



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio  
Público de la Región Piura, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Lachira Sandoval, Milagros de Jesus ([orcid.org/0000-0001-8797-4841](https://orcid.org/0000-0001-8797-4841))

**ASESORES:**

Dra. Abad Bautista, Leonor ([orcid.org/0000-0002-1908-9338](https://orcid.org/0000-0002-1908-9338))

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda ([orcid.org/0000-0001-8077-3860](https://orcid.org/0000-0001-8077-3860))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "SISTEMA ADMINISTRATIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN MINISTERIO PÚBLICO DE LA REGIÓN PIURA, 2024", cuyo autor es LACHIRA SANDOVAL MILAGROS DE JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEONOR ABAD BAUTISTA DNI: 16414790 ORCID: 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 25- 07-2024 20:51:23

Código documento Trilce: TRI - 0826412





**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LACHIRA SANDOVAL MILAGROS DE JESUS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SISTEMA ADMINISTRATIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN MINISTERIO PÚBLICO DE LA REGIÓN PIURA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MILAGROS DE JESUS LACHIRA SANDOVAL <b>DNI:</b> 02895995 <b>ORCID:</b> 0000000187974841	Firmado electrónicamente por: DLACHIRASA el 02-08- 2024 23:15:51

Código documento Trilce: TRI - 0843978

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi señora madre quien siempre me ha apoyado y a mi padre quien desde el cielo, me cuida, me guía y porque me enseñó a salir adelante, con esfuerzo y dedicación, uno puede alcanzar las metas proyectadas.

Milagros Lachira

## **AGRADECIMIENTO**

Primero quiero agradecer a Dios y a la Virgen por darme la vida y porque gracias a ellos que me tienen de su mano y voy caminando siempre adelante. Agradezco a mi madre, por el apoyo brindado, por sus palabras de aliento, por su paciencia y perseverancia.

Asimismo, extiendo mi agradecimiento a la Dra. Leonor Abad, quien estuvo acompañándome en el desarrollo de esta investigación, por sus consejos y orientaciones. A ellos y a todas las personas que me apoyaron, mi más profundo agradecimiento.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor o autores .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA .....	10
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	27
VI. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable independiente.....	15
Tabla 2 Variable dependiente .....	16
Tabla 3 Prueba de Normalidad .....	16
Tabla 4 Prueba de Hipótesis .....	17
Tabla 5 Correlaciones .....	18
Tabla 6 Correlación de seguridad y clima organizaicional.....	19
Tabla 7 Eficiencia y Clima Organizacional.....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación .....	10
----------	-------------------------------	----



## RESUMEN

Esta investigación analizó la relación significativa entre sistema administrativo y clima organizacional en una entidad pública, en el marco del objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 17 se enfocó en fortalecer alianzas para lograr los objetivos sugiriendo talleres al personal para una mejor convivencia y trabajo en equipo, lográndose un resultado significativo entre la celeridad de información, seguridad y eficiencia con el clima organizacional.

El propósito del estudio fue investigar cómo diferentes aspectos del sistema administrativo afectan el clima organizacional para promover un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal, siguiendo las directrices del Acuerdo de Oslo de la OCDE (2018), que fomenta la investigación basada en evidencia para mejorar la gestión pública.

La muestra consistió en 132 empleados de una entidad pública, seleccionados por conveniencia, y los datos se recolectaron a través de encuestas estructuradas que evaluaron las percepciones sobre el sistema administrativo y el clima organizacional. Los resultados mostraron que la eficiencia tiene una correlación positiva significativa con el clima organizacional, mientras que la celeridad de información, la seguridad y el sistema administrativo no presentan correlaciones significativas. La conclusión principal es que mejorar la eficiencia en los procesos organizacionales es clave para fortalecer el clima laboral en la entidad estudiada.

**Palabras clave:** Clima organizacional, eficiencia, sistema administrativo, celeridad de información, seguridad.

## ABSTRACT

This research analyzed the significant relationship between administrative system and organizational climate in a public entity, within the framework of the sustainable development goal (SGD) 17, it focused on strengthening alliances to achieve the objectives by suggesting workshops for staff for better coexistence and teamwork, achieving a significant result between the speed of information, security and efficiency with the organizational climate.

The purpose of the study was to investigate how different aspects of the administrative system affect the organizational climate to promote a more efficient and collaborative work environment. A quantitative approach was used with a non-experimental and cross-sectorial design, following the guidelines of the OECD Oslo Agreement (2018), which promotes evidence-based research to improve public management. The sample consisted of 132 employees of a public entity, selected by convenience, and data were collected through structured surveys that evaluated perceptions about the administrative system and organizational climate. The results showed that efficiency has a significant positive correlation with the organizational climate, while speed of information, security and the administrative system do not present significant correlations. The main conclusion is that improving efficiency in organizational processes is key to strengthening the work environment in the entity studied.

Keywords: Organizational climate, Efficiency, Administrative system, Information speed, Security.

## I. INTRODUCCIÓN

En el trabajo a presentar, se tomó como modelo a una sede de un MP, Institución Autónoma del Estado, quien se encarga de aplicar los principios y proteger los derechos de los ciudadanos. En donde se aplican normas en defensa de los ciudadanos, los niños y sus familias. El Ministerio Público a nivel nacional, inició sus funciones un 12 de mayo de 1981, en donde su máximo órgano es el Fiscal de la Nación, está organizado por 34 distritos fiscales en todo el país y dirigido cada uno por la PJFS. (Portal del Ministerio Público 2024).

Una problemática del Sistema Administrativo en las entidades públicas a nivel nacional, fue el déficit presupuestal asignado por el MEF, los cuales son distribuidos y priorizando en la ejecución de gastos de acuerdo a la necesidad; así como de la ejecución de partidas y actividades necesarias en la Institución y la falta de un software informático, de rápido acceso a la información, actualizado, que cuente con un sistema de seguridad óptima, que brinde información de fácil acceso a los trabajadores de la Institución, quienes son los más afectados, debido a que son limitados en información.

La investigación contribuyó al ODS 17, “Alianzas para lograr los objetivos”, se enfocó en mejorar el clima de la organización en el sistema administrativo de la Institución. La aplicación de estas alianzas estratégicas generaría un eficiente desarrollo laboral y mejor ambiente de trabajo, empatía entre los colaboradores de la institución.

Por lo tanto, la pregunta general es ¿Cuál es la relación entre sistema administrativo y CO. en un MP de la Región Piura, 2024? Los problemas específicos fueron (1) ¿Cuál es la relación entre la celeridad de información y el CO. en el MP de la Región Piura, 2024? (2) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y el clima organizacional en el MP de la Región Piura, 2024? (3) ¿Cuál es la relación entre la eficiencia y el CO. en el MP de la Región Piura, 2024?

Nuestra segunda variable, debió ser impecable en las empresas, debido a que sus miembros deben ser valorados, tener temperamento adecuado y así poder desarrollarse y trabajar en equipo, con una comunicación eficiente con sus superiores (Ramírez et al., 2021), este acontecimiento se definió como un fenómeno que

participa entre las predisposiciones motivacionales y que se muestra en la satisfacción, productividad y rotación, es estimado como un elemento importante para comprender y abordar la dinámica laboral en una empresa u organización (Parra et al., 2022); igualmente, para ello se necesitó de una comunicación eficaz para su construcción (Vilca et al., 2021), concluyendo que se comparen los retos propios de la globalización, consentir la competitividad y la calidad en el servicio que brindan sus colaboradores (Damián et al.,2021).

La innovación de la dirección en el MP como las autoridades locales, se enrumbo principalmente en lograr altos rangos de eficiencia respecto al interés, la claridad y la condición de los servicios hacia la población (Espino, 2021). Este estudio se fundamentó en una justificación que abarca cuatro extensiones clave: teórica, metodológica, práctica y social. En su dimensión teórica, contribuyó al conocimiento al expandir nuestra comprensión de la gestión administrativa en el MP, arrojando luz sobre las prácticas y desafíos existentes.

Asimismo, desde una perspectiva metodológica, este trabajo proporcionó un marco de investigación sólido respaldado por instrumentos de recolección de datos validados que podrán servir de referencia para búsquedas futuras relacionadas con esta materia. En el ámbito práctico, se justificó por la obligación de renovar la eficiencia y la nitidez en el sistema administrativo de una sede del MP, con resultados que permitirán identificar las áreas peculiares de mejora y desarrollar las estrategias para optimizar los procedimientos.

En la parte social, la importancia de la conducción de justicia y su influencia en la sociedad subrayó la urgencia de asegurar el ejercicio eficiente y efectivo de la institución, lo que hace que este estudio sea de relevancia crítica.

La finalidad general de esta investigación, fue analizar la relación entre el sistema administrativo y el CO. en un MP. de la Región Piura, 2024. Los objetivos específicos fueron los que detallan (1) Determinar la relación entre la celeridad de información y el clima organizacional en el MP. de la Región Piura, 2024. (2) Determinar la relación entre la seguridad y el clima organizacional en el MP. de la Región de Piura, 2024. (3) Determinar la relación entre la eficiencia y el CO. en el MP. de la Región Piura, 2024.

En cuanto a los antecedentes internacionales, nacionales y locales, se realizó una búsqueda bibliográfica en donde se encontraron a los siguientes autores señalando su estudio de investigación y es como sigue:

Iñaguazo (2019), en su búsqueda efectuada en el Ecuador, su estudio de indagación fue observar la unión actual entre la correspondencia profunda y clima organizacional, investigando a maestros de una entidad educativa local. El averiguador presentó una perspectiva cuantitativa, un boceto no práctico - transversal y una extensión entrelazada. De los formularios destinados se pudo lograr que el 43,3% de los profesores que en muchos casos se ejecutan con los señaladores calculados; de manera que, a nivel dimensional, en mutuas fluctuantes se mostró una conducta parecida, de nivel intermedio.

Gualtero (2022), en su informe desarrollado en Colombia, su objetivo fue decidir si la información interna repercute en el CO. en una organización educativa, orientando su estudio a una perspectiva cuantitativa, con diseño no experimental, en donde se entrevistó a directivos y trabajadores. En este informe se encontró ecuaciones estructurales donde la mayoría de los trabajadores en estudio estuvieron de acuerdo con los artículos señalados en ambos cuestionarios y de ellos se alcanzó la existencia de relación, un t-valor de 18,252 y un p-valor menor del 0,05, lo que simbolizó la existencia de un acontecimiento sobre otro. Finalmente se determinó que la intercomunicación interna tiene una influencia auténtica en el CO, así como el liderazgo de los superiores ser considerado uno de los factores. Esta investigación permite contrastar los resultados obtenidos en cuanto a la capacidad comunicación sustancial, debido a que ésta se conecta a las jefaturas.

Castillo (2019), en indagaciones, desarrolladas a nivel nacional, se encontró en su trabajo en progreso a un organismo popular limeño y se estableció el tipo de relación que exhibe la coordinación interna y el C.O. en los trabajadores de la institución; es por ello que, se estudió a un grupo formado por 45 colaboradores y se les entabló una encuesta validada, estimando como magnitudes del clima organizacional: el sistema institucional, trabajo en equipo, productividad y ordenamiento de colisiones; en cambio para la constante de información interna se apreció el tipo de anuncio y urgencias de comunicación.

En esta encuesta se determinó que existe una correlación representativa entre el C.O. y la correspondencia intrínseca para los trabajadores de la organización del sector popular limeño. Esta investigación y sus descubrimientos accedieron a comprobar los logros adquiridos, con el fin de obtener una deducción en conexión al vínculo entre los conceptos de interés.

Costas (2021) expuso su informe acerca de C.O. y su relación con la función competente, a fin de constituir el nexo que se encuentran entre estas variables en una prueba de trabajadores de un Ministerio de Justicia. Se aplicó una formación descriptiva correlacional y no experimental, que indagó a 94 colaboradores por medio de dos instrumentos: uno por cada variante, consiguiendo como consecuencia que el 75.5% señalaron que hay un clima eficiente y el 23.4% un clima regular; también el 83% señalaron que hay desempeño profesional activo y el 10% que es ajustable y un 10.1% como incompleto.

Liza (2020), su propósito fue resolver la conexión existente entre el clima laboral y el estrés de los colaboradores de la Empresa Buen Vivir S.A.C en el período 2020, usaron una metodología descriptiva, correlativa y no experimental, cuya muestra fue de 30 asalariados administrativos de la empresa, la técnica fue por medio del cuestionario para el C.O. Para la constante independiente se planteó las encuestas con configuración fijada sobre la escala de Likert en este caso el estrés laboral. En definitiva, después de la práctica de relación se encontró un coeficiente de correlación de  $r_s=1,00$  que se explicó como un nexo elocuente y de gran efecto entre ambas variables.

Moreno (2020), analizó el nexo entre el CI. y la diligencia administrativa. Se trató de una indagación básica, correlacional, no experimental. Se aplicaron a 90 colaboradores; donde se les entregó una encuesta. Cabe indicar que referente al estado de control interno: el 47 %, lo considera de un nivel bajo; el 51% considera en un grado bajo, el estado de la gestión administrativa.

Se concluye señalando la presencia de una relación entre las constantes, ratificando lo proyectado en la hipótesis de estudio. De los colaboradores que fueron encuestados mediante un cuestionario. Se vio como resultado que: el 80,0% valora que el control interno educativo es bueno; el 86,7% consideran que la gestión administrativa es buena.

En cuanto a las bases teóricas, se encontró la teoría de administración de Frederick W. Taylor, quien sostiene que la gestión pública debe basarse en principios científicos que buscan maximizar la eficiencia y la productividad. Taylor argumenta que la administración pública debe centrarse en la estandarización de tareas y en la medición precisa de tiempos y movimientos (Taylor, 2023). Su enfoque, conocido como Administración Científica, abogó por la aplicación de métodos cuantitativos para analizar y mejorar los procesos gubernamentales (Mendoza y Moreira, 2021).

Taylor argumentó que la gestión pública debió seguir una serie de principios fundamentales para lograr un mejor rendimiento. Uno de los principios clave fue la especialización del trabajo, que implica descomponer las tareas en pasos más pequeños y asignarlas a personas con habilidades específicas. Esto asegura que cada empleado realice tareas específicas para las que esté altamente capacitado, lo que incrementa la eficiencia y disminuye los errores (Hussain y Baloch, 2019).

Asimismo, abogó por la gestión por excepción, donde los gerentes públicos deben concentrarse en las situaciones que se desvían de la norma. Esto significa que los problemas se abordaron de manera proactiva, y se tomaron medidas cuando los resultados no cumplen con los estándares establecidos. De esta manera, se aseguró que los recursos y esfuerzos se concentren en áreas que necesitan mejora (Morales et al., 2020). La estandarización de métodos es otro principio central de la teoría de Taylor. Esto implicó desarrollar métodos de trabajo estandarizados que todos los empleados deben seguir. Estos métodos se basaron en un análisis detallado de cómo se deben realizar las tareas, y se utilizan como base para la capacitación y la evaluación del desempeño. La estandarización de métodos garantiza la uniformidad en la ejecución de las tareas y facilita la supervisión y el control (Mendoza y Moreira, 2021).

Taylor también abogó por una "selección científica" de empleados, donde se eligen personas con las habilidades y aptitudes adecuadas para desempeñar ciertas tareas. La teoría de Taylor pone un énfasis significativo en la instrucción y desarrollo de los colaboradores para garantizar que estén debidamente calificados para sus roles (Hussain y Baloch, 2019).

Además, se promovió la "armonía de intereses" entre la dirección y los empleados, lo que significó que los propósitos de la organización y las metas individuales de los trabajadores debieron estar alineados para lograr un mejor desempeño. En el ámbito de la gestión pública, la teoría de Taylor tuvo un efecto importante. Su enfoque en la eficiencia y la mejora de los procesos fue adoptado por muchas organizaciones gubernamentales en todo el mundo. La aplicación de métodos cuantitativos y la estandarización de procesos fueron llevados a una mayor productividad en la administración pública, mejoró también la prestación de servicios a los ciudadanos (Mendoza y Moreira, 2021).

Asimismo, se trabajó con la teoría de contingencia de Lawrence y Lorsch, misma que es una perspectiva significativa en el ámbito de la gestión y se basa en el principio de que no existe un enfoque único o universal para la administración, ya que las organizaciones difieren en términos de su entorno, estructura y circunstancias específicas. En lugar de aplicar un enfoque uniforme, la teoría de contingencia sostuvo que la gestión debió adaptarse a las particularidades de cada situación. En el contexto de la gestión pública, la teoría de contingencia de Lawrence y Lorsch implicó que las decisiones y prácticas administrativas debieron ajustarse de acuerdo con las circunstancias y el escenario donde se desarrolló una institución gubernamental (Faragone, 2023).

Uno de los conceptos clave en la teoría de contingencia fue el principio de que no existe una estructura organizativa única que sea apropiada en todos los casos. En el área de la gestión pública, esto significó que la estructura y el diseño organizativo debieron acomodarse a las urgencias y demandas específicas de la estructura y su entorno. Esta teoría también resalta la importancia de la toma de juicios flexibles y adaptativas en la gestión pública. Los líderes y gerentes públicos debieron ser capaces de ajustar sus decisiones y estrategias en función de las circunstancias cambiantes.

Esto implica que la gestión pública no ha seguido un enfoque rígido y predefinido, sino que estuvo dispuesto a adaptarse a los desafíos y oportunidades que se presenten (Hussain y Baloch, 2019).

Se trabajó también con la hipótesis de la agencia de Jensen y Meckling, la cual se centró en la relación principal-agente que existe en las instituciones y en cómo se



pueden alinear los intereses de ambas partes para lograr un mejor desempeño y una toma de decisiones efectiva. En el trámite del entorno público, la teoría de la agencia de Jensen y Meckling tuvo resultados significativos en la forma en que se diseñan y gestionan las organizaciones gubernamentales. El concepto central en la teoría de la agencia fue el nexo entre lo primordial y el agente. El principal fue la parte que delega la autoridad y la toma de decisiones a un agente para actuar en su nombre (Payne y Petrenko, 2019).

En el terreno de la administración pública, el principal pudo ser el ciudadano o el gobierno, mientras que el agente fue el funcionario o empleado gubernamental que realizó las tareas en nombre del principal. La teoría de la agencia destacó que existe una divergencia potencial de valores, entre el primordial y el agente. Los agentes pueden tener incentivos para actuar en su propio interés en lugar de en el interés del principal. Esto se debió a la asimetría de información, donde el agente a menudo tiene información más detallada sobre las actividades que realiza y así poder tomar decisiones que beneficien sus propios intereses a expensas de los del principal (Cheffins, 2020).

Además, la teoría de la agencia sugirió que la nitidez y la entrega de cuentas fueron valiosos en la gestión pública. Los ciudadanos, como principales en el contexto de la gestión pública, debieron tener acceso a información sobre los actos y resoluciones de los agentes gubernamentales. Esto permite que los ciudadanos supervisen y evalúen el desempeño de los agentes y tomen decisiones informadas en el ámbito político (Hussain y Baloch, 2019).

Valdéz (2019) mantuvo desde los modelos emergentes en la gestión popular, se sostienen en los sucesos de perfeccionamiento y las medidas de valoración de la ocupación de los representantes oficiales en la atención del poblador. Asimismo, la nueva dirección pública tuvo como propósito que las organizaciones de la administración estatal al igual como las jefaturas locales lleguen obtener el valor público este reconocimiento se logra de la ciudadanía, cuando perciben recompensa con la atención por parte de los servidores públicos que simbolizan la imagen representativa de dichas organizaciones.

Villasmil, et. (2021) argumentó que a partir de las entidades estatales la intercomunicación con la población se incrementó en atribución a la ética empresarial; es por ello que, las decisiones de sus empresas tuvieron que argumentar sobre las aspiraciones de los grupos de interés a los que se hallan vinculadas, así como también sus funciones debieron ser ejecutadas con intención política. Asimismo, el territorio al poner en marcha como pública la modernización de la administración en la gestión pública, está permitiendo que las entidades locales de los tres niveles del estado, mejoren en su naturaleza de los servicios para los residentes, con la finalidad de escuchar las exigencias y posibilidades de las personas.

Por su parte, Meza Revatta (2019), en su informe confirmó una relación positiva prudente entre gestión administrativa y desempeño en la sede del ministerio público de Piura. Se demostró que a mayor eficacia de la gestión administrativa hay una mejor utilización de los medios económicos, cumplimiento de la normatividad y de las funciones, hay una mejor tendencia a adquirir un mejor cumplimiento.

En el Perú, se realizaron investigaciones en entidades públicas adscritas al Ministerio de Justicia, en donde se encontró que el clima organizacional progresa mucho después de una aplicación de diversos planteamientos de capacitación, trayendo consigo intercambios esperados; ya sea en su forma de pensar y actuar de los trabajadores, impresionando en sus funciones y productividad (Sosa y Herrera, 2022). En análisis en el ámbito peruano, el 54% de los trabajadores no se encuentran conformes en el entorno laboral de su centro de trabajo (Bumeran, 2019) y que un 86% terminó renunciando por un inadecuado clima organizacional (Aptitus, 2019); pero aún no existen señales en la legislación peruana que permita revertir esto.

Asimismo, Ramírez (2021), mostró que el clima organizacional es consecuencia de las captaciones de los trabajadores en mención a su ámbito profesional. Además, las contribuciones más recientes, se puede decir a de Cruz et al. (2022), recalca la importancia de un CO. positivo; ya que, al ser negativo causa la incapacidad de los trabajadores, atrayendo consecuencias laborales, fisio-psicológicas en los integrantes de las áreas y en la institución.

Ramírez et al. (2021), igualmente manifestó como magnitudes del C.O.: desarrollo individual, esta longitud se mencionó el nivel en que los trabajadores se encuentren a gusto y desarrollados en su trabajo. Comprende aspectos, como el sentido de

progreso personal, la comprobación por la labor bien realizada y la disposición de crecimiento y desarrollo profesional en la institución. Cuando los profesionales comprueban una alta materialización personal, es demostrable que se sientan estimulados y entregados con el resultado de los propósitos de la institución; involucramiento laboral, esta extensión se refiere al grado de relación emocional y psicológica de los empleados con su trabajo y con la entidad. Abarca aspectos como por ejemplo la afinidad con los valores y metas de la institución, la fidelidad, la propuesta y el afán de colaborar de forma proactiva al triunfo de la institución.

La óptica reflexiva según Barrantes (2020), el C.O. es valioso para todas las organizaciones, las que exploran un constante perfeccionamiento del clima laboral, a fin de lograr un incremento de producción. Partiendo del direccionamiento táctico, es viable diligenciar el recurso humano productor de valor, posibilitando el reforzamiento de las empresas como una táctica que impulsa a su gente trabajadora comprometiéndose con su institución, logrando un buen desempeño, cambio y competitividad de las mismas, por ello el C.O. necesita un convenio sensato por toda la organización.

En el presente informe, se planteó como Hipótesis General: Existe relación significativa entre el sistema administrativo y clima organizacional en un MP. de la Región Piura, 2024. Las hipótesis específicas de estudio fueron: Existe relación significativa entre la celeridad de información y el clima organizacional en un MP. de la Región Piura, 2024. Existe relación significativa entre la seguridad y el CO. en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024. Existe relación significativa entre la eficiencia y el CO. en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.

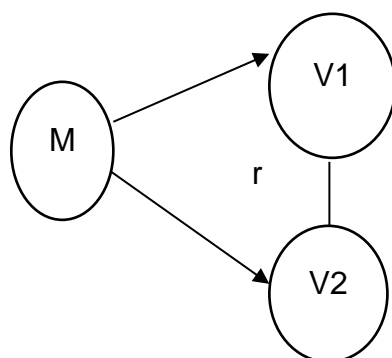
## II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: El tipo de investigación fue básica, de acuerdo al Manual Oslo de la OCDE (2018) se busca nuevos conocimientos o hechos observables, realizando una medición de las variables en su desarrollo natural, más no se modifica sus características intencionadamente. Esta investigación presentó una búsqueda de nuevos conocimientos, basándose en teorías y principios primordiales, además de neutralizar todo tipo de aplicación práctica. Su diseño seleccionado en la investigación fue no experimental debido a que no se ha pretendido alterar las particularidades de las variables en el contexto de la contrastación de posibilidad (Pandey y Pandey, 2021).

Se determinó como transversal, debido a que se ha agrupado la información en un periodo específico. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, el mismo que se basa en premisas filosóficas que presuponen ciertas visiones del fenómeno que se investigó, asimismo, utiliza la compilación y el análisis de datos para responder la dificultad expuesta en la investigación y utiliza instrumentos estadísticos para definir el fenómeno y verificar la verdad o falsedad de la hipótesis (Carhuancho et al., 2019). De igual manera, el diseño fue descriptivo, el cual se focalizó en detallar el estado presente o contemporáneo de las principales.

En la figura N° 01, “M” representó a los colaboradores del MP, “V1” a la variable Sistema Administrativo, “V2” a la segunda variable Clima Organizacional y “r” al coeficiente de correlación.

Figura 1:



Variables, en esta investigación se contó con dos variables que son el sistema administrativo como variable independiente y el clima organizacional como variable dependiente. Salomón conceptualizó el sistema administrativo como un conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y herramientas utilizadas en una organización con el propósito de proyectar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente. Operacionalmente esta variable se divide en Celeridad de Información teniendo como indicadores la oportuna comunicación y comodidad de los procesos; Seguridad cuyos indicadores son transparencia y Minimización de riesgos y la dimensión Eficiencia tiene como indicadores el Registro de actividades y la disminución de gastos.

La segunda variable que es Clima Organizacional, es un proceso continuo y sistemático de una organización, su objetivo fue el de optimizar su funcionamiento y alcanzar niveles más altos de eficiencia, efectividad y calidad en todas sus operaciones y actividades (Mendoza y Moreira, 2021). Su operacionalización se divide en Políticas y Estrategias con sus dimensiones objetivos estratégicos y Presupuesto y Evaluación. Capacitación de Clima Organizacional, fue una propuesta de intervención experimental basada en la aplicación de los planteamientos teóricos de los trabajadores (el autor 2024).

Población, muestra y muestreo, la población se refirió a un grupo de casos comunes con los que se realizó la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020). Las pautas de inclusión fueron la de ser trabajador de un Ministerio Público de la Región Piura, haber trabajado en la institución por un tiempo no menor a los 5 meses y haber tenido un cargo administrativo nombrado. Los criterios de exclusión fueron tener licencia médica, encontrarse en período de vacaciones y no tener el deseo de participar. En esta indagación se registró una población de 199 colaboradores de la parte administrativa, la muestra de 132 trabajadores del Sistema Administrativo. El muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio simple, debido a que todos los integrantes de la muestra tuvieron las mismas oportunidades de ser seleccionados en un inicio (Iglesias, 2021).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, se escogió trabajar con dos variables, con la técnica de la encuesta, la misma que consistió en la ejecución sistemática de una serie de preguntas (Iglesias, 2021). En cuanto a las herramientas de recolección de información, para el caso de cada variable se construyó el instrumento de cuestionario, la primera variable "Sistema Administrativo" conformado de 12 preguntas con las siguientes dimensiones: Celeridad de información (1-4); Seguridad (5-8) y Eficiencia (9-12). La segunda variable se trabaja con el Cuestionario de "Clima Organizacional", el mismo que se compuso igual por 12 ítems, segmentados en las dimensiones de Políticas y estrategias (1-4); Presupuesto (5-8) y Evaluación (9-12). Dichos cuestionarios pasaron por la prueba de Alfa de Cronbach. Validez, la validez de los instrumentos fue determinada por tres procesos validatorios: Validez de contenido, consiste en que tres expertos con maestría en Gestión Pública evalúen los instrumentos utilizados en el estudio. Estos expertos proporcionarán comentarios sobre las áreas de mejora y darán su aprobación para la aplicación de estos instrumentos (López et al., 2019). Aquí, se eligió a tres expertos con maestría en Gestión Pública para llevar a cabo la validación de los instrumentos. Los mismos que evaluaron el contenido de los instrumentos; Validez de criterio, la cual consiste en garantizar la coherencia de la construcción del instrumento en base a las dimensiones que se contemplan el marco teórico (López et al., 2019). En ese sentido ambas variables cuentan con dimensiones e indicadores, de forma que la variable Sistemas administrativos se compone de las dimensiones de Celeridad de información, Seguridad y Eficiencia, tal como lo sostiene Salomón (2018) en su investigación sobre los sistemas administrativos de una municipalidad quien presentó a las dimensiones de Políticas y estrategias, Presupuesto y Evaluación.

Asimismo, la Validez de constructo, se enfocó en presentar las teorías científicas que soportan la construcción del instrumento. En ese sentido, para la variable "sistema administrativo" se trabajó con el enfoque del control, mismo que proporciona un marco sólido para comprender cómo se diseñan, implementan y mejoran los sistemas de control administrativo (Corrales y Mozo, 2021). En el caso de la variable "clima organizacional", se sustentó en la teoría de teoría de la Gestión de la Calidad, misma que desarrollar mejoras a los sistemas de trabajo en base a la mejora continua (Mendoza & Moreira, 2021) y por último la Confiabilidad, Hernández, Fernández,& Baptista(2019), nos explican que la confiabilidad de los instrumentos, se obtienen de

resultados parecidos; es decir cuando se toman las mismas preguntas con respecto a los mismos hechos, determinándose así la confiabilidad por medio de métodos estadísticos.

Métodos de análisis de datos, fue de los cuestionarios aplicados, los cuales fueron llevados a un cuadro del programa Excel, realizando limpieza y reemplazo numérico de valores según las escalas utilizadas y para la observación de datos; se utilizó el programa SPSS, versión 26. Donde finalmente los resultados fueron mostrados en figuras con su respectiva interpretación, contemplando el formato APA 7ª edición.

Aspectos éticos, se buscó garantizar los principios de Beneficencia, no maleficencia, autonomía y confidencialidad (UCV, 2020). Beneficencia, proporciona datos y análisis que pudieron impulsar mejoras significativas en la gestión pública realizada por el Estado a través de su institución. Al evaluar críticamente los procesos y prácticas existentes, de los resultados de estudio se ofreció una comprensión más profunda de los desafíos actuales y facilitan un apoyo sólido para la toma de decisiones. Asimismo, se condujo a la implementación de políticas y estrategias más efectivas, lo que resultó en beneficios concretos para la comunidad en términos de capacidad, transparencia y aptitud en la prestación de servicios públicos (Gagñay et al., 2020); No maleficencia, cuyo propósito fue asegurar que en ningún momento se cause daño a ninguna persona, sino más bien, se buscó proteger su bienestar. Para prevenir cualquier posible efecto adverso en los colaboradores de la investigación, específicamente los funcionarios del Ministerio Público, se implementó medidas para resguardar sus datos personales si se requiere, y se garantizó la transparencia en el desarrollo de recopilación y empleo de la información obtenida en el estudio (Gagñay et al., 2020); Autonomía, garantizó que los encuestados participen de manera completamente espontáneo y sin ningún tipo de presión o coacción, lo que implicó que su colaboración en el estudio se base en su libre elección y consentimiento. Además, se les brindó información clara y completa sobre el propósito de la investigación, la confidencialidad de sus respuestas y cómo se utilizarán los datos recopilados (Negou y Suh, 2023); Confidencialidad, en ese sentido el documento que deja constancia de lo señalado es el consentimiento informado, mismo que se encuentra en el anexo 4 (Gagñay et al., 2020).

Esta investigación, se realizó bajo el cumplimiento de la reserva que se solicitó a los funcionarios de la institución, en este caso un Ministerio Público de la Región Piura, constituyendo un trabajo netamente académico, tal como se ha mostrado en la solicitud de la Universidad y la aceptación de autorización emitida por el Ministerio Público seleccionado. Así como también, según anexo el consentimiento informado para la investigación, materializándose en los principios citados en el mismo. Esta investigación cumplió con los estándares académicos internacionales, nacionales y locales, de acuerdo a las citas señaladas indicando con el autor al que le corresponde y de acuerdo a las normas APA 7.a edición.



### III. RESULTADOS

#### VARIABLES DE ESTUDIO

Tabla 1. VARIABLE INDEPENDIENTE

##### Sistema Administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Totalmente en desacuerdo	3	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	24	18,2	18,2	20,5
Indiferente	23	17,4	17,4	37,9
De acuerdo	57	43,2	43,2	81,1
Totalmente de acuerdo	25	18,9	18,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

La mayoría de los empleados, un 43.18%, se encontró de acuerdo con la afirmación sobre el sistema administrativo, lo que indicó que una parte significativa del personal valora positivamente las prácticas y estructuras administrativas implementadas en la organización. Además, un 18.94% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo con el sistema, reforzando la idea de que hay una apreciación firme de las políticas y procesos administrativos en vigor. Esta tendencia positiva sugirió que el sistema administrativo está cumpliendo en buena medida con su función de gestionar y organizar los recursos y procesos de la organización, contribuyendo a un ambiente de trabajo estructurado y eficiente.

**Tabla 2. VARIABLE DEPENDIENTE**

		<b>Clima Organizacional</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	23	17,4	17,4	19,7
	Indiferente	37	28,0	28,0	47,7
	De acuerdo	64	48,5	48,5	96,2
	<u>Totalmente de acuerdo</u>	<u>5</u>	<u>3,8</u>	<u>3,8</u>	<u>100,0</u>
<b>Total</b>		<b>132</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

De acuerdo con los datos presentados, la mayoría de los empleados, un 48.48%, se mostró de acuerdo con el clima organizacional, lo que se recomendó que una proporción significativa del personal perciba un ambiente de trabajo favorable y propicio para el desempeño laboral. Este hallazgo reflejó una percepción general positiva hacia el clima organizacional, indicando que los empleados valoraron las índoles de empleo, las relaciones interpersonales y el ambiente laboral en general.

**Tabla 3 : PRUEBAS DE NORMALIDAD**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema Administrativo	,110	132	,000	,978	132	,034
Clima Organizacional	,083	132	,027	,976	132	,018
Celeridad de información	,142	132	,000	,968	132	,003
Seguridad	,176	132	,000	,948	132	,000
Eficiencia	,124	132	,000	,947	132	,000
Políticas y estrategias	,113	132	,000	,964	132	,001
Presupuesto	,145	132	,000	,937	132	,000
Evaluación	,131	132	,000	,953	132	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los efectos de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk indicaron que las variables estudiadas en esta investigación no siguieron una distribución normal. Los valores de significancia para todas las variables son menores a 0.05, lo que confirmó que las distribuciones de los datos para Sistema

Administrativo, Clima Organizacional, Celeridad de Información, Seguridad, Eficiencia, Políticas y Estrategias, Presupuesto y Evaluación no cumplen con el supuesto de normalidad.

Por ejemplo, las pruebas mostraron significancias de 0.000 para Celeridad de Información, Seguridad y Evaluación en Kolmogorov-Smirnov, y valores de 0.034 para Sistema Administrativo y 0.018 para Clima Organizacional en Shapiro-Wilk. Estos resultados sugirieron una alta variabilidad en las percepciones de los empleados sobre los distintos aspectos de la administración y el clima organizacional, reflejó diferencias significativas en sus opiniones.

Dado que, los datos no son normalmente distribuidos, se recomendó utilizar métodos estadísticos no paramétricos en futuras investigaciones, como la correlación de Spearman, para analizar las relaciones entre variables. Estos métodos fueron los más adecuados para datos que no siguen una distribución normal y permitirán una evaluación más precisa de las variables estudiadas.

**Tabla 4: PRUEBA DE HIPOTESIS**

		<b>Correlaciones</b>		
			Sistema Administrativo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Sistema Administrativo	Coeficiente de correlación	1,000	,199*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	132	132
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,199*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	132	132

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El producto del análisis de correlación de Spearman reveló una relación significativa entre el Sistema Administrativo y el Clima Organizacional. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.199 con un valor de significancia de 0.022, señaló una correlación positiva débil pero significativa entre estas dos variables.

Este hallazgo sugirió que, de acuerdo a como se mejora el Sistema Administrativo, se observó una inclinación a un mejor Clima Organizacional en la institución estudiada.

Aunque el coeficiente de correlación fue relativamente bajo, la significancia estadística de la relación indica que existe una asociación real entre las prácticas administrativas y la percepción del ambiente laboral. Es decir, una gestión administrativa más eficaz fue moderadamente vinculada con una percepción más positiva del CO. por parte de los empleados.

Este resultado estuvo en línea con estudios previos que han encontrado relaciones entre la calidad de las prácticas administrativas y el clima organizacional. Por ejemplo, García et al. (2019) destacó que un sistema administrativo bien estructurado puede contribuir a un ambiente de trabajo más favorable. Sin embargo, dado que la relación encontrada fue débil, sugirió que otros factores también juegan un papel importante en la percepción del clima organizacional y que la mejora en el sistema administrativo por sí sola puede no ser suficiente para transformar significativamente el clima laboral.

**Tabla 5: CORRELACIONES**

**Celeridad de información y Clima organizacional**

			Celeridad de información	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Celeridad de información	Coeficiente de correlación	1,000	,140
		Sig. (bilateral)	.	,109
		N	132	132
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,140	1,000
		Sig. (bilateral)	,109	.
		N	132	132

El análisis de relación entre la celeridad de información y el clima organizacional mostró un coeficiente de relación de Spearman de 0.140 con un valor p de 0.109. Este resultado indicó una relación positiva débil entre ambas variables, pero no es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 95%. Es decir, aunque existe una ligera tendencia a que una mayor celeridad en la transmisión de información se asocie con un mejor clima organizacional, esta relación no es suficientemente fuerte como para ser considerada significativa en el contexto de este estudio.

Este hallazgo sugirió que, en esta muestra particular, la rapidez con la que se proporciona información no influye de manera destacada en la percepción general del

ambiente laboral. A pesar de la expectativa común de que una comunicación eficiente puede mejorar el clima organizacional, nuestros resultados indican que otros factores pueden ser más determinantes en cómo los empleados perciben el entorno de trabajo.

Para investigaciones futuras, se planteó explorar cómo diferentes aspectos de la comunicación, como la claridad y la calidad de la información, afectan el clima organizacional, en lugar de centrarse únicamente en la celeridad. Además, se recomendó considerar una muestra más grande y diversa para obtener resultados más robustos y generalizables.

**Tabla 6: Relación entre Seguridad y Clima organizacional**

			Seguridad	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,164
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	132	132
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,164	1,000
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	132	132

El análisis de correlación entre seguridad y clima organizacional revela un coeficiente de correlación de Spearman de 0.164 con un valor p de 0.060. Este resultado sugirió una correlación positiva entre estas dos variables, indicando que a medida que aumenta la percepción de seguridad en el lugar de trabajo, también tiende a mejorar el CO. Sin embargo, el valor p fue ligeramente superior al umbral de significancia comúnmente aceptado de 0.05, lo que implica que esta relación no alcanza un nivel de significancia estadística en su estudio.

Este hallazgo implicó que, aunque existió una tendencia hacia una conexión positiva entre la seguridad y la percepción del ambiente laboral, la evidencia no es lo suficientemente fuerte como para confirmar de manera definitiva que una mayor sensación de seguridad resulta en un clima organizacional más favorable. La percepción de seguridad pudo ser un componente importante del clima

organizacional, pero otros factores pueden estar influyendo más significativamente en cómo se percibe el entorno de trabajo.

Para futuras investigaciones, se recomendó explorar con más profundidad cómo diferentes dimensiones de la seguridad, como la seguridad física, emocional y laboral, influyen en el clima organizacional. Asimismo, se sugirió considerar una muestra más amplia y diversa para validar estos hallazgos y explorar otras posibles variables que puedan afectar esta relación.

**Tabla 7: Relación entre eficiencia y clima organizacional**

		<b>Correlaciones</b>		
			Eficiencia	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,200*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	132	132
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,200*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	132	132

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis de correlación entre eficiencia y clima organizacional presentó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.200 con un valor p de 0.022. Este resultado indicó una correlación positiva significativa entre ambas variables, evidenciando que a medida que aumenta la percepción de eficiencia en la organización, también tiende a mejorar el clima organizacional.

El hecho de que el valor p sea menor a 0.05 se planteó que esta relación es estadísticamente significativa. En otras palabras, existió una asociación clara y comprobada que indica que una mayor percepción de eficiencia está correlacionada con una mejor percepción del clima organizacional. Este hallazgo resaltó que la eficiencia organizacional no solo impacta en el logro de objetivos, sino que también tuvo una influencia positiva en la percepción general del ambiente de trabajo.

La eficiencia, definida como la capacidad de alcanzar los objetivos con el uso óptimo de recursos, pareció ser un factor clave en la percepción del clima organizacional. Cuando los empleados perciben que los procesos y prácticas dentro de la

organización son eficientes, esto puede contribuir a un clima laboral más positivo y favorable.

Este resultado estuvo en línea con estudios previos que han encontrado que la eficiencia en la gestión y operación de una organización puede tener efectos positivos en la percepción del ambiente laboral. Por ejemplo, en investigaciones anteriores se ha demostrado que un ambiente eficiente puede llevar a una mayor satisfacción y motivación entre los empleados, lo que a su vez mejora el clima organizacional (Costas, 2021; Taylor, 2023).

#### IV. DISCUSIÓN

En este informe se aprecia que, la correlación entre la comunicación y el clima organizacional no es significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.140 y un valor p de 0.109. Este resultado sugiere que, dentro de la muestra estudiada, la calidad de la comunicación no tiene un impacto directo en la percepción del clima organizacional. Este hallazgo es especialmente interesante dado que la comunicación suele considerarse un pilar fundamental en la gestión de organizaciones eficaces. Sin embargo, la falta de una correlación significativa puede indicar que otros factores, no considerados en esta investigación, podrían tener una mayor influencia en la percepción del clima organizacional.

Estos aciertos contrastan con los resultados de Ñaguazo (2019), quien encuentra una correlación significativa entre la comunicación profunda y el CO en maestros de una entidad educativa en Ecuador. Ñaguazo emplea una perspectiva cuantitativa con un diseño no experimental transversal y logra determinar que un 43.3% de los profesores muestran comportamientos consistentes con una comunicación efectiva, lo que se refleja en un CO positivo. La diferencia en los resultados podría atribuirse a varios factores, como la diferencia en los contextos de estudio, las características de las muestras y las herramientas de medición utilizadas. Es posible que, en nuestro estudio, los instrumentos de medición no capturen con precisión todos los aspectos relevantes de la comunicación interna, o que factores contextuales específicos de nuestra muestra influyan en la percepción del clima organizacional de manera diferente. Además, la percepción de la comunicación puede variar significativamente entre diferentes culturas organizacionales, lo que podría explicar la divergencia en los resultados.

Asimismo, los resultados de Gualtero (2022) también sugieren una fuerte relación entre la información interna y el clima organizacional en una institución educativa en Colombia. En su estudio, Gualtero utiliza un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, entrevistando a directivos y trabajadores, y encuentra que la mayoría de los empleados están de acuerdo con los elementos evaluados en los cuestionarios. Su análisis de ecuaciones estructurales muestra un t-valor de 18.252 y un p-valor menor a 0.05, indicando una relación significativa. Este resultado subraya la importancia de la comunicación interna en el establecimiento de un clima



organizacional positivo, algo que no se refleja en nuestro estudio. La diferencia en los hallazgos podría deberse a las distintas metodologías y contextos organizacionales, así como a posibles variaciones en la percepción de la comunicación y el clima organizacional entre las dos poblaciones. Además, la naturaleza de la comunicación interna, que incluye factores como la transparencia, la frecuencia y la claridad de la información compartida, puede tener un impacto variable dependiendo de cómo se gestione en cada organización.

Se halla una correlación positiva, aunque no significativa, entre la seguridad y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.164 y un valor p de 0.060. Estos resultados indican una tendencia hacia una relación positiva, pero no suficientemente fuerte para ser estadísticamente significativa. La percepción de seguridad en el lugar de trabajo es un factor crucial que podría influir en cómo los empleados perciben el clima organizacional; sin embargo, en nuestro estudio, esta relación no alcanza el nivel de significancia esperado. Es posible que la seguridad percibida, aunque importante, no sea un determinante principal del clima organizacional en el contexto específico de nuestra muestra. La variabilidad en la percepción de seguridad puede estar influenciada por factores individuales y contextuales que no fueron controlados en esta investigación.

Los resultados de Castillo (2019) proporcionan un punto de comparación útil. En su investigación sobre la relación entre la coordinación interna y el clima organizacional en trabajadores de una institución pública en Lima, Castillo encuentra una correlación representativa entre estas variables. Utilizando una muestra de 45 colaboradores y una encuesta validada, Castillo puede identificar una relación significativa entre el sistema institucional, el trabajo en equipo, la productividad y el clima organizacional. Aunque nuestro estudio no encuentra una correlación significativa entre seguridad y clima organizacional, los hallazgos de Castillo resaltan la importancia de factores internos en la percepción del clima organizacional. Es posible que la seguridad percibida sea solo uno de los muchos factores que influyen en el clima organizacional y que otros factores internos no considerados en nuestro estudio jueguen un papel más destacado. Además, la percepción de la seguridad puede estar mediada por la eficacia de las políticas de seguridad y las experiencias personales de los empleados dentro de la organización.

Los resultados de Costas (2021) son relevantes en este contexto. En su estudio sobre el CO y su relación con el desempeño profesional en el Ministerio de Justicia, Costas encuentra que el 75.5% de los encuestados perciben un clima eficiente, y el 83% consideran su desempeño profesional como activo. Estos hallazgos son consistentes con nuestros resultados, sugiriendo que la percepción de eficiencia está estrechamente vinculada con el clima organizacional. La investigación de Costas utiliza una muestra más grande y aplica dos instrumentos específicos para medir las variables, lo que podría haber contribuido a una detección más clara de esta relación. La consistencia entre estos estudios, resalta la importancia de la eficiencia organizacional en la formación de un clima laboral positivo. La percepción de eficiencia puede ser un reflejo de la efectividad de las prácticas de gestión, la alineación de los objetivos organizacionales con las capacidades de los empleados y la implementación de estrategias que optimizan el uso de los recursos.

La teoría de la administración científica de Frederick W. Taylor sostiene que la estandarización y la especialización del trabajo pueden mejorar la eficiencia y productividad (Taylor, 2023). Nuestros resultados apoyan parcialmente esta teoría, al mostrar una correlación significativa entre eficiencia y clima organizacional. Sin embargo, la falta de significancia en la relación entre comunicación y clima organizacional sugiere que otros factores, no abordados por Taylor, pueden ser relevantes. Taylor argumenta que la gestión pública debe basarse en principios científicos que buscan maximizar la eficiencia y la productividad. Este enfoque se refleja en nuestros hallazgos, donde la eficiencia se correlaciona positivamente con el clima organizacional, lo que sugiere que la implementación de principios de administración científica puede contribuir a un ambiente laboral más positivo. No obstante, es importante considerar que la teoría de Taylor puede no abarcar todas las dimensiones de la dinámica organizacional moderna, donde factores como la cultura, la motivación intrínseca y el liderazgo también juegan roles cruciales.

La teoría de contingencia de Lawrence y Lorsch también puede explicar algunas de las diferencias observadas. Esta teoría sugiere que no existe una única forma de gestión que sea efectiva para todas las organizaciones y que las prácticas deben adaptarse a las circunstancias específicas (Faragone, 2023). La variabilidad en los resultados podría reflejar diferencias en contextos organizacionales y entornos específicos de nuestra muestra en comparación con estudios previos. En el contexto

de la gestión pública, la teoría de contingencia de Lawrence y Lorsch implica que las decisiones y prácticas administrativas deben ajustarse de acuerdo con las circunstancias y el escenario donde se desarrolla una institución gubernamental. La adaptación de estrategias de gestión a las condiciones específicas del entorno puede ser crucial para mejorar la percepción del clima organizacional. Esta teoría resalta la necesidad de flexibilidad y adaptación en las prácticas de gestión, reconociendo que diferentes entornos requieren diferentes enfoques para ser efectivos.

Por último, la teoría de la agencia de Jensen y Meckling, que resalta la importancia de alinear los intereses del principal y el agente (Payne y Petrenko, 2019), también puede ofrecer una perspectiva útil. La correlación significativa entre eficiencia y clima organizacional sugiere que cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son eficientes, esto puede alinearse mejor con los objetivos organizacionales, mejorando el clima general. La teoría de la agencia destaca la necesidad de mecanismos de supervisión y rendición de cuentas para asegurar que los agentes actúen en el mejor interés de los principales. La implementación de tales mecanismos puede mejorar la percepción de eficiencia y, por ende, el clima organizacional. Además, esta teoría subraya la importancia de la confianza y la transparencia en las relaciones entre los distintos niveles de la organización, lo que puede contribuir a un clima organizacional más positivo.

A nivel internacional, diversos estudios subrayan la importancia del clima organizacional en la percepción y desempeño de los empleados. Por ejemplo, Valdéz (2019) argumenta que los modelos emergentes en la gestión pública se centran en la mejora continua y la evaluación del desempeño de los servidores públicos. Este enfoque puede mejorar el clima organizacional al alinear los objetivos de los empleados con los de la organización. Villasmil et al. (2021) señalan que la comunicación con la ciudadanía y la ética empresarial son cruciales para mejorar la gestión pública y, por ende, el clima organizacional. La comunicación abierta y la implementación de principios éticos en la gestión pueden fomentar un ambiente de trabajo más positivo y cohesionado.

En el contexto nacional, Meza Revatta (2019) encuentra una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño en el MP. Sus hallazgos sugieren que una mejor gestión administrativa puede conducir a un clima organizacional más positivo.

Ramírez et al. (2021) también destacan la importancia del clima organizacional en la percepción del trabajo y su impacto en la motivación y compromiso de los empleados. Cruz et al. (2022) enfatizan que un clima organizacional negativo puede tener consecuencias laborales y fisio-psicológicas adversas, subrayando la necesidad de estrategias para mejorar el ambiente laboral. Estos estudios subrayan la importancia de una gestión eficaz y una atención continua a los factores que contribuyen al clima organizacional.

Las diferencias en los resultados pueden atribuirse a varias limitaciones metodológicas. En primer lugar, la muestra utilizada en nuestro estudio puede no haber sido suficientemente grande o representativa para capturar todas las variaciones posibles en la percepción del clima organizacional. Además, las herramientas de medición empleadas podrían no haber sido las más adecuadas para captar todos los aspectos relevantes de las variables estudiadas. Futuras investigaciones podrían beneficiarse de muestras más amplias y diversificadas, así como de instrumentos de medición más específicos y validados. También sería útil considerar un enfoque metodológico mixto que incluya tanto métodos cuantitativos como cualitativos para obtener una comprensión más profunda de los factores que influyen en el clima organizacional.

En conclusión, nuestros resultados muestran una correlación significativa entre eficiencia y clima organizacional, en línea con teorías de administración y estudios previos, mientras que la comunicación y seguridad no muestran correlaciones significativas. Las diferencias metodológicas y contextuales con estudios anteriores subrayan la necesidad de adaptar enfoques a circunstancias específicas para obtener resultados más robustos. La comprensión del clima organizacional es compleja y multifacética, y los hallazgos de este estudio resaltan la importancia de considerar una variedad de factores y enfoques teóricos para desarrollar estrategias efectivas que mejoren el ambiente laboral y, por ende, el desempeño organizacional.

## **V. CONCLUSIONES**

La relación significativa, entre la eficiencia y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.200 y un valor p de 0.022, sugirió que una mayor percepción de eficiencia en la organización estuvo asociada con un mejor clima organizacional. La eficiencia, definida como la capacidad de lograr los objetivos con el menor uso de recursos posibles, tuvo un impacto directo en cómo los empleados percibieron el ambiente de trabajo. Este hallazgo fue consistente con estudios previos que subrayaron la importancia de la eficiencia organizacional en la formación de un clima laboral positivo.

Las diferencias metodológicas y contextuales con estudios anteriores subrayaron la necesidad de adaptar enfoques a circunstancias específicas para obtener resultados más robustos. Las limitaciones metodológicas de esta investigación, como el tamaño y representatividad de la muestra y la adecuación de las herramientas de medición, sugirieron que futuras investigaciones podrían beneficiarse de muestras más amplias y diversificadas; así como de instrumentos de medición más específicos y validados.

A nivel internacional y nacional, diversos estudios destacaron la importancia del clima organizacional en la percepción y desempeño de los empleados. La comparación con estudios previos reveló que factores como la gestión administrativa, la comunicación con la ciudadanía y la ética empresarial fueron cruciales para mejorar el clima organizacional. Estos estudios sugirieron que una mejor gestión administrativa y estrategias para mejorar el ambiente laboral pueden conducir a un clima organizacional más positivo.

Los resultados de esta investigación mostraron una correlación significativa entre eficiencia y clima organizacional, alineándose con teorías de administración y estudios previos, mientras que la comunicación y seguridad no mostraron correlaciones significativas. Las diferencias metodológicas y contextuales subrayaron la necesidad de adaptar enfoques a circunstancias específicas para obtener resultados más sólidos y comprensivos.

## VI. RECOMENDACIONES

Considerar la inclusión de factores adicionales en el estudio del clima organizacional, tales como la motivación laboral y el liderazgo. La investigación actual centró su atención en la comunicación, la seguridad y la eficiencia, pero otros factores también juegan un papel importante en la percepción del clima organizacional. La investigación de Bass y Avolio (1994) demuestra que el liderazgo transformacional y la motivación son factores clave que pueden influir significativamente en el clima organizacional. Ampliar el alcance del estudio para incluir estos aspectos puede ofrecer una visión más completa de las dinámicas organizacionales.

Realizar estudios longitudinales y observar para obtener resultados más generalizables sobre el clima organizacional. Los estudios actuales han sido transversales, lo que limita la capacidad de observar cambios en las percepciones organizacionales a lo largo del tiempo. Ployhart y Vandenberg (2010) sugieren que los estudios longitudinales permiten analizar cómo las percepciones y las variables cambian con el tiempo, proporcionando una visión más profunda y dinámica del clima organizacional.

Implementar programas de capacitación en comunicación y seguridad en las organizaciones. Los resultados de esta investigación sugieren que mejorar estos aspectos puede tener un impacto positivo en el clima organizacional. Robbins y Judge (2018) sugieren que las capacitaciones enfocadas en habilidades de comunicación y seguridad laboral pueden ayudar a establecer un ambiente de trabajo más positivo y efectivo.

Fomentar la eficiencia organizacional debe ser una prioridad en las estrategias de gestión. La correlación significativa entre eficiencia y clima organizacional observada en el estudio indica que mejorar la eficiencia puede contribuir a un mejor ambiente laboral. La teoría de Taylor (2023) sobre la administración científica sugiere que la estandarización de procesos y la especialización del trabajo pueden mejorar la eficiencia, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el clima organizacional. La literatura sobre gestión pública y ética empresarial, como la discutida por Valdéz (2019) y Villasmil et al. (2021), muestra que la ética y la transparencia son esenciales para una buena gestión pública y un clima organizacional positivo. Establecer y mantener altos estándares éticos puede mejorar la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral y fomentar un clima organizacional más saludable.

## REFERENCIAS

- Alban, G., Arguello, A., y Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <https://bit.ly/3Mg4gJB>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Research *design and methodology* EIRL. Consulting Approaches. <https://bit.ly/3SjTDcu>
- Banco Interamericano del Desarrollo (2022), Flexibilidad laboral: ¿llegó para quedarse? <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/flexibilidad-laboral-llego-paraquedarse/>
- Bumeran (2019), Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo, <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Castillo Gil, C. I. (2019). Comunicación interna y clima organizacional en los públicos internos de la biblioteca de una universidad del sector público, La Molina-2018. [Tesis, Universidad Privada San Martín de Porres] <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5389>
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. Working Paper <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Crespo W. B., y Serrano-Moreno, M. S. (2022). Organizational climated factor in higer education institution of Cuenca, Ecuador. *Revista científica econciencia*, 9(5), 24–47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>
- Corrales, J., y Mozo, H. (2021). Administrative Control in public management. *Latin science Multidisciplinary Scientific magazine*, 5(1), 267-279. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.224](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224)

- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. Working Paper ESACE, 1(8), 1-38. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación 37 tecnológica – reglamento RENACYT, [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cheffins, B. (2020). What Jensen and Meckling Really Said About the Public Company. *University of Cambridge Faculty of Law Research Paper*. <https://acortar.link/W0I6HZ>
- Damián, J.L., Castillo, E.F., Reyes, C.E., Sala, R. M., & Ayala, C.I. (2021). Internal communication and job performance in Peruvian health professionals during the COVID-19 pandemic. *MediSur*, 19(4), 624-632., [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en).
- Decreto Supremo 002-2013-TR -Ley 29783-Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo 005-2012-TR modificado por Decreto Supremo 06-2014-TR Resolución 411-2021-MPFN (publicación 01-04-2021) Acta 003-2021-MPFN-CSST (publicación 19-02-2021) [www.mpfm.gob.pe](http://www.mpfm.gob.pe)
- Dill'Erva, I. (2022). Challenges of public administration of the bicentennial. *Saber Servir: Magazine of the National School of Public Administration*, 5, 117-138. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.07>
- Espino, G. (2022). Reflexión sobre compromiso ético en la gestión pública de gobiernos locales sobre patrimonio cultural 2021. *YACHAQ*, 5(1), 37-53. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v5i1.213>
- Faragone, G. (2023). A Contingency Approach to Public Sector Performance Management: The Case of the Canadian Intelligence Community [Tesis de



- Postgrado, University of Ottawa]. Repositorio institucional de la University of Ottawa. <https://acortar.link/DQpl2g>
- Organizational theory and management* (2nd ed.). Routledge.
- Fernández, M. P., Ramírez, J., Carbonell, C. G., & Bustamante, G. P. (2022). Clima organizacional durante la pospandemia: Estudio del área administrativa en una empresa del sector logístico. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(2), 1-13. <https://doi.org/10.47666/summa.4.2.9>
- Gagñay, L., Chicaiza, S., y Aguirre, J. (2020). Ethics in scientific research. *Social Imaginary Magazine*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Área de innovación y desarrollo, S.L. <https://acortar.link/RxoxCT>
- Girao, A. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos. *Political Observer*, 13, 107-120. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.RPCP2020.13/pp.107-120>
- Gonzales, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publish*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill. <https://bit.ly/4945Ecf>
- Iñaguazo, H. P. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 6-17. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007>
- Iglesias, M. (2021). Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Noveduc. <https://acortar.link/nxNp2o>

- Liza, J. (2020), Estrés Laboral y Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir SAC 2020  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/7106/Liza%20Neciosup%20Jos%C3%A9%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, R., Avello, D., y Palmero, E. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Cuban magazine of military medicine*, 48(4).  
<https://acortar.link/La3o9E>
- Mendoza, V., y Moreira, J. (2021). Administrative Management processes, a journey from their origin. *Scientific Magazine FIPCAEC*, 6(3), 608-620.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Meza Wust, E. D. (2022). Implementación de canales de comunicación interna para la mejora del clima laboral de una empresa metalmecánica, 2012-2016. [Tesis de grado, Universidad USIL]  
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/12313>
- Miño, A. (12 de Noviembre 2020). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en profesores de Enseñanza. *Revista Psicología Científica.com* (2012). [https://www.researchgate.net/publication/285409687\\_](https://www.researchgate.net/publication/285409687_)
- Moreno y Báez (2019): Estrés laboral: estudio de revisión  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67952833006/html/index.html>
- Negou, E., y Suh, A. (2023). Qualitative Research Methodology in Social Sciences. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(9), 1431-1445. <https://doi.org/0.18535/ijstrm/v11i09.sh01>
- Organización Internacional de Trabajo OIT. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. <https://n9.cl/mlqu>
- Pandey, P., y Pandey, M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center. <https://acortar.link/l2uq3w>

- Payne, G., y Petrenko, O. (2019). Agency Theory in Business and Management Research. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.5>
- The role of the principal-agent relationship in organizational effectiveness. *Journal of Management*, 45(6), 2392-2414. <https://doi.org/10.1177/0149206318818771>
- Ramírez, E.; Méndez, R. M. Y., García-Figueroa, M. E., & Montaña, J. L. A. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(3).
- Salomón, S. (2019). Sistemas administrativos y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín- 2018 [Tesis de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://acortar.link/mUkM65>
- Soledispa, X., Zea, C., y Santistevan, K. (2020). The new public management: Challenges and opportunities. *Knowledge Pole: Scientific-professional magazine*, 5(9), 371-381. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1695>
- Soza, J., y Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 74–85. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.005>
- Taylor, F. (2023). The Rise of Scientific Management. *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. Cambridge University Press. <https://acortar.link/RmokU9>. The principles of scientific management. Dover Publications.
- Valdez Z, A. (2019). Emerging Paradigms in public management in Latin America. *Venezuelan Management*, 24(86), 325-339. <https://acortar.link/wyKtH>

Emerging models in public management: Improving public sector performance. *Public Administration Review*, 79(3), 448-60.

<https://doi.org/10.1111/padn.12549>

Vilca, A. L., De La Cruz, M. E., Vilca, M. E., & Loo, A. C. (2021). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional dentro de una empresa. *SCIÉENDO*, 24(3), 147-153. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.018>

Villasmil, E., Gil, A. J., & González, E. (2021). Communication and business ethics in public administration. *International Journal of Public Administration*, 44(5), 442-454.. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1747649>

Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir): Avances de la reforma y modernización del Estado en el Perú. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Avances-de-la-Reforma-yModernizacion-del-Estado-en-el-Peru.pdf>

Inteligencia emocional – Kairos Goleman. Editorial Essay Collection. [https://www.researchgate.net/publication/299134186\\_Clima\\_y\\_compromiso\\_organizational](https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizational)

Portal del Ministerio Público, 2024.

UCV. (2020). Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. UCV. <https://acortar.link/COMGID>

## **ANEXOS**

#### IV. ANEXOS

**Anexo 1: Tabla de Operacionalización de Variables**

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Sistema administrativo	Refiere a un conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y herramientas utilizadas en una organización con el propósito de planificar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. (Salomón, 2019)	La variable se compone de las dimensiones de Celeridad de información, Seguridad y Eficiencia	Celeridad de información	Oportuna información	Encuesta
				Facilidad de los procesos	
			Seguridad	Transparencia	
				Minimización de riesgos	
			Eficiencia	Registro de las actividades	
				Disminución de gastos	
Clima Organizacional	Refiere a un proceso continuo y sistemático que una organización emprende con el objetivo de optimizar su funcionamiento y alcanzar niveles más altos de eficiencia, efectividad y calidad en todas sus operaciones y actividades (Mendoza y Moreira, 2021).	La variable se compone por las dimensiones de Políticas y estrategias, Presupuesto y Evaluación	Políticas y estrategias	Objetivos estratégicos	Encuesta
				Unidades de acción estratégica	
			Presupuesto	Designación del presupuesto	
				Ejecución del presupuesto	
			Evaluación	Proceso comunicativo	
				Proceso de distribución	

## Matriz de consistencia

Título: Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la Celeridad de información y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Analizar la relación entre el sistema administrativo y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la celeridad de información y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la celeridad de información y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Sistema Administrativo Dimensiones: - Celeridad de información - Seguridad - Eficiencia</p> <p><b>Variable 2:</b> Clima Organizacional - Políticas y estrategias - Presupuesto - Evaluación: Proceso comunicativo y de distribución</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Nivel: Básico</p> <p>Población y muestra: Sede del Ministerio Público de la Región Piura con un total de 199 trabajadores</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre seguridad y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre la Seguridad y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p>	<p>Existe relación significativa entre la seguridad y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p>		<p>administrativos y la muestra conformada por 132 colaboradores de un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la eficiencia y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre la Eficiencia y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Eficiencia y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.</p>		



## Anexo 2 Instrumentos de Recolección de Datos

### Cuestionario de "Sistema Administrativo"

Objetivo

Recolectar las percepciones del personal administrativo sobre los sistemas administrativos

Leyenda				
1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Indiferente	4= De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN / ÍTEMS		Repuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Celeridad de información	<b>Indicador: Oportuna información</b>					
	1. ¿Suele obtener la información necesaria en el momento oportuno para llevar a cabo sus tareas administrativas sin demoras significativas?					
	2. ¿Considera que el sistema administrativo proporciona información oportuna que le permite tomar decisiones informadas de manera efectiva en su trabajo?					
	<b>Indicador: Facilidad de los procesos</b>					
	3. ¿Encuentra que los procesos en el sistema administrativo son intuitivos y fáciles de seguir?					
	4. ¿Experimenta dificultades significativas al llevar a cabo tareas administrativas en el sistema, o siente que los procesos son fluidos y de fácil comprensión?					
Dimensión: Seguridad	<b>Indicador: Transparencia</b>					
	5. ¿Percibe que el sistema administrativo proporciona acceso claro y fácil a la información y registros necesarios para respaldar la transparencia en las operaciones?					
	6. ¿Considera que el sistema administrativo facilita la trazabilidad de las acciones y decisiones tomadas, promoviendo así un entorno de trabajo más transparente y responsable?					
	<b>Indicador: Minimización de riesgos</b>					

	7. ¿Cree que el sistema administrativo contribuye de manera significativa a la identificación y mitigación de posibles riesgos en las operaciones administrativas?					
	8. ¿Nota que el sistema administrativo ayuda a mantener un control adecuado sobre los riesgos relacionados con las actividades administrativas, minimizando posibles contratiempos o problemas inesperados?					
<b>Dimensión: Eficiencia</b>	<b>Indicador: Registro de las actividades</b>					
	9. ¿Encuentra que el sistema administrativo realiza un registro completo y detallado de las actividades realizadas en el entorno administrativo?					
	10. ¿Percibe que el sistema administrativo de manera significativa realiza el registro de todas las actividades, proporcionando una documentación precisa de las operaciones llevadas a cabo?					
	<b>Indicador: Disminución de gastos</b>					
	11. ¿Nota una reducción significativa de los gastos operativos desde la implementación del sistema administrativo?					
	12. ¿Considera que el sistema administrativo ha contribuido de manera significativa a la optimización de los recursos, resultando en una disminución de los costos operativos en su organización?					

### Cuestionario de "Clima Organizacional"

Objetivo

Recolectar las percepciones del personal administrativo sobre el mejoramiento de la gestión

Leyenda				
1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Indiferente	4= De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN / ÍTEMS		Repuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Políticas y estrategias</b>	<b>Indicador: Objetivos estratégicos</b>					
	1. ¿Ha notado que los objetivos estratégicos definidos en el sistema administrativo están alineados con la misión y visión de la organización, contribuyendo a mejorar el clima organizacional?					
	2. ¿Ha observado mejoras tangibles en el clima de la organización como resultado de la implementación y seguimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el sistema administrativo?					
	<b>Indicador: Unidades de acción estratégica</b>					
	3. ¿Ha notado que las Unidades de Acción Estratégica definidas en el sistema administrativo contribuyen de manera positiva al logro de los objetivos estratégicos de la organización?					
	4. ¿Considera que las Unidades de Acción Estratégica son efectivas para impulsar la implementación de las estrategias clave y mejorar el clima organizacional?					
<b>Dimensión: Presupuesto</b>	<b>Indicador: Designación del presupuesto</b>					
	5. ¿Percibe que la designación del presupuesto en el sistema administrativo se realiza de manera eficiente y en línea con los objetivos estratégicos de la organización?					

	6. ¿Ha observado mejoras notables en la gestión financiera y la asignación de recursos como resultado de la implementación de procesos eficientes de designación del presupuesto en su organización?					
	<b>Indicador: Ejecución del presupuesto</b>					
	7. ¿El proceso de ejecución del presupuesto en su organización se lleva a cabo de manera eficaz y se adhiere a los planes estratégicos y objetivos establecidos?					
	8. ¿Ha observado mejoras significativas en la gestión financiera y el logro de los objetivos presupuestarios gracias a la implementación de prácticas efectivas de ejecución del presupuesto?					
<b>Dimensión: Evaluación</b>	<b>Indicador: Proceso comunicativo</b>					
	9. ¿Considera que el proceso comunicativo en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, facilitando la transmisión efectiva de información clave y fomentando una comunicación abierta y fluida?					
	10. ¿Ha notado mejoras sustanciales en la coordinación, toma de decisiones y resolución de problemas gracias a la implementación de un proceso comunicativo efectivo en su organización?					
	<b>Indicador: Proceso de distribución</b>					
	11. ¿Encuentra que el proceso de distribución en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, asegurando la entrega oportuna de productos o servicios a los destinatarios?					
	12. ¿Ha notado mejoras notables en la satisfacción de los clientes y la eficiencia operativa como resultado de un proceso de distribución efectivo en su organización?					

### Anexo 3 Evaluación por juicio de Expertos

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024”: por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Definición Conceptual: Refiere a un conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y herramientas utilizadas en una organización con el propósito de planificar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. (Salomón, 2019)

## Matriz de validación del cuestionario

### Variable 1 Sistema Administrativo

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
VARIABLE 1 SISTEMA ADMINISTRATIVO							
Celeridad de información	Oportuna información	1. Suele obtener la información necesaria en el momento oportuno para llevar a cabo sus tareas administrativas sin demoras significativas.	1	1	1	1	
		2. Considera que el sistema administrativo proporciona información oportuna que le permite tomar decisiones informadas de manera efectiva en su trabajo.	1	1	1	1	
	Facilidad de los procesos	3. Encuentra que los procesos en el sistema administrativo son intuitivos y fáciles de seguir.	1	1	1	1	
		4. Experimenta dificultades significativas al llevar a cabo tareas administrativas en el sistema, o siente que los procesos son fluidos y de fácil comprensión	1	1	1	1	
Seguridad	Transparencia	5. Percibe que el sistema administrativo proporciona acceso claro y fácil a la información y registros necesarios para respaldar la transparencia en las operaciones.	1	1	1	1	
		6. Considera que el sistema administrativo facilita la trazabilidad de las acciones y decisiones tomadas, promoviendo así un entorno de trabajo más transparente y responsable	1	1	1	1	
	Minimización de riesgos	7. Cree que el sistema administrativo contribuye de manera significativa a la identificación y mitigación de posibles riesgos en las operaciones administrativas	1	1	1	1	
		8. Nota que el sistema administrativo ayuda a mantener un control adecuado sobre los riesgos relacionados con las actividades administrativas, minimizando posibles contratiempos o problemas inesperados	1	1	1	1	
	Registro de las actividades	9. Encuentra que el sistema administrativo realiza un registro completo y detallado de las actividades realizadas en el	1	1	1	1	

Eficiencia		entorno administrativo 10. Percibe que el sistema administrativo de manera significativa realiza el registro de todas las actividades, proporcionando una documentación precisa de las operaciones llevadas a cabo	1	1	1	1	
	Disminución de gastos	11. Nota una reducción significativa de los gastos operativos desde la implementación del sistema administrativo	1	1	1	1	
		12. Considera que el sistema administrativo ha contribuido de manera significativa a la optimización de los recursos, resultando en una disminución de los costos operativos en su organización	1	1	1	1	

## Matriz de validación del cuestionario

### Variable 2 Clima Organizacional

Definición Conceptual, se refiere a un proceso continuo y sistemático que una organización emprende con el objetivo de optimizar su funcionamiento y alcanzar niveles más altos de eficiencia, efectividad y calidad en todas sus operaciones y actividades (Mendoza y Moreira, 2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Políticas y Estrategias	Objetivos estratégicos	1. Ha notado que los objetivos estratégicos definidos en el sistema administrativo están alineados con la misión y visión de la organización, contribuyendo a mejorar el clima organizacional	1	1	1	1	
		2. Ha observado mejoras tangibles en el clima de la organización como resultado de la implementación y seguimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el sistema administrativo	1	1	1	1	
	Unidades de acción estratégica	3. Ha notado que las Unidades de Acción Estratégica definidas en el sistema administrativo contribuyen de manera positiva al logro de los objetivos estratégicos de la organización	1	1	1	1	
		4. Considera que las Unidades de Acción Estratégica son efectivas para impulsar la implementación de las estrategias clave y mejorar el clima organizacional	1	1	1	1	
Presupuesto	Designación del presupuesto	5. Percibe que la designación del presupuesto en el sistema administrativo se realiza de manera eficiente y en línea con los objetivos estratégicos de la organización	1	1	1	1	
		6. Ha observado mejoras notables en la gestión financiera y la asignación de recursos como resultado de la implementación de procesos eficientes de designación del presupuesto en su organización	1	1	1	1	
	Ejecución del presupuesto	7. El proceso de ejecución del presupuesto en su organización se lleva a cabo de manera eficaz y se adhiere a los planes estratégicos y objetivos establecidos.	1	1	1	1	
		8. Ha observado mejoras significativas en la gestión financiera y el logro de los	1	1	1	1	



		objetivos presupuestarios gracias a la implementación de prácticas efectivas de ejecución del presupuesto					
Evaluación	Proceso comunicativo	9. Considera que el proceso comunicativo en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, facilitando la transmisión efectiva de información clave y fomentando una comunicación abierta y fluida.	1	1	1	1	
		10. Ha notado mejoras sustanciales en la coordinación, toma de decisiones y resolución de problemas gracias a la implementación de un proceso comunicativo efectivo en su organización	1	1	1	1	
	Proceso de distribución	11. Encuentra que el proceso de distribución en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, asegurando la entrega oportuna de productos o servicios a los destinatarios.	1	1	1	1	
		12. Ha notado mejoras notables en la satisfacción de los clientes y la eficiencia operativa como resultado de un proceso de distribución efectivo en su organización	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto 1

Nombre del instrumento	Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024
Objetivo del instrumento	Analizar la relación entre el sistema administrativo y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024
Nombres y apellidos del experto	José Antonio Sánchez Cerro
Documento de identidad	16593328
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	951201618
Cargo	Docente Ordinario Adscrito A La Escuela De Ingeniería Económica
Número telefónico	
Firma	 <p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA Facultad de Ciencias Económicas y Ambientales</p> <p style="text-align: center;"><i>J. Sánchez Chero</i></p> <p style="text-align: center;">Mag. José Antonio Sánchez Chero Docente Ordinario CIP # 148083</p>
Fecha	23/05/24



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
SANCHEZ CHERO, JOSE ANTONIO DNI 16593328	<b>INGENIERO INDUSTRIAL</b>  Fecha de diploma: 30/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. <b>PERU</b>
SANCHEZ CHERO, JOSE ANTONIO DNI 16593328	<b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b>  Fecha de diploma: 21/10/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. <b>PERU</b>
SANCHEZ CHERO, JOSE ANTONIO DNI 16593328	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 09/07/2014 Fecha egreso: 05/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>



Firmado digitalmente por:  
SANCHEZ CHERO Jose  
Antonio FAU 20526270364 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 22/05/2024 08:22:08-0500

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024”: por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Definición Conceptual: Refiere a un conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y herramientas utilizadas en una organización con el propósito de planificar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. (Salomón, 2019)

## Matriz de validación del cuestionario

### Sistema Administrativo

Definición Conceptual: Refiere a un conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y herramientas utilizadas en una organización con el propósito de planificar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. (Salomón, 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Celeridad de información	Oportuna información	1. Suele obtener la información necesaria en el momento oportuno para llevar a cabo sus tareas administrativas sin demoras significativas.	1	1	1	1	
		2. Considera que el sistema administrativo proporciona información oportuna que le permite tomar decisiones informadas de manera efectiva en su trabajo.	1	1	1	1	
	Facilidad de los procesos	3. Encuentra que los procesos en el sistema administrativo son intuitivos y fáciles de seguir.	1	1	1	1	
		4. Experimenta dificultades significativas al llevar a cabo tareas administrativas en el sistema, o siente que los procesos son fluidos y de fácil comprensión	1	1	1	1	
Seguridad	Transparencia	5. Percibe que el sistema administrativo proporciona acceso claro y fácil a la información y registros necesarios para respaldar la transparencia en las operaciones.	1	1	1	1	
		6. Considera que el sistema administrativo facilita la trazabilidad de las acciones y decisiones tomadas, promoviendo así un entorno de trabajo más transparente y responsable	1	1	1	1	
	Minimización de riesgos	7. Cree que el sistema administrativo contribuye de manera significativa a la identificación y mitigación de posibles riesgos en las operaciones administrativas	1	1	1	1	

		8. Nota que el sistema administrativo ayuda a mantener un control adecuado sobre los riesgos relacionados con las actividades administrativas, minimizando posibles contratiempos o problemas inesperados	1	1	1	1	
Eficiencia	Registro de las actividades	9. Encuentra que el sistema administrativo realiza un registro completo y detallado de las actividades realizadas en el entorno administrativo	1	1	1	1	
		10. Percibe que el sistema administrativo de manera significativa realiza el registro de todas las actividades, proporcionando una documentación precisa de las operaciones llevadas a cabo	1	1	1	1	
	Disminución de gastos	11. Nota una reducción significativa de los gastos operativos desde la implementación del sistema administrativo	1	1	1	1	
12. Considera que el sistema administrativo ha contribuido de manera significativa a la optimización de los recursos, resultando en una disminución de los costos operativos en su organización		1	1	1	1		

## Matriz de validación del cuestionario

### Variable 2 Clima Organizacional


Definición Conceptual, se refiere a un proceso continuo y sistemático que una organización emprende con el objetivo de optimizar su funcionamiento y alcanzar niveles más altos de eficiencia, efectividad y calidad en todas sus operaciones y actividades (Mendoza y Moreira, 2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Políticas y Estrategias	Objetivos estratégicos	1. Ha notado que los objetivos estratégicos definidos en el sistema administrativo están alineados con la misión y visión de la organización, contribuyendo a mejorar el clima organizacional	1	1	1	1	
		2. Ha observado mejoras tangibles en el clima de la organización como resultado de la implementación y seguimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el sistema administrativo	1	1	1	1	
	Unidades de acción estratégica	3. Ha notado que las Unidades de Acción Estratégica definidas en el sistema administrativo contribuyen de manera positiva al logro de los objetivos estratégicos de la organización	1	1	1	1	
		4. Considera que las Unidades de Acción Estratégica son efectivas para impulsar la implementación de las estrategias clave y mejorar el clima organizacional	1	1	1	1	
Presupuesto	Designación del presupuesto	5. Percibe que la designación del presupuesto en el sistema administrativo se realiza de manera eficiente y en línea con los objetivos estratégicos de la organización	1	1	1	1	
		6. Ha observado mejoras notables en la gestión financiera y la asignación de recursos como resultado de la implementación de procesos eficientes de designación del presupuesto en su organización	1	1	1	1	
	Ejecución	7. El proceso de ejecución del presupuesto en su organización se lleva a cabo de manera eficaz y se adhiere a los planes estratégicos y objetivos establecidos.	1	1	1	1	

	del presupuesto	8. Ha observado mejoras significativas en la gestión financiera y el logro de los objetivos presupuestarios gracias a la implementación de prácticas efectivas de ejecución del presupuesto	1	1	1	1	
Evaluación	Proceso comunicativo	9. Considera que el proceso comunicativo en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, facilitando la transmisión efectiva de información clave y fomentando una comunicación abierta y fluida.	1	1	1	1	
		10. Ha notado mejoras sustanciales en la coordinación, toma de decisiones y resolución de problemas gracias a la implementación de un proceso comunicativo efectivo en su organización	1	1	1	1	
	Proceso de distribución	11. Encuentra que el proceso de distribución en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, asegurando la entrega oportuna de productos o servicios a los destinatarios.	1	1	1	1	
		12. Ha notado mejoras notables en la satisfacción de los clientes y la eficiencia operativa como resultado de un proceso de distribución efectivo en su organización	1	1	1	1	



## Ficha de validación de juicio de experto 2

Nombre del instrumento	Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024
Objetivo del instrumento	Analizar la relación entre el sistema administrativo y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024
Nombres y apellidos del experto	Dania Melissa Ricalde Morán
Documento de identidad	42151036
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Tumbes
Cargo	Docente Ordinario Adscrito A La Escuela De Ingeniería Económica
Número telefónico	943819125
Firma	 MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORAN Cód. ORCID 0000-0001-9798-328X
Fecha	23/05/24

Buscar



## RESULTADOS DE BUSQUEDA

1 Investigador encontrado

N°	Género	Usuario	Región	Institución laboral
1		RICALDE MORAN DANIA MELISSA	TUMBES	Universidad Nacional De Tumbes

1

\* De acuerdo a los **TERMINOS Y CONDICIONES PARA LA INSCRIPCIÓN Y USO DE PERSONAS NATURALES EN EL CTI VITAE**, el usuario podrá poner término a ésta inscripción en cualquier momento, presentando a CONCYTEC por mesa de partes un documento solicitando que se dé de baja su cuenta de usuario y adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad, o a través de la funcionalidad para tal fin en el CTI Vitae

### Anexo 3

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024”: por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Definición Conceptual: Refiere a un conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y herramientas utilizadas en una organización con el propósito de planificar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. (Salomón, 2019)

## Matriz de validación del cuestionario

### Sistema Administrativo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Celeridad de información	Oportuna información	1. Suele obtener la información necesaria en el momento oportuno para llevar a cabo sus tareas administrativas sin demoras significativas.	1	1	1	1	
		2. Considera que el sistema administrativo proporciona información oportuna que le permite tomar decisiones informadas de manera efectiva en su trabajo.	1	1	1	1	
	Facilidad de los procesos	3. Encuentra que los procesos en el sistema administrativo son intuitivos y fáciles de seguir.	1	1	1	1	
		4. Experimenta dificultades significativas al llevar a cabo tareas administrativas en el sistema, o siente que los procesos son fluidos y de fácil comprensión	1	1	1	1	
Seguridad	Transparencia	5. Percibe que el sistema administrativo proporciona acceso claro y fácil a la información y registros necesarios para respaldar la transparencia en las operaciones.	1	1	1	1	
		6. Considera que el sistema administrativo facilita la trazabilidad de las acciones y decisiones tomadas, promoviendo así un entorno de trabajo más transparente y responsable	1	1	1	1	
	Minimización de riesgos	7. Cree que el sistema administrativo contribuye de manera significativa a la identificación y mitigación de posibles riesgos en las operaciones administrativas	1	1	1	1	
		8. Nota que el sistema administrativo ayuda a mantener un control adecuado sobre los riesgos relacionados con las actividades administrativas, minimizando posibles contratiempos o problemas inesperados	1	1	1	1	
Eficiencia	Registro de las actividades	9. Encuentra que el sistema administrativo realiza un registro completo y detallado de las actividades realizadas en el entorno administrativo	1	1	1	1	
		10. Percibe que el sistema administrativo de manera	1	1	1	1	

		significativa realiza el registro de todas las actividades, proporcionando una documentación precisa de las operaciones llevadas a cabo				
	Disminución de gastos	<p>11. Nota una reducción significativa de los gastos operativos desde la implementación del sistema administrativo</p> <p>12. Considera que el sistema administrativo ha contribuido de manera significativa a la optimización de los recursos, resultando en una disminución de los costos operativos en su organización</p>	1	1	1	
			1	1	1	

## Matriz de validación del cuestionario

### Clima Organizacional

Definición Conceptual, se refiere a un proceso continuo y sistemático que una organización emprende con el objetivo de optimizar su funcionamiento y alcanzar niveles más altos de eficiencia, efectividad y calidad en todas sus operaciones y actividades (Mendoza y Moreira, 2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Políticas y Estrategias	Objetivos estratégicos	1. Ha notado que los objetivos estratégicos definidos en el sistema administrativo están alineados con la misión y visión de la organización, contribuyendo a mejorar el clima organizacional	1	1	1	1	
		2. Ha observado mejoras tangibles en el clima de la organización como resultado de la implementación y seguimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el sistema administrativo	1	1	1	1	
	Unidades de acción estratégica	3. Ha notado que las Unidades de Acción Estratégica definidas en el sistema administrativo contribuyen de manera positiva al logro de los objetivos estratégicos de la organización	1	1	1	1	
		4. Considera que las Unidades de Acción Estratégica son efectivas para impulsar la implementación de las estrategias clave y mejorar el clima organizacional	1	1	1	1	
Presupuesto	Designación del presupuesto	5. Percibe que la designación del presupuesto en el sistema administrativo se realiza de manera eficiente y en línea con los objetivos estratégicos de la organización	1	1	1	1	
		6. Ha observado mejoras notables en la gestión financiera y la asignación de recursos como resultado de la implementación de procesos eficientes de designación del presupuesto en su organización	1	1	1	1	

	Ejecución del presupuesto	<p>7. El proceso de ejecución del presupuesto en su organización se lleva a cabo de manera eficaz y se adhiere a los planes estratégicos y objetivos establecidos.</p> <p>8. Ha observado mejoras significativas en la gestión financiera y el logro de los objetivos presupuestarios gracias a la implementación de prácticas efectivas de ejecución del presupuesto</p>	1	1	1	1	
Evaluación	Proceso comunicativo	<p>9. Considera que el proceso comunicativo en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, facilitando la transmisión efectiva de información clave y fomentando una comunicación abierta y fluida.</p> <p>10. Ha notado mejoras sustanciales en la coordinación, toma de decisiones y resolución de problemas gracias a la implementación de un proceso comunicativo efectivo en su organización</p>	1	1	1	1	
	Proceso de distribución	<p>11. Encuentra que el proceso de distribución en su organización se lleva a cabo de manera eficiente, asegurando la entrega oportuna de productos o servicios a los destinatarios.</p>	1	1	1	1	
		<p>12. Ha notado mejoras notables en la satisfacción de los clientes y la eficiencia operativa como resultado de un proceso de distribución efectivo en su organización</p>	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024
Objetivo del instrumento	Analizar la relación entre el sistema administrativo y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024
Nombres y apellidos del experto	Henry Alejandro Silva Marchán
Documento de identidad	41302625
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Docente RENACYT NIVEL VI
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Tumbes
Cargo	Docente en Gestión Pública
Número telefónico	907069688
Firma	 HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHÁN MG. - ING. DE SISTEMAS CIP 433413 Firma del evaluador
Fecha	23/05/24




Buscar



## RESULTADOS DE BUSQUEDA

### 1 Investigador encontrado

N°	Género	Usuario	Región	Institución laboral
1		SILVA MARCHAN HENRY ALEJANDRO	TUMBES	Universidad Nacional De Tumbes



\* De acuerdo a los TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA INSCRIPCIÓN Y USO DE PERSONAS NATURALES EN EL CTI VITAE\*, el usuario podrá poner término a ésta inscripción en cualquier momento, presentando a CONCYTEC por mesa de partes un documento solicitando que se dé de baja su cuenta de usuario y adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad, o a través de la funcionalidad para tal fin en el CTI Vitae

## Anexo 4 Resultado del Análisis de consistencia interna

### Escala: Sistema Administrativo

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluído	0	,0
	Total	132	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las Variables del procedimiento

#### Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N° de elementos
,848	12

Teniendo en cuenta la siguiente Tabla

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 – 0.59	Confiabilidad baja
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.72 – 0.94	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Por lo tanto: Los instrumentos son muy confiables

## Escala: Clima Organizacional

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluído	0	,0
	Total	132	100,0

- b. La eliminación por lista se basa en todas las Variables del procedimiento

### Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N° de elementos
,865	12

Teniendo en cuenta la siguiente Tabla

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 – 0.59	Confiabilidad baja
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.72 – 0.94	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Por lo tanto: Los instrumentos son muy confiables

## Anexo 5 Consentimiento o asentimiento informado UCV

**Título de la investigación:** Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.

**Investigadora:** Milagros de Jesús Lachira Sandoval

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Sistema Administrativo y Clima Organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024", cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre el sistema administrativo y el clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024. Esta investigación es desarrollada por una estudiante posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Virtual, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

### Procedimientos

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**Sistema administrativo y clima organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024**".
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en una sede del Ministerio Público de la Región Piura. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora **Milagros de Jesús Lachira Sandoval**. Email: [dlachirasa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dlachirasa@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor **Dra. Abad Bautista, Leonor**. Email: [abautistal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:abautistal@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Ruth Fanny Valencia Quintana

Fecha y hora: 30 mayo 2024



## Anexo 7: Análisis Complementario

### Fórmula para el cálculo de la muestra

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

Dónde :

n : Tamaño de muestra

N: Tamaño de población, en este caso 199 trabajadores administrativos.

E: Margen de error estipulado, en este caso el 5% expresado en 0.05; “Z” es el nivel de significancia estadístico respecto al nivel de confianza esperado

P: Proporción de la población con la característica de interés; “q” es la probabilidad de no suceder el evento.

Reemplazando todos los valores, en la fórmula, nos da como resultado que el tamaño de la muestra es 132.

## Anexo 8: Autorización para el desarrollo de la investigación

Solicitud presentada



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

Piura, 20 De mayo del 2024

SEÑORITA DRA.  
MARÍA ALICIA SILVA LUZÓN  
Gerente Administrativo (e)  
Ministerio Público G. A. Piura



ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
Solicitud del interesado: 06 de mayo del 2024.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Lachira Sandoval, Milagros de Jesús
- 2) Programa de estudios : Maestría en Gestión Pública
- 3) Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : "Sistema Administrativo y Clima Organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe UPG-UCV-Piura

## Respuesta de Institución



**MINISTERIO PÚBLICO**  
REPÚBLICA DEL PERÚ

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*  
*Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la*  
*conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho*  
UNIDAD EJECUTORA DISTRITO FISCAL DE PIURA

Piura, 24 de Mayo del 2024

**CARTA N° 000174-2024-MP-FN-UEDFPIUR**



Firma  
Digital

Firmado digitalmente por SILVA  
LUZON María Alicia Del Pilar FAU  
20131370301 soft  
Gerente Administrativo De La Unidad  
Ejecutora Del DF PI  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 24.05.2024 12:25:07 -05:00

Sra.  
**MILAGROS DE JESUS LACHIRA SANDOVAL**  
Area de Tesorería de Piura

**Asunto** : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

**Referencia** : CARTA N° 000004-2024-MP-FN-MLS-UEDFPIUR-ATES (22MAY2024)

**Expediente** : UEDFPI20240000091

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarla, en atención al asunto y al documento de la referencia, otorgarle la autorización respectiva para la realización de su trabajo de investigación titulado "Sistema Administrativo y Clima Organizacional en un Ministerio Público de la Región Piura, 2024" para poder optar el grado de magister en Gestión Pública.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

**MARIA ALICIA DEL PILAR SILVA LUZON**  
UNIDAD EJECUTORA DISTRITO FISCAL DE PIURA

MSL  
8.7226



## Anexo 9 Otras evidencias

### Reporte de Sistema

MINISTERIO PUBLICO - FISCALIA DE LA NACION		Fecha	
SIGA		Hora	
EJECUTORA: 0007		Página	
PEA POR CARGOS			
PLANILLA DE CONTRATADOS			
MAYO 2024			
PLANILLA DE SUELDOS			
Código	Descripción	Nº Personas	Monto Por Cargo
00002103	GERENTE	1	11,101.11
00002107	ANALISTA	12	6,051.11
00002109	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	8	4,751.11
00002111	ABOGADO	7	6,051.11
00002112	OPERADOR ADMINISTRATIVO	2	4,051.11
00002113	ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	58	4,672.11
00002117	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	49	3,901.11
00002120	PSICOLOGO	7	4,751.11
00002133	ASISTENTE ADMINISTRATIVO(CONDUCTOR)	21	3,901.11
00002134	ASISTENTE ADMINISTRATIVO(NOTIFICADOR)	31	3,901.11
00002143	JEFE DE AREA	3	7,601.11
		<b>199</b>	<b>60,733.21</b>

Nota: Reporte del sistema SIGA

### Foto desarrollando la encuesta en oficina

