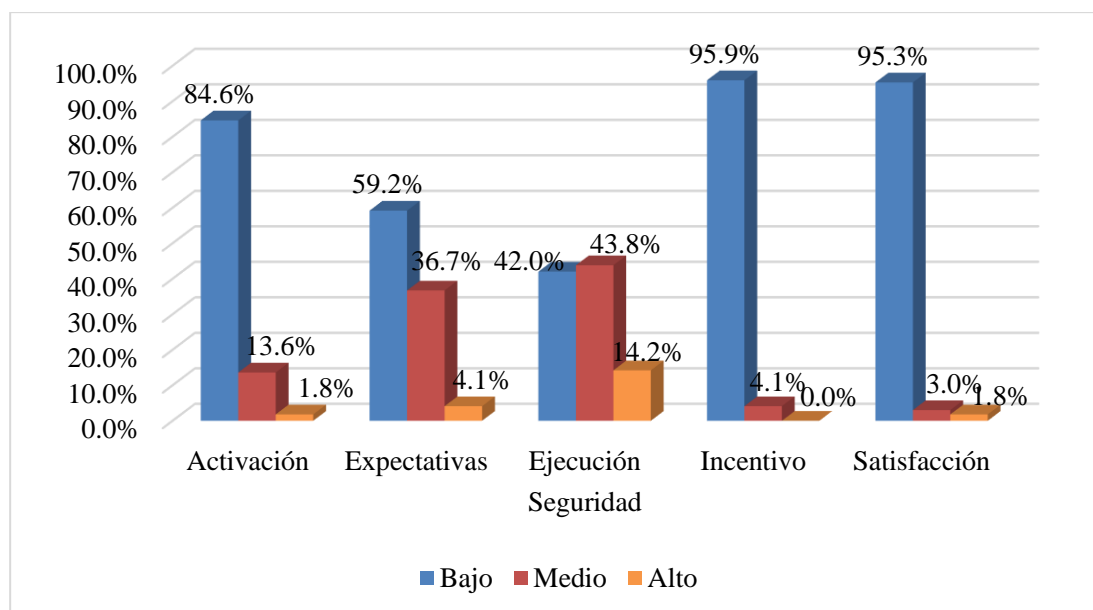
Es notable que los miembros presentan distribuciones relativamente equilibradas entre los niveles medio y alto en cuanto a la ejecución en temas de seguridad. Esto sugiere que algunos miembros están dedicando un nivel considerable de esfuerzo y recursos hacia la seguridad, aunque no todos. Por otro lado, la gran mayoría de los miembros (95.9%) muestra un nivel bajo de incentivo en relación con la seguridad, lo que indica que los factores externos que podrían motivar el comportamiento seguro no son percibidos como significativos o valiosos para la mayoría.

Además, se observa que la mayoría de los miembros (95.3%) muestra un nivel bajo de satisfacción en términos de seguridad. Esto sugiere una desconexión significativa entre las expectativas y la realidad percibida en cuanto a la seguridad, lo que podría generar sentimientos de insatisfacción y descontento entre los miembros.

Gráfico 9

Gráfico 9 Seguridad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP

Walter Esquivel Zúñiga.



4.4.4 Resultados de la variable Personalidad



Tabla 37

Tabla 37 Dimensiones de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

	ENERGIA		AFABILIDAD		TESON		ESTABILIDAD EMOCIONAL		APERTURA MENTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	16	100.0	16	100.0%	16	100.0	136	80.5%	16	100.0%
Bajo	9	%	9		9	%	33	19.5%	9	
Promedio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Muy alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	16	100.0	16	100.0%	16	100.0	169	100.0%	16	100.0%
	9	%	9		9	%			9	

En la tabla 37 según las dimensiones de personalidad, todos los miembros se clasifican como "muy bajo" en la dimensión de energía, lo que sugiere que pueden carecer de vigor, entusiasmo o actividad. Además, en afabilidad, todos los miembros también se clasifican como "muy bajo", lo que indica una falta de amabilidad, empatía o cooperación en sus interacciones sociales. En cuanto al tesón, nuevamente, todos los miembros se clasifican como "muy bajo", sugiriendo una falta de persistencia, determinación o dedicación en la consecución de objetivos. En lo que respecta a la estabilidad emocional, la mayoría de los miembros (80.5%) se clasifican como "muy bajo", lo que podría indicar que son propensos a experimentar emociones negativas o cambios de humor. Finalmente, en apertura mental, todos los miembros se clasifican

como "muy bajo", sugiriendo una falta de apertura a nuevas ideas, experiencias o perspectivas.

Gráfico 10

Gráfico 10 Dimensiones de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

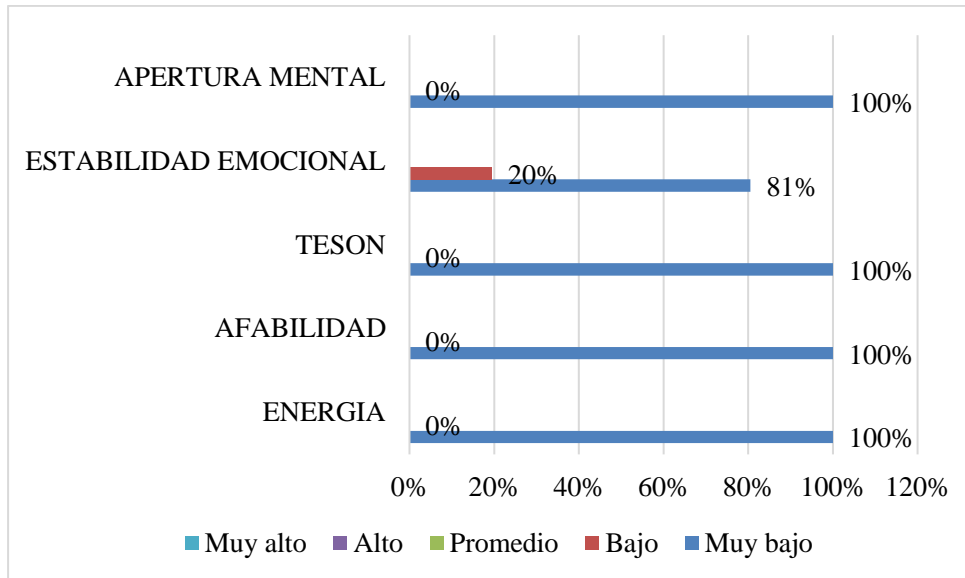


Tabla 38

Tabla 38 Subescalas de Personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DINAMISMO	16	9.5%	109	64.5%	30	17.8%	7	4.1%	7	4.1%	169	100.0%
DOMINANCIA	9	5.3%	25	14.8%	93	55.0%	34	20.1%	8	4.7%	169	100.0%
COOPERACION / EMPATIA	72	42.6%	67	39.6%	29	17.2%	1	0.6%	0	0.0%	169	100.0%
CORDIALIDAD / AMABILIDAD	3	1.8%	86	50.9%	59	34.9%	20	11.8%	1	0.6%	169	100.0%
ESCRUPULOSIDAD	0	0.0%	38	22.5%	113	66.9%	9	5.3%	9	5.3%	169	100.0%



PERSEVERANCIA	0	0.0%	91	53.8%	57	33.7%	14	8.3%	7	4.1%	169	100.0%
CONTROL DE EMOCIONES	0	0.0%	49	29.0%	89	52.7%	16	9.5%	15	8.9%	169	100.0%
CONTROL DE IMPUSLOS	0	0.0%	28	16.6%	78	46.2%	55	32.5%	8	4.7%	169	100.0%
APERTURA A LA CULTURA	10	5.9%	128	75.7%	31	18.3%	0	0.0%	0	0.0%	169	100.0%
APERTURA A LA EXPERIENCIA	18	10.7%	73	43.2%	51	30.2%	27	16.0%	0	0.0%	169	100.0%

De acuerdo con la subescala de dinamismo, la mayoría de los individuos (64.5%) presentan un nivel considerado "bajo". Esto indica una tendencia hacia comportamientos menos enérgicos y dinámicos, así como una posible falta de facilidad de palabra y entusiasmo. En contraste, en la subescala de dominancia, el mayor porcentaje (55.0%) se ubica en la categoría "promedio", indicando un nivel moderado en la capacidad de imponerse, destacar y ejercer influencia sobre los demás.

A partir de ambos resultados, se puede concluir que, en la dimensión de energía, los individuos tienden a exhibir una personalidad que se caracteriza por ser menos dinámica, menos activa, sumisa y reservada.

En la evaluación de la subescala de cooperación/empatía, se observa que una proporción considerable (42.6%) se sitúa en la categoría "muy bajo", mientras que el 39.6% se encuentra en la categoría "bajo". Esto sugiere un nivel inferior en la habilidad para comprender y responder a los problemas y necesidades de los demás, así como para colaborar de manera efectiva con ellos. Por otro lado, un porcentaje significativo (50.9%) se encuentra en la categoría "bajo" en la escala de cordialidad/amabilidad, indicando un nivel moderado en su capacidad para ser afables, confiables y abiertos hacia los demás.



A partir de ambos resultados, se puede inferir que, en la dimensión de afabilidad, los individuos presentan una personalidad caracterizada por ser poco cooperativos, cordiales, altruistas, amigables, generosos y empáticos.

En la subescala de escrupulosidad, se destaca que la mayoría de los individuos (66.9%) se ubica en la categoría "promedio", indicando un nivel moderado en aspectos vinculados a la confiabilidad, meticulosidad y preferencia por el orden. No obstante, en la subescala de perseverancia, la mayoría (53.8%) se encuentra en la categoría "bajo", señalando un nivel relativamente bajo en aspectos relacionados con la persistencia, la tenacidad en la realización de tareas y actividades, así como en el cumplimiento de compromisos.

A partir de estos resultados, se deduce que, en la dimensión de estabilidad emocional, los individuos tienden a manifestar una personalidad moderadamente ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable.

En la evaluación de la subescala de apertura a la cultura, se destaca que una parte significativa (75.7%) se encuentra en la categoría "bajo", lo que sugiere un nivel más bajo en aspectos relacionados con el interés por mantenerse informados, la inclinación hacia la lectura y el deseo de adquirir conocimientos. Por otro lado, en la subescala de apertura a la experiencia, se observa que una parte notable (43.2%) se ubica en la categoría "bajo", indicando un nivel moderado en aspectos relacionados con la disposición favorable hacia las novedades, la capacidad de considerar diferentes perspectivas y la apertura hacia valores, estilos de vida y culturas distintas.

A partir de estos resultados, se puede concluir que en la dimensión de apertura mental, los individuos tienden a mostrar una personalidad que se caracteriza por ser menos culta, menos informada y menos interesada en cosas y experiencias nuevas.

Además, muestran resistencia al contacto con culturas y costumbres diversas.

Gráfico 11

Gráfico 11 Subescalas de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

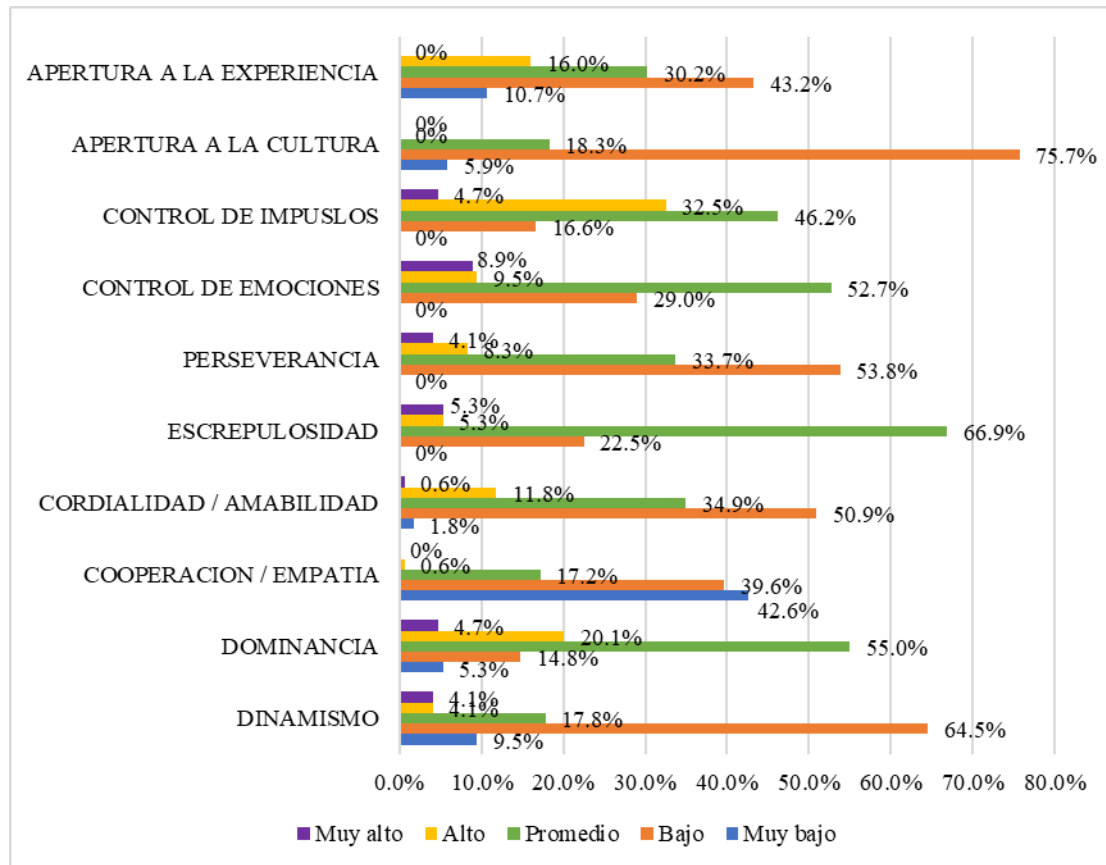


Tabla 39

Tabla 39 Nivel general de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

	N	%
Muy bajos	39	23.1
Bajos	80	47.3
Promedio	44	26.0
Altos	6	3.6
Total	169	100.0

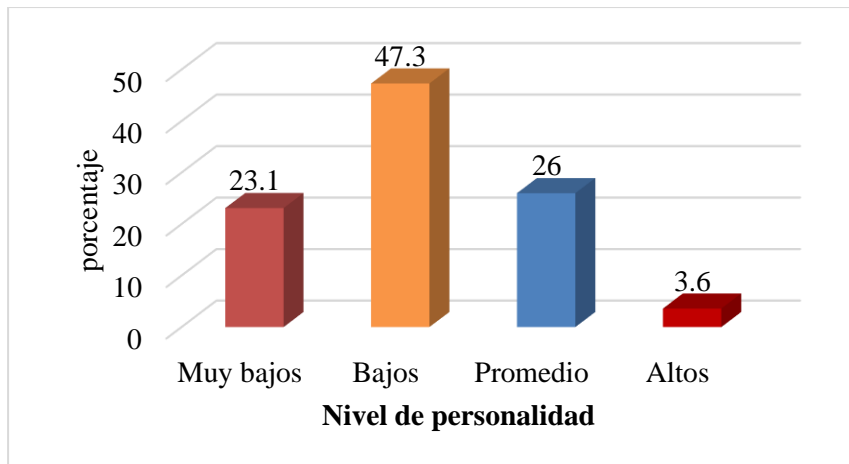
Fuente: Cuestionario aplicado



En la tabla 39 según el cuestionario de personalidad, el 47.3% de los miembros de la use muestran niveles bajos de los factores de personalidad. Esto sugiere que casi la mitad de los individuos evaluados tienen características de personalidad que pueden considerarse menos deseables o menos desarrolladas en comparación con la población general. El 26% de los miembros se encuentra en el rango promedio en términos de los factores de personalidad. Esto indica que aproximadamente una cuarta parte de los individuos tienen características según los factores de personalidad que no son particularmente altas ni bajas en comparación con la población general, sino que están en un nivel medio. El 23.1% de los miembros presenta niveles bajos según los factores de personalidad. Este porcentaje se suma al primer grupo de individuos con niveles bajos, lo que sugiere que un poco más de una quinta parte de los evaluados tienen rasgos de personalidad que pueden considerarse menos desarrollados o menos deseables. Solo el 3.6% de los miembros presenta un nivel alto según los factores de personalidad. Esto indica que una minoría muy pequeña de los individuos evaluados muestra características de personalidad que se consideran muy deseables o bien desarrolladas en comparación con la población general.

Gráfico 12

Gráfico 12 Nivel general de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



4.4.5 Identificar la relación entre el resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

Tabla 40

Tabla 40 Relación entre el resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga

Actitud hacia la vida		
	Rho de Spearman	P
Intencionalidad corrupta	-0.050	0.523
N	169	

Considerando la correlación de Spearman donde $p = 0.523 > 0.05$ aceptamos la H_0 , por lo tanto, no existe relación entre resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.



4.4.6 Identificar la relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

Tabla 41

Tabla 41 Relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

		Motivaciones Psicosociales					
		Aceptación e integración social	Reconocimiento social	Autoestima/Autoconcepto	Auto desarrollo	Poder	Seguridad
Intencionalidad Corrupta	Rho	-0.079	-0.094	-0.025	-0.096	0.049	-0.017
	Spearman						
	P	0.308	0.224	0.744	0.215	0.530	0.827
	N	168	168	168	168	168	168

- La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
- La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Considerando la correlación de Spearman donde $p > 0.05$ aceptamos la H_0 , por lo tanto no existe la relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad



corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

4.4.7 Identificar la relación entre la personalidad y la intencionalidad corrupta y en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

Tabla 42

Tabla 42 Relación entre la personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

		Energía	Afabilida d	Tensió n	Estabilidad Emocional	Apertur a mental	Personalid ad
Intencionalid ad Corrupta	Rho	-,266**	-,321**	-,348**	-,379**	-,368**	-,156*
	Spear man						
	P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.043
	N	169	169	169	169	169	169

Considerando la correlación de Spearman donde $p = 0.043 < 0.05$ rechazamos H_0 , por lo tanto, existe relación entre la personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga. Dicha relación es negativa al 15.6%; así mismo las dimensiones que componen a la personalidad muestran relación significativa negativa con Intencionalidad corrupta en mayor grado de estabilidad emocional. Concluyendo que a un mayor grado de Intencionalidad corrupta se presenta un nivel muy bajo de Personalidad.



Capítulo V

5. Discusión

Los resultados de la presente investigación se analizan en dos aspectos: primero, se realiza una comparación entre los factores asociados y la intencionalidad corrupta. En este caso, las variables independientes actúan individualmente o de manera combinada frente a la variable dependiente, que, según ajzen y fishbein (1980), busca predecir la conducta humana considerando la percepción de la facilidad o dificultad al ejecutar una acción. Esto puede ocurrir de manera directa o indirecta, involucrando componentes como actitudes hacia la conducta, norma social subjetiva y control conductual percibido. Además, se evalúa la influencia del factor de resentimiento, definido como volver a experimentar sentimientos dolorosos, como rencor, envidia u odio impotente (dorsch, 1981). También se consideran las motivaciones psicosociales, que pueden abarcar aspectos como la aceptación, la autoestima, el poder y la seguridad, reflejando los intereses específicos de cada persona (akers, 1994, pág. 87). Por último, se examina la personalidad, un conjunto de rasgos y cualidades que determinan la forma de ser de una persona, con cinco factores clave: energía, amigabilidad, tesón, apertura mental y estabilidad emocional (fiske, 1949). Se evalúa si estos factores influyen en la variable dependiente, teniendo en cuenta la insuficiente evidencia empírica según allport (1937) para establecer conclusiones significativas sobre las características de la personalidad corrupta. En segundo lugar, se comparan las variables de este estudio con investigaciones anteriores y sus instrumentos de recolección de datos para obtener una perspectiva más completa.

En cuanto al primer aspecto, se concluyó que la variable independiente motivaciones psicosociales no influencia significativa en la intencionalidad corrupta. Desde una perspectiva sociocultural, según médard (1998), la corrupción se ha convertido en una



necesidad para sobrevivir, y es necesario ajustar los valores a dicho comportamiento. Así, las motivaciones psicosociales, definidas por fernandez (1987) como un proceso complejo con componentes subjetivos y objetivos, no desempeñan un papel importante en la conducta de los participantes con respecto a su intencionalidad corrupta. Se encontró también que el resentimiento no tiene influencia significativa en la intencionalidad corrupta. Aunque el resentimiento está estrechamente asociado con la agresión y la violencia, según nietzsche y scheler (1993), esta variable independiente no afecta ni modifica la intencionalidad corrupta de los participantes.

Por otro lado, se determinó que la variable independiente personalidad si influye de manera significativa y negativa con la variable dependiente intencionalidad corrupta. La personalidad, entendida como un conjunto de rasgos y cualidades que configuran la manera de ser de una persona y la diferencian de los demás, mostró una relación inversa con la propensión a la corrupción. Se basó en los cinco componentes del big five, donde se evidenció que los participantes presentan un nivel bajo de personalidad, siendo menos reflexivos, poco escrupulosos, desordenados, perezosos y no perseverantes ante diversas situaciones. Esto resultó en una mayor intencionalidad corrupta, especialmente influida por el factor de actitudes hacia la conducta, que indica un mayor grado de valoración positiva del comportamiento corrupto debido a creencias sobre los beneficios asociados.

El aspecto que muestra una mayor influencia en la variable dependiente es el tesón. Esto concuerda con su definición, ya que una persona que obtiene una puntuación elevada en este factor tiende a poseer un alto nivel de autodisciplina, es decir, suelen preferir seguir un plan en lugar de actuar de manera espontánea, destacan por su escrupulosidad, meticulosidad y perseverancia. Además, demuestran una notable tenacidad en la realización de tareas y actividades, así como en el cumplimiento de compromisos.



5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

De acuerdo a los objetivos de la presente investigación se detallan los principales hallazgos.

En el análisis de la presente tesis, no se encontraron estudios que caractericen las relaciones planteadas aplicando modelos de ecuaciones estructurales; sin embargo, existen múltiples estudios que enfocan de manera separada los factores asociados y la intencionalidad corrupta.

En primer lugar, en comparación de nuestra variable dependiente, "intencionalidad corrupta", con la población objeto de estudio reflejada en la tesis "corrupción en el ámbito policial: significados construidos por policías preventivos de tres ciudades de México", se observa que, según las narrativas de dicho estudio, la corrupción en la institución policial se manifiesta en la acreditación, los arrestos disciplinarios arbitrarios y las interacciones entre los policías y la ciudadanía. Los efectos de la corrupción en este contexto se relacionan con la normalización, la racionalización y los bajos salarios, generando consecuencias como la insuficiencia de personal, el equipamiento deficiente y los problemas económicos. En contraste, en nuestro estudio, la "intencionalidad corrupta" no presenta una relación significativa con un comportamiento corrupto en sí mismo. Se destaca que se relaciona principalmente con el componente de "actitudes hacia la conducta", lo cual refleja la evaluación que la persona hace sobre la forma de actuar, pero esta evaluación no determina necesariamente la realización del acto corrupto ni la manera en que se llevaría a cabo.

En segundo lugar, realizando una comparación a nuestra variable dependiente intencionalidad corrupta con la variable independiente motivaciones psicosociales, en las tesis planteadas se halló que las motivaciones psicosociales son un factor relevante en todas sus dimensiones, pero con más relación con autodesarrollo comparada con el presente



estudio los evaluados también aspiran a la necesidad y tendencia de desarrollar con mayor esfuerzo y competitividad sus capacidades y metas personales dispuestos a sobresalir en diferentes situaciones como en la tesis titulada: “motivaciones psicosociales de un grupo de empleados de una empresa financiera en la ciudad de Guatemala”, pero no presentamos relación de resultados con la tesis titulada: "comparación de la motivación psicosocial entre un grupo de bomberos de turno permanente y un grupo de bomberos de turno voluntario, en la estación central de bomberos voluntarios de Guatemala", ya que en nuestros resultados no se evidencia relación significativa de motivaciones psicosociales con todas sus dimensiones y mucho menos con el factor de expectativa de mismo modo no se evidencia relación con la tesis “las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la use n° 01 de Cerro de Pasco”, por otro lado se puede afirmar que las características psicosociales ambientales de algunos funcionarios públicos los vuelven vulnerables al acto delictivo, al estar rodeados de un contexto delincuenciales, pero en nuestro presente estudio los resultados obtenidos demuestran que las motivaciones psicosociales no tienen relación significativa con la intencionalidad corrupta.

En tercer lugar, en la variable independiente personalidad se evidencia en los resultados aplicado a efectivos de la PNP, el rasgo predominante de la personalidad es apertura a la experiencia, continuando con la comparación los resultados obtenidos en los policías de la comisaría de Moyobamba, los resultados de esta investigación no concuerdan con el primer antecedente, el rasgo predominante de la personalidad fue la amabilidad con el 98% en un nivel promedio, esto evidencia una estabilidad emocional adecuada basada en el buen trato hacia los demás, resultados que no coincide o no presenta comparación con los resultados obtenidos de la presente investigación, ya que la variable se relaciona



significativamente con el factor tesón más que con las otras dimensiones y esto relacionado significativa negativamente a la variable dependiente intencionalidad corrupta.

En cuarto lugar, en relación con la variable independiente "resentimiento", se establece una conexión con uno de los antecedentes titulado "inteligencia emocional, clima social familiar y resentimiento en el personal que realiza servicio militar voluntario en la 5ª brigada de montaña de la ciudad del cusco". Este estudio evidenció que el resentimiento tiene una relación significativa del 27,3% con la población. Sin embargo, a diferencia de esa investigación, en el presente estudio, esta variable independiente no muestra una relación significativa con los resultados obtenidos. Se destaca que, según los resultados, el resentimiento, siendo un fenómeno vinculado a la presencia de conductas agresivas, no tiene una relación significativa en los miembros de la use - asalto de cusco. Esto se alinea con la idea de Nietzsche (1983), quien menciona que el resentimiento no siempre es fácilmente perceptible y puede confundirse, especialmente si la persona que lo experimenta no es consciente de su existencia. Los resultados reflejan que, durante las pruebas, cada persona no es consciente de sus conductas o no las identifica como actitudes asociadas al resentimiento. En comparación con ambas tesis, no se encuentran similitudes en relación con ningún factor.

En quinto lugar, ningún antecedente mencionado en el presente estudio evidencia influencia de la personalidad en la intencionalidad corrupta, consideramos que existen ciertos rasgos de personalidad que intervienen en la intención de ser corrupto. La personalidad antisocial implica la presencia de rasgos como la falta de empatía, la ausencia de principios éticos y la adopción de comportamientos basados en la mentira y la manipulación, sin mostrar remordimiento por las posibles consecuencias de sus acciones. Es crucial destacar el factor central de esta investigación, que es el tesón. Como se mencionó previamente, una persona con la intención de incurrir en corrupción realiza un



proceso consciente, reflexivo y calculado en términos de costos y beneficios. Como lo encontramos en nuestros resultados de acuerdo al modelo de ecuaciones estructurales que se utilizó, evidenciando que es la única variable independiente que mejor se relaciona con la variable dependiente que vendría a ser intencionalidad corrupta, en general, estos antecedentes presentados no tienen una comparación positiva con la presente investigación.

Por último, frente a las investigaciones revisadas ninguna entra en relación con el presente estudio, debido a que las variables independientes tales como resentimiento, motivaciones psicosociales y personalidad cuenten o no con influencia en la población de cada estudio, mas no se evidencia la relación comparativa con la presente investigación que tiene como variable dependiente a la intencionalidad corrupta y solo mantiene influencia por parte de una de las variables independientes planteadas, por lo tanto, no encontramos evidencia sobre las hipótesis planteadas con los estudios ya realizados, lo que hace del estudio más interesante y lo coloca como antecedente a futuras investigaciones de cierto tipo.

5.2 Limitaciones del estudio

Las limitaciones que se pudo obtener del estudio fueron que algunas instituciones no estaban de acuerdo por completo con la aplicación de la prueba a sus implicados, debido al miedo que presentaban con los resultados que obtendrían. Al comunicar que el estudio se realizaría de manera anónima, es cuando la institución objeto de estudio aceptó participar. Otra limitante que se encontró fue en relación con las pruebas psicológicas que se tomaron, ya que al contener muchos items y ser 4, el llenado de las mismas demoró y se vio la poca motivación en la participación, por lo cual se tuvo que estar al constante con los participantes para obtener los resultados.

5.3 Implicaciones prácticas



El siguiente estudio podrá servir como base y antecedente para desarrollar más investigaciones sobre intencionalidad corrupta e implementar en dichas investigaciones el instrumento que es nuevo e innovador.

Además, gracias a esta investigación se podrá elaborar estudios más amplios acerca de intencionalidad corrupta y personalidad incluso elaborar técnicas de intervención psicológica para su procedimiento terapéutico.

Al ser prevenidas a tiempo, es muy probable que la tasa de ingresos de nuestra población objeto de estudio en los centros penitenciarios por corrupción disminuya.



Conclusiones

Primera. En conclusión, al rechazar la hipótesis nula, confirmamos que existe una influencia significativa entre los factores asociados y la intencionalidad corrupta en los miembros de la USE - Asalto Complejo Policial Walter Esquivel Zuñiga. Este hallazgo revela que dichos miembros carecen de comportamiento perseverante, escrúpulos y responsabilidad, lo que contribuye a un aumento en el grado de intencionalidad corrupta entre ellos.

Segunda. Los miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga se encuentran en su mayoría en un nivel medio de intencionalidad corrupta, lo que indica que no tiene gran propensión a incurrir en comportamientos corruptos, lo cual tampoco niega la posibilidad de usar la posición o el poder (de cualquier tipo) para obtener una ganancia personal o intergrupala percibida; Por tanto, de acuerdo a los resultados la variable dependiente encuentra relación con mayor carga factorial a las actitudes hacia la conducta indicando que a mayor puntuación en este factor existe un mayor grado de valoración positiva del comportamiento corrupto y se da por las creencias que tiene la persona respecto a los beneficios que tendría realizar dicho comportamiento.

Tercera. El factor de resentimiento en los miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga presenta una tendencia marcada indicando una prevalencia significativa de esta emoción en la organización. Además, una proporción considerable de los miembros muestra una tendencia muy marcada, indicando una intensidad mayor en los sentimientos de resentimiento. Estos hallazgos resaltan la importancia de investigar las causas subyacentes del resentimiento y considerar estrategias para abordar y mitigar esta emoción en la organización. Asimismo, es importante enfocarse en el bienestar organizacional, ya que la presencia sustancial de resentimiento podría afectar negativamente la productividad y el ambiente laboral.



Cuarta. Según los resultados de factor motivaciones psicosociales apuntan a un compromiso destacado y un esfuerzo significativo en las áreas de autodesarrollo, búsqueda de poder y seguridad. Sin embargo, la falta de incentivo y la insatisfacción son patrones recurrentes que subrayan la necesidad crítica de revisar y mejorar los factores externos que motivan estos aspectos clave en la organización. Para el autodesarrollo, esto podría implicar la identificación e implementación de oportunidades más atractivas y la alineación de expectativas para garantizar la plena satisfacción de los miembros con sus esfuerzos y logros. En el caso de la búsqueda de poder, la revisión y mejora de los incentivos asociados se plantea como una estrategia valiosa para hacerlos más atractivos, junto con la evaluación de las expectativas para lograr una mejor alineación con los logros reales y mejorar la satisfacción general. Respecto a la seguridad, la falta de activación motivacional y expectativas bajas sugieren la necesidad de abordar percepciones y mejorar los factores motivacionales para fomentar comportamientos más seguros. En conjunto, se destaca la importancia de implementar estrategias específicas para fortalecer la motivación, satisfacción y bienestar general de los miembros en la organización.

Quinta. Los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga presentan en su mayoría niveles bajos, dando lugar a una personalidad caracterizada por ser poco reflexiva, meticulosa, organizada, diligente y perseverante y al tener mayor carga factorial con su dimensión tesón indica que no miden los aspectos referentes a la fiabilidad, meticulosidad, tendiendo a ser desordenados y sin perseverancia o tenacidad que se debería tener para llevar a cabo tareas o actividades emprendidas

Sexta. El factor resentimiento en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, de acuerdo a los datos obtenidos, no presenta una relación significativa con la intencionalidad corrupta. Estos resultados indican que la presencia



de resentimiento en los miembros no se asocia con la predisposición a participar en comportamientos corruptos. Es importante destacar que esta falta de relación podría indicar que otros factores o variables podrían estar influyendo de manera más significativa en la intencionalidad corrupta dentro de esta población.

Séptima. El factor motivaciones psicosociales en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, de acuerdo a los datos obtenidos no presenta relación con Intencionalidad Corrupta, por otro lado de manera individual solo presenta mayor carga factorial con su dimensión autodesarrollo lo cual indica que aspiran a realizar tareas difíciles, se plantean objetivos o están dispuestos a trabajar para llegar a metas elevadas, demuestran competitividad y están dispuestos a esforzarse para sobresalir.

Octava. El factor más influyente en la intencionalidad corrupta es personalidad en los miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga y esta relación se presenta de manera significativamente negativa. Esto significa que a medida que aumenta la intencionalidad corrupta, se obtiene un bajo nivel de personalidad en estos individuos. Este hallazgo resalta la importancia crucial de la personalidad como predictor significativo de la predisposición a participar en comportamientos corruptos. La relación negativa sugiere que aquellos miembros que muestran mayores niveles de intencionalidad corrupta tienden a tener una personalidad caracterizada por rasgos menos deseables, como la falta de reflexión, meticulosidad, organización, diligencia y perseverancia.



Recomendaciones

Primera. Se sugiere implementar programas periódicos de evaluación de los factores de personalidad para los miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga. Estos programas podrían incluir pruebas de evaluación psicométrica y entrevistas que ayuden a identificar las dimensiones de la personalidad y posibles áreas de mejora.

Segunda. Es importante tener en cuenta los resultados de la variable de intencionalidad corrupta, ya que a partir de ello se puede incentivar y prevenir actos de corrupción con la implementación de medidas que refuercen sus conductas éticas y responsables.

Tercera. Se recomienda diseñar programas de concientización y capacitación específicos sobre los riesgos y consecuencias de la corrupción. Esto puede incluir estudios de casos, seminarios y materiales educativos para sensibilizar a los miembros sobre los peligros y las implicaciones éticas de la intencionalidad corrupta.

Cuarta. Se sugiere evaluar y mejorar al personal periódicamente para así poder establecer un sistema de monitoreo continuo para identificar posibles desviaciones de comportamiento a lo largo del tiempo.



Referencias bibliográficas

- Agbo, A., & Iwundu, E. (2016). *Corruption as a propensity: Personality and motivational determinants among Nigerians*. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(4), 502-526. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1107523>
- Aguilar, R. (2020). *Resentimiento social*. *Animal Político*. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.animalpolitico.com/analisis/autores/lo-que-quiso-decir/resentimiento-social>
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentices-All.
- Akers, R. (1994). *Criminological Theories*. Los Ángeles: Roxbury Publishing.
- Alarcón, R. (2016). *La psicología de la felicidad: Una introducción a la psicología*. Lima: Universitaria.
- Allport, G. (1937). *Personality: A psychological Interpretation*. New York: Rinehart and Winston.
- Bannenberg, B. (2002). *Korruption in Deutschland und ihre strafrechtliche Kontrolle*. Alemania: Luchterhand.
- Barroso, J. (2015). *Los delitos económicos desde una perspectiva criminológica*. Puebla: Ciencias Jurídicas.



- Baumeister, R. F. (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. New York: Springer Science & Business Media.
- Bautista, O. (2009). *Ética para corruptos*. S.A.: Desclée De Brouwer.
- Beck, L. (1991). *Predicting dishonest action using the theory of planned behavior*. Research in Personality.
- Beltrán, J. (2010). *Curación del resentimiento (Ira ed.)*. Bogotá: Ediciones Loyola
- Bermúdez, J. (1998). *Cuestionario Big Five*. (2a ed.). Madrid: TEA Ediciones.
- Bermúdez, J. (2007). *Cuestionario Big Five*. (4a ed.). Madrid: TEA Ediciones.
- Bromberg, W. (1965). *Crime and the mind*. New York: Mac Millan
- Caprara, gv, Barbaranelli, C., Borgogni, L. & Perugini, M. (1993). *The Big Five Questionnaire: A new Questionnaire for the measurement of the five factor model*. Personality and Individual Differences, 15, 281-288.
- Carrillo, J. (2002). *Las Motivaciones Psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Marcos.
- Cayetano, M. (2015). *La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2-Lima*. [Tesis para optar el grado de magíster]. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Gobierno.
- Chi6n, S., & Charles, V. (2016). *Analítica de datos para la modelación estructural*. (1st ed., pp. 1-547). Lima: Pearson



- Defensoría del Pueblo (2009). *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Retrieved May 25, 2023, from <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>
- Defensoría del pueblo. (2022). Se registran más de 27.000 casos de corrupción en trámite en todo el país. *Defensoría del pueblo*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-registran-mas-de-27-000-casos-de-corrupcion-en-tramite-en-todo-el-pais/#:~:text=Por%20cada%20mil%20habitantes%20existen,PNP%20al%20realizar%20un%20tr%C3%a1mite>
- Del Castillo, A. (2003). *Medición de la corrupción: Un indicador de la Rendición de Cuentas*. Editorial Color, S.A. de C.V.
- Delgado, L. M. (2015). *Narcisismo y representación democrática en España*. *Metodos*, Revista de Ciencias Sociales, 3(1), 49-63.
- Dorsch, F. (1981). *Diccionario de psicología*. Barcelona: Herder.
- Escribar, A. (2000). *Nietzsche y el resentimiento*. Madrid: Revista de Filosofía.
- Ezratty, M. (2015). *Efectos de un programa de manejo de ideación irracional en la agresividad de niños institucionalizados*. Arequipa.
- Fernandez Ríos, L. (1999). *Psicología de la corrupción y de los corruptos* (Vol. 1). Grupo editorial universitario. https://www.researchgate.net/profile/Luis-Fernandez-Rios/publication/322603530_Psicologia_de_la_corrupcion/links/5a6258c1a6fdccb61c5277da/Psicologia-de-la-corrupcion.pdf
- Fernández, J. (1987). *Escala de Motivaciones Psicosociales*. España: Tea. Ediciones.



Fernández-Ríos, L. (1999). *Psicología de la corrupción y de los corruptos*. Grupo Editorial Universitarios.

Galli, Carlos María (1996), *La Corrupción Como Pecado Social*. En G. Farrel – D. García Delgado – F. Forni

Goleman, D. (2013). *El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos*. Barcelona: Ediciones B,S.A.

Hernandez, C., & Jiron, C. (2014). *Características psicosociales ambientales y laborales influyentes en la conducta corrupta de un funcionario público de la Policía Nacional de Colombia, desde un estudio de caso*. [Tesis de grado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2016). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: mcgraw-Hill.

Jeam, H., & Clairgue, E. (2020). *Corrupción en el ámbito policial: Significados construidos por policías preventivos de tres ciudades de México*. [Tesis doctoral]. Universidad Iberoamericana Ciudad de México-Tijuana.

Keltner, D. & Lerner, J. (2010). *Emotion*. En S. Fiske, D. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology*. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons. Doi: 10.1002/9780470561119.socpsy001009.



- León, R., Romero, C., Novara, J., y Quesada, E. (1988). *Una escala para medir el resentimiento. Revista latinoamericana de psicología*, 20(3), 331-354.
- León, R., y Romero, C. (1990). *Inventario de actitudes hacia la vida: Escala de resentimiento* (1ra ed.). Lima.
- Livano, M., & Rodriguez, L. (2019). *Inteligencia emocional, clima social familiar y resentimiento en el personal que realiza servicio militar voluntario en la 5ª Brigada de Montaña de la ciudad del Cusco*. [Tesis de grado]. Universidad Andina del Cusco.
- Llosa Soto, N. (2021). *Imagen institucional y percepción de la corrupción según el personal policial de las Oficinas de Disciplina Policial de Lima*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- May, R. (1976). *El hombre en busca de tí mismo*. Traducido del inglés. Buenos Aires: Central.
- Medina, M.V., Layne, B., Galeano, M & Lozada, C. (2007). *Lo psicosocial desde una perspectiva holística*. *Revista Tendencia & Retos*, 12: 177-189.
- Ministerio del interior. (2021). *Perfil Policial Peruano*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2049795/Perfil%20Policial%20Peruano.pdf>
- Montseny, F. (2021). *Teoría de la acción planificada*. Kibbutz Psicología. Retrieved May 21, 2023, from <https://kibbutzpsicologia.com/teoria-de-la-accion-planificada/>
- Montseny, F. (2021). *Teoría de la acción planificada*. Kibbutz Psicología. Retrieved May 21, 2023, from <https://kibbutzpsicologia.com/teoria-de-la-accion-planificada/>
- Mora, S. (2016). *Motivaciones Psicosociales de un grupo de empleados de una empresa financiera en la ciudad de Guatemala*. [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar.



- Nietzsche, F. (1947). *La genealogía de la moral*. Traducido del alemán. Madrid: Alianza.
- Nietzsche, F. (2005). *La genealogía de la moral. Un escrito polémico*. Madrid: Alianza Editorial.
- Oviedo, M., & Talavera, R. (2016). *Estrés Laboral, Dimensiones de la Personalidad y la Personalidad Resistente en Miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Rios, M. (2019). *Rasgos de personalidad en los policías de la Comisaría de Moyobamba del departamento de San Martín*. [Tesis de grado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Rivas, R (2020). *Factores psicosociales asociados a la corrupción*. [Tesis doctoral]. Universidad de Valencia.
- Rodriguez, S. (2022). *Factores de la corrupción de funcionarios en las áreas especializadas de las fiscalías de Lima Norte 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Rosenberg, N. (1957). *Occupations and values*. New York: Free Press.
- Sam, S. (2018). *Comparación de la Motivación Psicosocial entre un grupo de Bomberos de turno permanente y un grupo de Bomberos de turno voluntario, en la estación Central de Bomberos Voluntarios de Guatemala*. [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar.
- Scheler, M. (1938). *El resentimiento en la moral*. Buenos Aires, Espasa Calpe Argentina. Traducción del alemán de José Gaos. Original: *Über ressentiment und moralisches werturteil* (1912) Leipzig, W. Engelmann.
- Searle, J. (1992). *Intencionalidad*. Madrid: Tecnos.



- Soto, M. (2022). *Rasgos de la personalidad en estudiantes de la escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Huancayo*. [Tesis de grado]. Universidad Peruana de los Andes.
- Spencer, J. C. (1968). *A study of incarcerated white collar offenses*. En G. Geis, *White collar crime: offender in bussiness and the professions*. New York: Atherton.
- Sutherland, E. (1949). *White collar crime*. New York: Dryden.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder: Westview Press
- Ugarte, F. (2004). *Del resentimiento al perdón*. Madrid: Ediciones RIALP. S.A
- Urcia, M. (2022). *Estudios sobre factores psicosociales que influyen en las actitudes hacia la corrupción y en las intenciones de cometer actos corruptos en estudiantes y egresados universitarios peruanos*. [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Catolica del Peru.
- Vilchez, H. (2022). *Rasgos de personalidad en los efectivos de la Policía Nacional del Perú en la comisaría de San Ramón - Chanchamayo*. [Tesis de grado]. Universidad Peruana de los Andes.
- Wang, F. & Sun, X. (2016). *Absolute power leads to absolute corruption? Impact of power on corruption depending on the concepts of power one holds*. *European Journal of Social Psychology*, 46(1), 77-89. Doi: [10.1002/ejsp.2134](https://doi.org/10.1002/ejsp.2134).
- Zapata, G. (2019). *Motivaciones Psicosociales y Patrones de Conducta en Conductores de una Empresa de Transportes de Chiclayo*. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán.
- Zhao, H., Zhang, H., & Xu, Y. (2016). Does the dark triad of personality predict corrupt intention? The mediating role of belief in good luck. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00608>



Una interpretación antropológica de la corrupción. (n.d.). CIES. Retrieved November 5, 2023,

from <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/una-interpretacion-antropologica-de-la-corrupcion.pdf>

Scheler, M. (n.d.). *Aportes schelerianos para una fenomenología del resentimiento.* Círculo

Latinoamericano de Fenomenología. Retrieved November 5, 2023, from

https://www.clafen.org/AFL/V3/621-635_Fischer.pdf



Anexos

Tabla 43

Tabla 43 Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico	Población y muestra de estudio
General	General	General	<ul style="list-style-type: none"> ● Intencionalidad Corrupta ● Resentimiento ● Motivaciones Psicosociales ● Personalidad 	<p>Enfoque de la Investigación:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Alcance de investigación:</p> <p>La investigación actual se enmarca en un alcance causal explicativo, lo que implica que busca comprender</p>	<p>Población</p> <p>La presente investigación tuvo como población a la totalidad de miembros de la USE - ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga, siendo un total de 300 policías.</p>
¿Cómo influyen los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?	Identificar la influencia entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.	<p>H1: Existe influencia entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p> <p>H0: No existe influencia entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga</p>			



Específicos	Específicos	Específicos			
¿Cuál es el nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?	Determinar el nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.	<p>H1: Existe un nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p> <p>H0: No existe un nivel significativo de resentimiento en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>		la relación o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2018). Se utilizará un enfoque de modelado de ecuaciones diferenciales, multivariable, dimensional y una metodología regresiva.	<p>Muestra</p> <p>Está conformada por una muestra de 169 miembros de la USE - ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>
¿Cuál es el nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?	Determinar el nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.	<p>H1: Existe un nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p> <p>H0: No existe un nivel significativo de motivaciones psicosociales en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>		<p>Diseño de la investigación:</p> <p>Diseño no experimental</p>	
¿Cuál es el perfil significativo de los factores de personalidad en	Determinar el perfil significativo de los factores de personalidad en	<p>H1: Existe un perfil significativo de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo</p>			



<p>miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.?</p>	<p>miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>	<p>Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga. H0: No existe un perfil significativo de los factores de personalidad en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre resentimiento e intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?</p>	<p>Establecer la relación entre resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>	<p>H1: Existe relación entre resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga. H0: No existe relación entre resentimiento y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre motivaciones psicosociales e intencionalidad corrupta en miembros de la</p>	<p>Establecer la relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la de</p>	<p>H1: Existe relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.</p>			



USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?	la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.	H0: No existe relación entre motivaciones psicosociales y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.			
¿Qué relación existe entre personalidad e intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga?	Establecer la relación entre personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.	H1: Existe relación entre personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga. H0: No existe relación entre personalidad y la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.			



Instrumentos de evaluación utilizados

a. Escala de intencionalidad corrupta (EIC)

Instrucciones: A continuación, encontrará algunos enunciados que describen aspectos del comportamiento humano. Por favor, responda cada uno de ellos indicando su acuerdo o desacuerdo, teniendo en cuenta en qué medida lo/la describen a Usted. Para ello, utilice la siguiente escala:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indeciso
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Ítems*	1	2	3	4	5
1 (3). Pienso que a veces es necesario hacer trampa.					
2 (5). Para obtener lo que quiero, puedo hacer cualquier cosa.					
3 (7). Creo que puedo hacer algo ilícito para mi beneficio personal si nadie sale realmente perjudicado.					
4 (11). Creo que el que no hace trampa, no avanza.					
5 (14). Pienso que todo hombre tiene su precio, lo que hace falta es saber cuál es.					
6 (21). En nuestra sociedad, es una costumbre dar una coima, regalo o pago indebido.					
7 (22). Es normal en nuestra sociedad que se pague algo extra para recibir un mejor servicio público.					
8 (31). Para recibir un mejor servicio público, hay que dar algo a cambio.					
9 (36). Si tuviera un familiar trabajando en un hospital, le pediría que me ayude para recibir una atención más rápida.					
10 (37). Si tuviera un familiar trabajando en el sector público, le pediría que me facilite un trámite.					
11 (38). Si tuviera un contacto en un hospital, le pediría una cama o cuarto para mí o algún familiar enfermo.					
12 (39). Si ocupara algún cargo importante en una organización pública o privada, creo que daría empleo a mis familiares y amigos.					



b. Escala de resentimiento

INVENTARIO DE ACTITUDES HACIA LA VIDA

Nombre:.....Edad:.....

Sexo:

INSTRUCCIONES: A continuación, Usted va a leer un conjunto de afirmaciones, luego de leerlas debe colocar un aspa (X) en la hilera correspondiente a SI o NO, según lo que indique mejor sus sentimientos hacia la afirmación. Usted debe responder de acuerdo con sus propios sentimientos y no de acuerdo con lo que crea debe ser. Aquí no hay respuestas buenas ni malas. Conteste por favor lo más rápido que pueda.

ITEMS	SI	NO
1. Con frecuencia me han echado injustamente la culpa por cosas.		
2. Se me hace más fácil ganar que perder un juego.		
3. Los seres que quiero me tratan con desconsideración a pesar de todo lo que hago por ellos.		
4. Cuando puedo, hago sentir quien soy yo.		
5. Quisiera que los que despreciaron mi afecto llegaran a arrepentirse y terminarán pidiéndome perdón.		
6. Pocas veces me jacto de las cosas.		
7. Comprendo que algunas personas, por sus errores y conflictos me traten injustamente.		
8. Siento cólera hacia la gente que ha abusado de mi bondad e ingenuidad.		
9. A veces me enojo.		
10. A pesar de que otras personas son menos simpáticas que yo, veo que tienen mejor suerte en la vida, la amistad y el amor.		
11. Muchas veces siento envidia.		
12. A veces siento que soy marginado injustamente por las personas.		
13. Estoy completamente libre de prejuicios de cualquier tipo.		
14. Dejo algunas veces para mañana lo que debería hacer hoy.		
15. A veces me lamento de que mi infancia haya sido menos feliz que la de otros.		
16. Creo que mis anhelos e ilusiones nunca se realizarán por las pocas oportunidades que los otros me brindan.		
17. Contesto siempre una carta personal tan pronto como puedo después de haberla leído.		
18. Mis cualidades personales no han sido debidamente reconocidas.		



19. Eso de que "las apariencias engañan" es muy cierto, sobre todo con gente que parece muy buena o muy amable.		
20. Me rió a veces de chistes groseros.		
21. A veces pienso que otros tienen, sin merecerlo, más cosas que yo.		
22. Me molesta saber que no tengo tanta ropa como otros.		
23. En mi infancia hacia siempre lo que me decían, sin refunfuñar.		
24. Me parece que mis padres fueron demasiado severos conmigo.		
25. Es duro reconocer que siempre existiremos los oprimidos por debajo de los opresores.		
26. He dicho algunas veces mentiras en mi vida.		
27. He sido discriminado por mi raza.		
28. Me complace saber que hay personas que viven más felices en sus hogares, de lo que yo vivo.		



c. Motivaciones Psicosociales

ESCALA DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

INSTRUCCIONES

Esta Escala no es una prueba con respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral.

En ella encontrará dos tipos de enunciados. En la primera parte encontrará enunciados con dos alternativas:

EJEMPLO (1a parte): “Los éxitos profesionales me importan mucho...” Y en la Hoja de respuestas estarán las letras V y F. Si usted está de acuerdo con la frase anterior, señalará en la Hoja de respuestas la V (verdadero); si usted no está de acuerdo con el enunciado, marcará en la Hoja la F (falso).

En la segunda y tercera partes hallará unos enunciados y usted podrá elegir solamente aquellos que le resulten atractivos. No tiene que elegir necesariamente todos:

EJEMPLO (2a parte): “Trabajar en equipo...”. Y en la Hoja de respuestas estarán los números 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de importancia que tiene para usted señalando en la Hoja de respuestas uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 2-normal, 3-mucho, 4-muchísimo.

EJEMPLO (3a parte): “Decisiones de mis jefes...”. Y en la Hoja de respuestas estarán los números 1, 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de satisfacción que le produce a usted señalando en la Hoja de respuestas uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 1-alguno, 2-normal, 3-mucho, 4-muchísimo.

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones. La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez.



PRIMERA PARTE

1. Busca con afán la confianza y aprecio de sus jefes y superiores.
2. Necesita ocupar algún puesto o cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.
3. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.
4. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.
5. Siempre le ha gustado (o le gustaría) formar parte del equipo directivo de su empresa.
6. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para usted y/o su familia.
7. En general, prefiere realizar su trabajo en equipo que individualmente.
8. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su trabajo y/o actividad profesional.
9. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.
10. Ocupar un puesto o cargo con mayor responsabilidad es tan importante para usted que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.
11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.
12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades, pero no fijo.
13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.
14. Le importa mucho lo que la gente pueda decir de usted.
15. Es importante para usted conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.
16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidades y riesgo.
17. Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.
18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.
19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.
20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.
21. Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.
22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.
23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su empresa, aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.
24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.



25. Para usted es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.
26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.
27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.
28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.
29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.
30. Sería más importante para usted trabajar en otra empresa líder del sector.
31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.
32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.
33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.
34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que usted desearía ser.
35. Es usted una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone.
36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.
37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigos.
38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación Profesional.
39. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.
40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.
41. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.
42. Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile.
43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.
44. Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.
45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.
46. Desearía que la organización y funcionamiento de su empresa o entidad fuesen más efectivas.
47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con usted ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.
48. Es usted una de esas personas que luchan en búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.
49. Es preferible trabajar en la Administración o el Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en la empresa



Privada, con superior retribución, posibilidades profesionales y mayor riesgo.

50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.

51. Es muy importante para usted conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.

52. Se considera usted como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.

53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.

54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.

55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.

56. Se arriesgará en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.

57. Por sus méritos (conocimientos, experiencia y valía), tiene asegurado el puesto o cargo que actualmente ocupa en su empresa.

58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.

59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.

60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.

61. Desde el nivel profesional que ocupa podrá llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.

62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.

63. Considera que la solvencia de su empresa u organismo le podrá mantener en plantilla un largo plazo de tiempo.

64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.

65. Cree que la dirección de su empresa le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.

66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.

67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.

68. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.

69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.

70. Podrá llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.

71. Si usted ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.

72. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad profesional.

73. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas.

74. Podría mejorar su rendimiento laboral actual.



75. Sus compañeros de trabajo le aceptaría como jefe por sus cualidades profesionales.
76. Es una persona promocionable (ascendible a otro puesto) dentro de su empresa.
77. Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.
78. Cree que su empresa le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.
79. Piensa que tiene en su empresa o entidad muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.
80. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector.
81. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.
82. Podrá lograr un estatus profesional y social adecuados.
83. Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente.
84. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan.
85. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de usted.
86. Las decisiones tomadas por usted, en la mayoría de los casos, son las más adecuadas.
87. En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.
88. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.
89. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro.
90. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.
91. Sus jefes y superiores consideran que las decisiones tomadas por usted son generalmente las más adecuadas.
92. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.
93. Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre a actividades complementarias a su trabajo.
94. Ha realizado en su vida grandes proyectos.
95. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.
96. En general, en los momentos difíciles de su vida siente el respaldo de las personas allegadas.
97. Sus jefes y superiores le reconocen su valía profesional.
98. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.
99. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas propias.
100. Gana y/o posee mucho dinero y bienes.



101. Tiene en la actualidad un trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas de la empresa.
102. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o departamento.
103. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.
104. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.
105. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.
106. Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.
107. Su empresa u organismo tiene solvencia y categoría para mantenerle en plantilla por mucho tiempo.
108. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.
109. En su empresa tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo y/o actividad profesional.
110. En general, resuelve por sí mismo los problemas relativos a su trabajo.
111. Es usted una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.
112. Su cargo o puesto le permite dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.
113. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.
114. Sus relaciones afectivas en el ámbito familiar son estables y satisfactorias.
115. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.
116. El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso, la creatividad.
117. Es usted una persona importante e influyente profesionalmente.
118. Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.
119. Intenta ganarse cada día más amigos.
120. A menudo sus proyectos le salen mal.
121. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.
122. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.
123. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.
124. En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.
125. Su trabajo le permite demostrar su valía profesional.
126. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.

COMPRUEBE QUE HA CONTESTADO A TODAS LAS PREGUNTAS Y PASE A LA
PÁGINA SIGUIENTE



SEGUNDA PARTE

A continuación, se presentan 21 incentivos, brevemente descritos. Entre estos 21, elija solamente aquellos que le resulten más atractivos (no tiene que elegir necesariamente todos), tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro, y atendiendo no sólo al plano personal, sino también al profesional.

El modo de proceder es el siguiente: si le resulta atractivo, precise el grado de importancia que ese incentivo tiene para usted marcando también con un aspa en la Hoja de respuestas uno de los números atendiendo a la siguiente escala:

2: normal 3: mucho 4: muchísimo

- 127. Participación en la toma de decisiones.
- 128. Buen ambiente laboral.
- 129. Aprecio y consideración de sus jefes y superiores.
- 130. Aprecio y consideración de sus compañeros.
- 131. Aprecio y consideración de sus subordinados.
- 132. Relaciones afectivas estables.
- 133. Cargo o puesto de gran responsabilidad.
- 134. Valía profesional.
- 135. Status profesional y social alto.
- 136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.
- 137. Independencia y autonomía en el trabajo.
- 138. Retribución económica elevada.
- 139. Éxito profesional.
- 140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- 141. Innovación tecnológica en la empresa.
- 142. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.
- 143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.



- 144. Dirigir y supervisar.
- 145. Influencias y poder en la empresa o en la sociedad.
- 146. Adaptación física y normativa al trabajo.
- 147. Solvencia, prestigio y organización de la empresa.

NO SE DETENGA, PASE A LA PÁGINA SIGUIENTE

TERCERA PARTE

El modo de proceder en esta parte es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que le produzcan a usted esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

1: alguna 2: normal 3: mucha 4: muchísima

- 148. Retribución económica actual.
- 149. Trabajo altamente especializado.
- 150. Innovación tecnológica de la empresa.
- 151. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo.
- 152. Influencia y poder en su empresa.
- 153. Dirigir y supervisar a otros.
- 154. Moral de grupo o equipo de trabajo.
- 155. Participación en la toma de decisiones.
- 156. Rendimiento laboral.
- 157. Desarrollo de la propia iniciativa.
- 158. Tareas y funciones que realiza actualmente.
- 159. Ambiente humano en su trabajo.
- 160. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.
- 161. Relaciones con sus compañeros.
- 162. Relaciones con sus amigos.



163. Formación y desarrollo profesional.
164. Promoción y ascenso personal en su empresa.
165. Valía profesional.
166. Éxitos profesionales alcanzados.
167. Su personalidad y carácter.
168. Status profesional y social.
169. Puesto o cargo actual.
170. Organización y funcionamiento de su empresa.
171. Opinión de los demás acerca de usted.
172. Relaciones afectivas de pareja.
173. Relaciones positivas con los hijos.

HA TERMINADO. MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



d. Big five

CUESTIONARIO “BIG FIVE”

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar, escriba al final de cada frase uno de los números siguientes:

5 completamente VERDADERO para mí

4 bastante VERDADERO para mí

3 ni VERDADERO ni FALSO para mí

2 bastante FALSO para mí

1 completamente FALSO para mí

Ejemplo:

Si el enunciado: “Me gusta pasear por el parque de la ciudad”, es completamente VERDADERO para usted, entonces, usted escribiría a continuación de la frase el número 5.

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas; Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de usted. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al escribir su contestación, asegúrese de que lo hace al final de la frase que corresponda. Si desea cambiar alguna respuesta, táchela y escriba el número correcto a continuación.

Ya puede comenzar a responder. Muchas gracias.

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentira.
7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo.
9. No suelo sentirme tenso.
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda.



11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas, más que a condescender con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien susceptible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.
19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
21. No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa.
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.



39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos.
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
45. Cuando me enfado manifiesto mi malhumor.
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
50. No suelo sentirme solo y triste.
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades.
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
57. Me molesta mucho el desorden.
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65. No me gusta estar en grupos numerosos.



66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
68. No dudo en decir lo que pienso.
69. A menudo me noto inquieto.
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
76. No suelo perder la calma.
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82. Nunca he sido un perfeccionista.
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87. Siempre me han apasionado las ciencias.
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.



96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso.
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
113. Nunca he criticado a otra persona.
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con entusiasmo.
115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.
120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
122. No suelo cambiar de humor bruscamente.
123. No me gustan las actividades que implican riesgo.
124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.



125. Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré.
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
127. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

COMPRUEBE SI HA DADO UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES



Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ASUNTO: Consentimiento informado para participar en la evaluación para la tesis titulada: “Factores Asociados a la Intencionalidad Corrupta”.

Investigadoras: Bach. Ps. Leslie M.Castelo Cana y Bach. Ps. Jhoely N. Villafuerte Pérez

Institución: Universidad Andina del Cusco

Propósito del Estudio: Esta evaluación forma parte de una tesis de Psicología, titulada “Factores Asociados a la Intencionalidad Corrupta” y tiene como objetivo explicar la relación entre los factores asociados a la intencionalidad corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga.

Procedimientos:

Se llevará a cabo la evaluación de los siguientes instrumentos psicométricos:

- Cuestionario sobre Comportamientos Sociales
- Inventario de Actitudes hacia la Vida (Escala de Resentimiento iahv - ER)
- Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS)
- BFQ BIG (Cuestionario BIG FIVE)

Confidencialidad: La información recopilada se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Los datos se almacenarán de manera segura y solo las investigadoras tendrán acceso a ellos.

Voluntariedad: Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con las investigadoras en los siguientes correos:

017100733B@uandina.edu.pe

017100143k@uandina.edu.pe



Consentimiento:

Al participar en este estudio, confirmo que:

- He leído y comprendido la información proporcionada.
- He tenido la oportunidad de hacer preguntas y se me han proporcionado respuestas satisfactorias.
- Participo voluntariamente y entiendo que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Firma del Participante: _____



Solicitud para evaluar en la USE

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Cusco, 14 de junio del 2023

Señor:
Mayor. Zardon Araujo Roldan

ASUNTO: Solicito permiso para realizar pruebas psicométricas a los miembros de su unidad.


Mi persona Leslie Marcela Castelo Cana identificada con DNI N° 72652308 y mi compañera Jhoely Natividad Villafuerte Perez con DNI N° 76260281, ambas bachilleres en Psicología de la Universidad Andina del Cusco, tenemos el agrado de dirigirnos a su persona para saludarle cordialmente a su vez solicitar que nos permita evaluar en su unidad "USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga Cusco", con fines académicos para nuestro proyecto de tesis titulado: "Factores Asociados a la Intencionalidad Corrupta en miembros de la USE – ASALTO Complejo Policial Coronel PNP Walter Esquivel Zúñiga Cusco, 2023"

Aclarando a su persona que los miembros que participen en dicha investigación será de manera confidencial y no se requerirá de datos personales en ningún momento, ya que los resultados obtenidos son netamente con fines académicos para nuestra titulación.

Nos despedimos, esperando que nuestra solicitud sea atendida, considerando su ardua labor en beneficio de la población.


.....
Leslie M. Castelo Cana
DNI: 72652308


.....
Jhoely N. Villafuerte Perez
DNI: 76260281


.....
Mayor. Zardon Araujo Roldan
.....
OA - 333009
ROLDAN ARAUJO SARDON
MAYOR - PNP
JEFE - USE - CUSCO