

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial  
Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del  
Distrito Fiscal del Santa, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN COMUNICACION SOCIAL**

Autora:

Bach. Melgarejo Jara, Estrella Daniela

Código ORCID: 0009-0001-4888-2888

Asesor:

Mg. Sarango Ibáñez, Manuel Baltasar

DNI N°: 404962630

Código ORCID: 0000-0002-8834-4996

Nuevo Chimbote – Perú

2025

## HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR



La presente tesis titulada “**El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024**”, ha sido elaborada según el Reglamento de Grados y Títulos, aprobado por mediante la Resolución N°377-2024-UNS-CFEH de fecha 16 de agosto de 2024, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Comunicación Social, mediante la modalidad de sustentación y aprobación de tesis, por tal motivo, firmo el presente trabajo en calidad de asesor designado mediante Resolución Decanatural N°378-2022-UNS-DFEH de fecha 02 de setiembre de 2022.



\_\_\_\_\_  
ASESOR

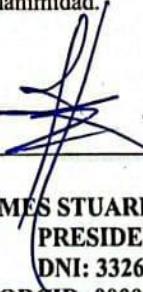
MAG. MANUEL BALTASAR SARANGO  
IBAÑEZ  
DNI: 40962630  
Código ORCID: 0000-0001-8245-9736

**CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR**



**UNS**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DEL SANTA

Los suscritos docentes miembros del jurado evaluador de la presente tesis titulada **“El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024”**, perteneciente a la bachiller Estrella Daniela Melgarejo Jara identificada con DNI 70921111 y código ORCID: 0009-0001-4888-2888, como requisito para obtener el título profesional de Licenciada en Comunicación Social, manifiestan la conformidad de la tesis, declarándola **APROBADA** por unanimidad.

  
\_\_\_\_\_  
**MAG. JAMES STUARD SOLIS GODOY**  
**PRESIDENTE**  
**DNI: 33263858**  
**Código ORCID: 0009-0001-8220-5269**

  
\_\_\_\_\_  
**DRA. JESSICA YOVANA ALAVA CIELO**  
**INTEGRANTE**  
**DNI: 40186854**  
**Código ORCID: 0000-0002-9434-7560**

  
\_\_\_\_\_  
**MAG. MANUEL BALTASAR SARANGO IBÁÑEZ**  
**INTEGRANTE**  
**DNI: 40962630**  
**Código ORCID: 0000-0001-8245-9736**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL**

**ACTA DE EVALUACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En el Campus Universitario de la Universidad Nacional del Santa, siendo las 11 am. del día lunes 29 de diciembre de 2025, en el auditorio de la EPCS, en atención a la Resolución N° 666-2025-UNS-CFEH de Declaración de Expedita de fecha 19.12.2025; se llevó a cabo la instalación del jurado Evaluador, designado mediante Resolución Decanatural N° 167 - 2025 -UNS- DFEH de fecha 13.05.2025, integrado por el Mag. JAMES STUARD SOLIS GODOY (Presidente), DRA. JESSICA YOVANA ALAVA CIELO (Integrante), Mag. MANUEL BALTASAR SARANGO IBAÑEZ (Integrante-Asesor), para dar inicio a la sustentación del Informe Final de Tesis, cuyo título es "EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FISCALIA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL DISTRITO FISCAL DEL SANTA,2024", perteneciente a la bachiller: ESTRELLA DANIELA MELGAREJO JARA con código de matrícula N° 0201534025, tiene como ASESOR al MAG. MANUEL BALTASAR SARANGO IBAÑEZ, según T/R. Decanal N°378-2022-UNS-DFEH de fecha 02.09.2022 y T/R. Decanatural N°028 -2024-UNS-DFEH de fecha 18.01.2024 tercera modificatoria de proyecto de tesis.

Terminada la sustentación, la tesista respondió a las preguntas formuladas por los miembros del Jurado Evaluador y el público presente.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes y en concordancia con el artículo 71º y 111º del Reglamento General de Grados y Títulos, vigente de la Universidad Nacional del Santa; considera la siguiente nota final de Evaluación:

BACHILLER	CALIFICACIÓN	CONDICIÓN
<b>ESTRELLA DANIELA MELGAREJO JARA</b>	<b>17</b>	<b>APROBADO</b>

Siendo la 12:00 m. se dio por terminado el Acto de Sustentación y en señal de conformidad, firma el Jurado la presente Acta.

**MAG. JAMES STUARD SOLIS GODOY**  
PRESIDENTE

Nuevo Chimbote, 29 de diciembre de 2025

**DRA. JESSICA YOVANA ALAVA CIELO**  
INTEGRANTE

**MAG. MANUEL BALTASAR SARANGO IBAÑEZ**  
INTEGRANTE



## Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Estrella Daniela Melgarejo Jara  
Título del ejercicio: Informes 2024  
Título de la entrega: El clima organizacional en el personal administrativo de la F...  
Nombre del archivo: ESTRELLA\_MELGAREJO\_PTI\_2024.pdf  
Tamaño del archivo: 4M  
Total páginas: 79  
Total de palabras: 10,790  
Total de caracteres: 64,929  
Fecha de entrega: 30-jul.-2024 02:50p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2424958494

Universidad Nacional del Santa  
Facultad de Educación y Humanidades  
Escuela Profesional de Comunicación Social



El clima organizacional en el personal administrativo de la Provincia  
Cognitiva Especializada en Deficit de Competencia de Funcionarios del Distrito  
Provincial del Santa, 2024

PROYECTO DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
COMUNICADORA SOCIAL.

Autor:  
Bach. Melgarejo Jara, Estrella Daniela  
DNI N°: 0000-0000-0000-0000

Asesor:  
Mg. Sarango Bidez, Manuel Baltazar  
DNI N°: 4049-2519  
Código ORCID: 0000-0002-3232-2996  
Nueva Clark - Perú  
2021

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	vlex.com.pe Fuente de Internet	2%
3	www.apoyocomunicacion.com Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	1 %
6	www.conagua.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
7	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
8	vsip.info Fuente de Internet	<1 %

## **DEDICATORIA**

A Dios

Por darme la oportunidad de estudiar  
esta hermosa carrera profesional,  
en serio, no me veo haciendo otra  
cosa que no sean las comunicaciones,  
por estar estrechamente ligada al arte.

Además, por demostrarme su amor  
a lo largo de mi vida.

A mi familia

A mis padres, Maximina y Tomás, por su  
ejemplo de superación y constancia.

A mis hermanos y sobrinos por motivarme  
a seguir con mis sueños.

A mi gato por acompañarme en las madrugadas  
a terminar cada etapa de la investigación.

A todos ellos, por ser pieza fundamental en mi  
vida,  
sin ellos, este logro hubiese sido casi imposible.

Por su apoyo constante y amor infinito.

Estrella

## **AGRADECIMIENTO**

Al personal administrativo del Ministerio Público, Distrito  
Fiscal del Santa por brindar todas  
las facilidades para realizar la presente investigación.

.

A mi asesor, Mg. Manuel Baltasar  
Sarango Ibáñez, quien me guió en  
toda la elaboración de la  
investigación, por su buen ánimo y  
motivación constante.

A mis docentes de la Universidad Nacional  
del Santa, Mg. Esmila Calderón, Mg. James Solís  
y Mg. Jessica Alava,  
quienes me brindaron los conocimientos  
necesarios en estos años de carrera, por su aprecio y  
motivación constante; haciéndome reafirmar mi amor  
por las comunicaciones.

Estrella

## ÍNDICE GENERAL

<b>CARÁTULA .....</b>	i
<b>CONFORMIDAD DEL ASESOR .....</b>	ii
<b>AVAL DE CONFORMIDAD DEL JURADO.....</b>	iii
<b>ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS .....</b>	iv
<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.....</b>	v
<b>DECLARACION JURADA DE AUTORIA .....</b>	vi
<b>RECIBO TURNITIN .....</b>	vii
<b>REPORTE PORCENTUAL DEL TURNITIN .....</b>	viii
<b>DEDICATORIA .....</b>	xi
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	xii
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	xiii
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	xv
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	xvi
<b>RESUMEN.....</b>	xvii
<b>ABSTRACT .....</b>	xviii
<b>I.Introducción .....</b>	19
<b>1.1. Descripción y formulación del problema.....</b>	19
<b>1.2. Objetivos .....</b>	23
<b>1.2.1. Objetivo General .....</b>	23
<b>1.2.2. Objetivos Específicos.....</b>	23
<b>1.3. Formulación de la Hipótesis .....</b>	23
<b>1.4. Justificación e importancia .....</b>	24
<b>II.Marco teórico.....</b>	26
<b>2.1. Antecedentes .....</b>	26
<b>2.2. Marco conceptual .....</b>	30
<b>2.2.1. Clima Organizacional.....</b>	30
<b>III.METODOLOGÍA.....</b>	41
<b>3.1. Método.....</b>	41
<b>3.2. Diseño .....</b>	42
<b>3.3. Población.....</b>	42
<b>3.4. Muestra .....</b>	43
<b>3.5. Operacionalización de la variable de estudio.....</b>	44
<b>3.6. Técnicas de análisis de resultados .....</b>	46
<b>3.6.1. Técnica de Investigación: Encuesta .....</b>	46

<b>3.6.2. Instrumento de Investigación: Cuestionario .....</b>	<b>46</b>
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>47</b>
<b>    4.1. Resultados .....</b>	<b>47</b>
<b>    4.2. Discusión .....</b>	<b>67</b>
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGÁFICAS .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>85</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población	.....
	43
Tabla 2: Operacionalización de variables	.....
	44
Tabla 3: Los canales tecnológicos usados en la comunicación interna de la institución	.....
	47
Tabla 4: ¿El uso de la tecnología en la comunicación interna ayuda en su productividad.	.....
	49
Tabla 5: ¿Se comunican los logros institucionales?	.....
	51
Tabla 6: ¿Las capacitaciones de la institución le permiten obtener mejores logros?	.....
	53
Tabla 7: ¿Sus opiniones y/o quejas son escuchadas?	.....
	55
Tabla 8: ¿Considera que se debe trabajar en equipo?	.....
	57
Tabla 9: ¿Culmina a tiempo las tareas asignadas?	.....
	59
Tabla 10: ¿Cumple con los objetivos laborales?	.....
	61
Tabla 11: ¿Participa en la toma de decisiones?	.....
	63
Tabla 12: ¿Se siente identificado con la institución?	.....
	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Tiene problemas con la tecnología de la institución usada en la comunicación interna?	.....
48	
Figura 2: ¿Estaría de acuerdo en que se innove con tecnología para mejorar la comunicación interna en su área de trabajo?	.....
50	
Figura 3: ¿Se realizan actividades de integración?	.....
52	
Figura 4: En el tiempo que va laborando, ¿algunos de sus compañeros han renunciado?	.....
54	
Figura 5: ¿Existen herramientas de comunicación interna en su centro de trabajo?	.....
56	
Figura 6: ¿La comunicación que se usa es asertiva para entender las tareas encomendadas?	.....
58	
Figura 7: ¿Asume con responsabilidad sus labores en su centro de trabajo?	.....
60	
Figura 8: ¿Asiste por su voluntad a encuentros institucionales?	.....
62	
Figura 9: ¿Obtiene la información requerida para tomar decisiones laborales adecuadas?	.....
64	
Figura 10: En su trabajo, ¿toma decisiones en bien de su centro de labores?	.....
66	

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024. La investigación fue de enfoque cuantitativa, diseño no experimental, corte transversal, alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 22 funcionarios, siendo la muestra censal. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, que constó con 20 ítems. Los resultados fueron procesados en Excel junto a la elaboración de gráficos y tablas. Se obtuvieron como resultados presenta bajo nivel de participación, deficiencia en el flujo de la información y comunicación interna poco efectiva.

Palabras claves: *clima organizacional, fiscalía, personal administrativo*

## **ABSTRACT**

This research aimed to determine the organizational climate among the administrative staff of the Specialized Corporate Provincial Prosecutor's Office for Corruption Offenses of Public Officials in the Santa Judicial District, 2024. The research employed a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional design, and a descriptive scope. The population consisted of 22 employees, and the sample was census-sized. Data was collected using a questionnaire with 20 items. The results were processed in Excel, and graphs and tables were created. The findings revealed a low level of participation, deficiencies in information flow, and ineffective internal communication.

Keywords: organizational climate, prosecutor's office, administrative staff

## I. Introducción

### 1.1. Descripción y formulación del problema

En la actualidad, la comunicación interna asume un rol importante en el clima organizacional, por ello, las instituciones públicas y privadas cuentan con un área de comunicación enfocándose en temas de identidad, cultura e imagen corporativa.

Por ello, el clima organizacional se convierte en un factor predominante, el cual se ve reflejado en el personal administrativo a través de la productividad, comportamiento y motivación. Debido a ello, se establecen estrategias comunicacionales para que haya una comunicación eficiente y se mejore la convivencia.

En este sentido, Great Place to Work (2023) empresa internacional de indagación, consultoría y capacitación que asiste a las empresas, agencias y organizaciones para que tengan un buen clima organizacional a través del desarrollo de su cultura, asegura que estos son los mejores lugares para trabajar del mundo 2023:

En la Hotelera Hilton el 94% de los trabajadores se sienten orgullosos de laborar en esa empresa, el 93% se identifican y se sienten orgullosos del trabajo que realizan, por el compromiso y trabajo en equipo. Por otro lado, en DHL Express el 94% existe el trabajo cooperativo, se sienten comprometidos y orgullosos con su trabajo. A su vez, la empresa Cisco el 95% sostiene que existe comunicación abierta, porque los líderes son coherentes con lo que dicen y hacen en relación al trabajo. El 95% se siente valorado y aceptado desde que se forma parte de la empresa. En la empresa Abbvie, el 93% se sienten orgullosos, tiene objetivos concretos y liderazgo inspirador.

Por otro lado, en la revista el Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. (2020) refiere que si no existiera un buen clima de comunicación interna dentro de las organizaciones se producirá una crisis, reflejándose en situaciones como: el jefe no se comunica con sus empleados, no hay una buena comunicación entre ellos, se optará por el silencio a pesar de los problemas que se puedan suscitar en la empresa, restaría importancia a las noticias negativas de la organización, entre otras; por el contrario, si existiera una buena comunicación interna, los empleados se sentirían comprometidos con la empresa, ya que su trabajo sería valorado a pesar de las crisis que se puedan dar en diferentes momentos, respondiendo con autenticidad y sinceridad, ya que dentro de la organización los capacitaron para afrontar diversas dificultades y de esta manera se solucionarían los problemas.

Asimismo, en Colombia, en las empresas del sector palmero de la región Caribe Colombiana, los trabajadores poseen apertura, liderazgo y trabajo en equipo en relación con la productividad. Además, la percepción que tienen es una comunicación horizontal con sus jefes (Daza et al., 2021). Por otro lado, en la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) dio a conocer que existe muy poca participación (3,15%) por parte de los trabajadores, por lo que su clima organizacional es deficiente ya que existe una alta desmotivación entre ellos, compatibilización de intereses, intercambio de información, involucramiento en el cambio y compromiso en la productividad (Naranjo et al., 2014).

En Guatemala, Comunicación interna y clima laboral estudio realizado en call center de la ciudad de Quetzaltenango existen pocas organizaciones que tienen un programa de comunicación interna y un buen clima laboral, ya que el 43% no se comunican frecuentemente con sus compañeros generando sentimientos negativos en la satisfacción laboral del colaborador, en efecto se sienten desplazados, con poca participación y llegan a sentir que su trabajo no genera un valor para la organización (Armas, 2014).

La Agencia Internal de Chile y APOYO Comunicación de Perú realizaron una encuesta en el año 2020, la cual tuvo por objetivo conocer las tendencias de comunicación interna (CI) en donde abarcaron los siguientes temas: el COVID-19 pone el foco en lo que sucede dentro de las organizaciones, el área de Comunicación Interna debe participar en la toma de decisiones estratégicas de la compañía, mayor involucramiento del CEO enfocado en humanizar y acelerar los mensajes de la empresa, liderazgo comunicativo para que emitan mensajes complejos de manera más clara, realizar una comunicación más contigua y humana. Asimismo, las empresas de ambos países señalaron que el 15% de encuestados de más de 1,000 trabajadores no cuentan con un área de comunicación interna (Avendaño et al., 2020).

Además, se precisa que un 36 % de encuestados reconocen que sus directores o jefes solo se involucran para temas puntuales y su vez, todavía se cree que las actividades menos primordiales en una empresa de trabajo son escuchar a los empleados en un espacio adecuado y formar líderes en habilidades de comunicación (Avendaño et al., 2020).

Se deduce que hay empresas en donde no toman conciencia de la importancia y los beneficios que conlleva contar con un área de comunicación interna. Además del valor que tiene el capital humano en la productividad.

Por otro lado, hay empresas que apuestan por fomentar un buen clima organizacional, Forbes Perú (2024) asegura que las mejores empresas para trabajar en Perú 2024 según Great Place to Work Perú en las 3 categorías son: Categoría de 10 a 250 colaboradores: Cisco Systems Perú, Universidad Corporativa Intercorp- UCIC, Santander Consumer Perú, etc. Categoría de 251 a 1.000 colaboradores: Hilton, DHL Express Perú, Metallark, entre otras. Categoría más de 1.000 colaboradores: Virú S.A, Plaza Vea & Vivanda, Grupo EFE, entre otras.

Asimismo, vale precisar que este ranking está vinculado a la comunicación en las empresas entre los líderes y colaboradores. La característica que resalta es la apertura y valoración de las opiniones (Forbes Perú, 2024), este ranking tiene un nivel de aceptación del 90 % , el cual está respaldado por Great Place to Work Perú, este año ingresaron 5 empresas más, es decir registraron 65 empresas como las mejores a nivel nacional.

### **Realidad específica**

La Fiscalía Provincial Corporativa Especializa en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa se encarga de investigar los delitos de corrupción que alteran la labor de la administración pública. Comprende las provincias del Santa, Casma, Huarmey, Pallasca y Corongo. En la sede Chimbote, cuenta con 22 funcionarios públicos. Los cuales asumen cargos de asistentes administrativo, asistentes en función fiscal, especialistas administrativo y peritos.

Una de las problemáticas detectadas en el clima organizacional es la escasa voluntad de los trabajadores para participar en los encuentros institucionales. Esta falta de participación limita la motivación entre compañeros para asistir, lo que a su vez dificulta la sociabilización entre las distintas áreas de trabajo. Además, no se realizan capacitaciones relacionadas con el clima organizacional, lo que contribuye a que este tema no reciba la atención ni la importancia que merece dentro de la institución.

En una entrevista a la encarga de Imagen Institucional, Lic. Yuliana Alicia Juárez Leiva, aseguró que no se realizan capacitaciones sobre el clima organizacional y sobre temas como el manejo de herramientas tecnológicas.

Por otro lado, el personal administrativo y fiscal se mantiene informado de los acontecimientos que suceden dentro de su centro de trabajo a través de notas de prensa y la actualización constante del periódico mural que se encuentra en los distintos

ambientes, esta información también se comparte a través de los correos institucionales y grupos de WhatsApp.

Asimismo, no se cuenta con presupuesto para implementar con tecnología adecuada (equipos audiovisuales) en el área de Imagen Institucional, también para implementar los boletines y enviarlos a las distintas instituciones porque solo existe una trabajadora en dicha área, la cual no se abastece para poder cumplir con las necesidades, por ende, es insuficiente para cumplir con las acciones que generen una eficiente comunicación organizacional.

Es importante señalar que actualmente se desarrollan actividades deportivas con la finalidad de fomentar la integración, cooperación y solidaridad. Ya que tienen como meta tener un buen clima organizacional, por ello, se realizan pausas activas (descansos cortos) apuntando al bienestar del personal.

Por lo que se formulará la siguiente pregunta ¿Cómo es el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Describir el nivel de apertura a los cambios tecnológicos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.

Especificar el nivel de satisfacción de recursos humanos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.

Identificar el nivel de comunicación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.

Estimar el nivel de motivación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.

Examinar el nivel de la toma de decisiones del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.

## **1.3. Formulación de la Hipótesis**

Hernández et al., (2014) aseguran que la formulación de hipótesis depende del tipo de investigación que se lleve a cabo, puesto que solo se realiza en estudios de alcance correlacional o explicativo. En esta investigación no se contemplará debido a que es descriptivo.

#### **1.4. Justificación e importancia**

Es conveniente realizar este estudio para las autoridades de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa para conocer el clima organizacional en el personal administrativo y, de esta manera, podrán crear estrategias comunicaciones a favor de la institución.

Asimismo, para que los estudiantes de Comunicación Social tomen de base esta investigación y continúen estudios relacionados en la línea de la gestión de la comunicación.

Es viable porque se cuenta con presupuesto, fuentes de información oficial y las facilidades por parte del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Santa para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación.

Desde el punto de vista teórico servirá como base a las futuras investigaciones que realicen estudios sobre el clima organizacional en instituciones del Estado, debido a que está respaldada por conceptos teóricos. Considerándose así por obtener relevancia teórica y práctica, puesto que la información obtenida se basará en la teoría de Likert, la cual es considera, la teoría del clima organizacional. Asimismo, las dimensiones de la variable se apoyarán en los investigadores Bowers y Taylor, quienes plantearon 5 dimensiones del clima organizacional, consiguiendo medir las características organizacionales en función a: el liderazgo, el clima organizacional y satisfacción. Por otro lado, se pretende conocer cómo es el clima organizacional en el personal administrativo.

Tiene relevancia social ya que busca determinar el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa y con ello las autoridades puedan adecuar las acciones pertinentes relacionadas al buen clima organizacional para que repercuta en una apropiada atención y trato al usuario.

En cuanto a su importancia práctica, al concluir esta investigación las autoridades de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa obtendrán un diagnóstico del clima organizacional, el cual servirá para que tomen acciones y mejoren aspectos, a través de

estrategias comunicacionales y logren mayor productividad en el personal administrativo.

Tiene relevancia metodológica porque tendrá una utilidad metodológica y un nuevo instrumento basado en las 5 dimensiones del clima organizacional propuestas por Bowers y Taylor que tiene como propósito determinar el clima organizacional en el personal administrativo, este instrumento será un cuestionario de elaboración propia que podrá ser utilizada en investigaciones futuras.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional**

En Colombia, Barrera (2021) en su investigación Comunicación interna y su relación con el clima organizacional en una compañía de alimentos en Cartagena de Indias. El objetivo fue determinar la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional que perciben los colaboradores de la compañía de alimentos 3 Castillos en la ciudad de Cartagena de Indias, con el fin de generar recomendaciones y planes de intervención que mejoren los flujos de comunicación y el ambiente laboral. El estudio tuvo enfoque cuantitativo diseño de investigación no experimental transeccional, de tipo correlacional. El instrumento fue el cuestionario y la escala. Se concluyó que hay una percepción baja en la dimensión comunicación vertical, la cual se refiere a la redundancia y exceso de información, además de la accesibilidad e interpretación de la información.

En Guatemala, Chacón (2015) desarrolló su estudio titulado Análisis del clima organizacional de la empresa representación CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula. El objetivo principal fue analizar los factores que afectan el clima organizacional en la empresa “Representaciones CEM” ubicada en el municipio de Chiquimula, departamento Chiquimula. El método empleado fue descriptivo. Para la muestra se consideró 8 administrativos y 49 empleados del área operativa. El instrumento fue una encuesta. Tras los resultados se llegó a la siguiente conclusión: el 51% de trabajadores afirma que el liderazgo que se tiene en la empresa CEM es de carácter democrático porque el jefe hace posible que el personal aporte con sus ideas ante los problemas, la cual incentiva a un trabajo colaborativo y eficiente. Además, el 35% considera que existe una excelente colaboración entre compañeros en las actividades que se desarrollan.

Granados (2014) desarrolló el estudio titulado Evaluación del clima organizacional en el colegio nivel medio de la cabecera departamental de Huehuetenango. El objetivo principal fue determinar los resultados de la evaluación del clima organizacional en un colegio de nivel medio de la cabecera departamental de Huehuetenango. El método empleado fue descriptivo. Para la muestra se tomó a la población total, la cual estaba conformada por 73 empleados: comunidad de hermanos, administración, docentes y operativos. El instrumento utilizado fue una escala. Se concluyó que en el indicador

relaciones interpersonales poseen una comunicación horizontal entre sus compañeros de trabajo, porque un 89% respondió que se sienten cómodos y apreciados.

### **A nivel nacional**

Quispe (2024) en su investigación Comunicación interna y su relación con la gestión de conflictos en la gerencia de Desarrollo Económico – Social de la Municipalidad provincial de Huancané, 2024. El objetivo fue determinar la relación entre comunicación interna y la gestión de conflictos en la Gerencia de Desarrollo Económico - Social de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024. El estudio fue enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental con corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 152 trabajadores. El instrumento fue el cuestionario, la técnica empleada fue la encuesta. Se concluyó la relación entre la comunicación descendente y el clima laboral es positiva. Por otro lado, la relación entre la comunicación ascendente y las relaciones interpersonales obtuvieron resultados muy bajos.

Espetia (2024) en su investigación La comunicación interna y el clima laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Challabamba en el año 2023. El objetivo fue describir el nivel de comunicación interna y el clima laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Challabamba. El estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 181 empleados y la muestra por 61 empleados. El instrumento fue el cuestionario, la técnica empleada fue la encuesta. Se concluyó que las relaciones humanas favorecen al desarrollo adecuado del clima organizacional. Además, la comunicación vertical no es frecuente dentro de la institución, por ello, es evidente las barreras de comunicación que existe.

Calva (2024) en su investigación Comunicación interna y su relación con el clima organizacional de los trabajadores del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – TV Perú, 2021. El objetivo fue determinar el nivel de relación de la comunicación interna con el clima organizacional de los trabajadores del IRTP- TV Perú en el 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, tipo aplicada y diseño no experimental con corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 154 trabajadores. El instrumento fue el cuestionario, la técnica empleada fue la encuesta. Se concluyó una relación positiva y baja entre la comunicación descendente y el clima organizacional, debido a que la comunicación no es adecuada para desarrollar un buen clima laboral.

Campos (2021) en su investigación La relación de la comunicación interna con el clima organizacional de los colaboradores de Multilab en Lima Metropolitana durante el periodo 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional de los colabores de Multilab en Lima Metropolitana en el año 2021. El estudio fue de enfoque cuantativo, nivel correlacional, diseño no experimental, tipo descriptivo. La población y muestra estuvo conformada por 41 participantes. El instrumento fue el cuestionario, la técnica empleada fue la encuesta. Se concluyó que la relación entre la comunicación interna y la autorrealización es baja. Además, existe una relación regular entre la comunicación interna y el clima organizacional. .

Vargas (2022) desarrolló El clima organizacional de las enfermeras en el contexto de pandemia COVID-19 en un hospital II-1, el objetivo fue determinar el clima organizacional de las enfermeras en el contexto pandemia COVID-19 en un Hospital II-1. Se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, diseño no experimental-transversal. La muestra estuvo conformada por 39 enfermeras. Se utilizó un cuestionario. Se concluyó que el 76.9% de las enfermeras considera como bueno el clima organizacional en el Hospital II-1.

### **A nivel local**

Chávez (2021) en su investigación Comunicación interna e identidad institucional en el Distrito Fiscal del Santa – Chimbote, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la comunicación interna e identidad institucional en el Distrito Fiscal del Santa – Chimbote. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 424 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 202 participantes. El instrumento fue el cuestionario, la técnica empleada fue la encuesta.

Se concluyó un nivel bajo de identidad institucional (65%). Además, una mala comunicación interna con un 62%.

Morales (2020) desarrolló su estudio titulado Comunicación y reputación internas en los servidores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. El objetivo fue determinar la relación entre comunicación interna y la reputación interna en los servidores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. El estudio fue cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 190 servidores

administrativos y la muestra fue de 91 servidores administrativos. El instrumento fue el cuestionario, la técnica empleada fue la encuesta. Este estudio concluyó que en Corte Superior de Justicia del Santa tienen un nivel medio de comunicación interna, seguidamente del nivel bajo.

## **2.2. Marco conceptual**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

Chiavenato (2001) sostiene que el clima organizacional es la atmósfera que se vive en la institución entre el personal que labora. La cual está relacionado con la motivación y la comunicación. De esta manera, la comunicación influye en la motivación ya sea de manera positiva o negativa en el desempeño de los trabajadores.

Chiang, Núñez y Martín (2010) opinan que el clima organizacional está vinculado con la parte emocional de los colaboradores porque influenciará en su desempeño, es decir en su conducta. Asimismo, al sentirse cómodos se comunicarán de manera asertiva.

El clima organizacional son las percepciones del personal que labora en una institución, la misma que repercutirá de forma negativa o positiva, jugando un papel importante en su motivación. El ambiente será positivo si existe una buena comunicación entre el personal y superiores, por ello, habrá más confianza, colaboración y menos conflicto. (Tagiuri y Litwin, 1968, citado por Uribe, 2015, p.39).

#### **2.2.1.1. Características.**

Las características que posee el clima organizacional, según (Taguirl , 1968, citado por Brunet ,1987, p.13) son:

- El clima es definido por los comportamientos, competencias y percepciones de los trabajadores de la institución.
- Se pueden ver diferentes climas en los trabajadores, aun desempeñando trabajos iguales.
- El clima organizacional se basa desde la percepción externa.
- Posee efectos sobre la conducta del trabajador.
- El clima tiene relación directa con el comportamiento.

Asimismo, Brunet (1987) asegura que las organizaciones no siempre son conscientes del clima y cultura que poseen. Puesto que pueden estar fallando en comunicación,

liderazgo, gestión entre otros problemas.

De esta manera, el clima puede ser positivo o negativo, si predomina esta última modificará el comportamiento y comunicación del trabajador, su relación con sus compañeros e institución.

Rodríguez (2023) sostiene que las características del clima organizacional son:

- No es lo mismo que cultura organizacional: debido a que el clima organizacional es cambiante; la cultura organizacional, son los valores y creencias que rigen una institución.
- Es un concepto multidimensional: puesto que es muy amplio en cuanto a la definición, los más resaltantes son: liderazgo, conflicto, directivos, etc.
- Es durable y medible: a través de la atmósfera que perciben los trabajadores en su centro de trabajo. Asimismo, se puede medir mediante encuestas.
- Es el reflejo de la motivación de los colaboradores: el clima organizacional refleja lo que sienten los trabajadores, es decir, debido a las experiencias que tengan en su centro de trabajo, habrá impacto en ellos.

#### **2.2.1.2. *Tipos de Clima Organizacional***

Brunet (1989) asegura que hay 2 tipos de clima organizacionales son:

- Clima de tipo autoritario se divide en:

Sistema I – Autoritarismo explotador. - quienes están en el alto mando son los que toman las decisiones, mientras que los empleados acatan a ellas. Esto ocurre porque las autoridades no sienten capaces a los otros miembros de suplir funciones importantes dentro de la institución. Asimismo, el personal acata por temor. Claramente hay muy poca comunicación con el jefe.

Sistema II – Autoritarismo paternalista. -en este sistema algunas decisiones sí son tomadas por quienes se encuentran en un nivel inferior del organigrama; pero las más importantes, son para la dirección de la institución.

Aquí se encuentran presentes los reconocimientos.

- Clima de tipo participativo se divide en:

Sistema III – Consultativo. - en este sistema se les tiene confianza a los trabajadores, por ello, se encargan de ciertas responsabilidades como la toma de decisiones en algunos casos. La comunicación es emitida desde el nivel superior

hasta el inferior, al igual que las funciones a desarrollar dentro del campo laboral.

Sistema IV – Participación en grupo. - todo el personal que labora dentro de la institución trabaja enfocada a los objetivos, debido a que se encuentran motivados, por la valoración que se les concede al emitir opiniones que se convertirán en decisiones frente a problemas.

Por otro lado, Rodríguez (2023) sostiene que hay 4 tipos de climas organizacionales:

- Autoritario: los trabajadores de la institución tratan de no comunicarse con sus compañeros y no se tienen confianza entre ellos. No se le da importancia a la opinión de los miembros, todo lo resuelven los directivos.
- Paternalista: hay comunicación y compañerismo, pero es muy frágil. No hay mucha intervención por parte de los trabajadores, trayendo como consecuencia la falta de identidad.
- Consultivo: los comentarios de los trabajadores son escuchados, las autoridades de la institución confían en ellos, aunque la decisión final sigue siendo del alto mando.
- Participativo: los comentarios de los trabajadores son importantes para la toma de decisiones.

#### **2.2.1.3. *Importancia del Clima Organizacional***

Brunet (1989) asegura que el clima organizacional es importante porque:

- A través de la evolución del clima organizacional se puede conocer cuáles son los puntos negativos que se posee dentro del área laboral y la comunicación.
- Se puede mejorar e intervenir en los problemas de clima organizacional a través de la comunicación.
- Los problemas se pueden predecir y trabajar en ellos a través de la comunicación asertiva.

Rodríguez (2023) sostiene que la importancia del clima organizacional radica en: hacer que sea agradable trabajar dentro de la institución para que el trabajador sea mucho más productivo. Asimismo, menciona que el clima laboral afecta en motivación, actitudes y satisfacción.

#### **2.2.1.4. Ventajas del Clima Organizacional**

Rodríguez (2023) asegura que las ventajas del clima organizacional son:

- Mayor comunicación entre pares: al no existir problemas entre los trabajadores, la comunicación será más fluida, generando lazos fuertes entre ellos.
- Ambiente cómodo: si se sienten cómodos podrán expresarse, generará seguridad y confianza en ellos.
- Más interés en pertenecer a la empresa: los trabajadores deben tener entusiasmo y orgullo por ser parte de su centro de labores.
- Reducción del absentismo laboral: si hay un clima agradable no hará trabajadores que falten, ni que lleguen tarde de manera frecuente.

#### **2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional**

Brunet (1983) asegura que para los investigadores Bowers y Taylor, el clima organizacional se basa en cinco dimensiones:

- Apertura a los cambios tecnológicos: siendo la comunicación un papel importante para que exista un conducto para la adaptación a los cambios tecnológicos. Se refiere a la tecnología pensada por parte de los directivos para que los empleados desarrollen su trabajo en óptimas condiciones. Se ha considerado los siguientes indicadores: conocimiento, satisfacción en el trabajo, productividad e innovación.
- Recursos Humanos: se basa en que los directivos deben estar al pendiente de los empleados mientras desarrollan sus actividades. Se ha considerado los siguientes indicadores: logros, relaciones laborales, valoración y rotación. Debe ser el responsable de gestionar la comunicación interna creando canales eficaces para la comunicación.
- Comunicación: los empleados deben ser escuchados por los directivos, siendo la base fundamental ante cualquier problema. Se ha considerado los siguientes indicadores: escucha activa, herramientas de comunicación interna, trabajo colaborativo y comportamiento.
- Motivación: referida a la atmósfera que genera la estabilidad en el trabajo. Se ha considerado los siguientes indicadores: puntualidad, responsabilidad, objetivos y socialización. La comunicación es la mejor herramienta para generar motivación. Por ello, los directivos pueden inspirar a través de la comunicación. Si el trabajador se encuentra motivado tendrá una comunicación eficaz.

- Toma de decisiones: basada en los antecedentes que se tiene en la institución frente a un problema, evaluando la participación de los empleados.

Se ha considera los siguientes indicadores: involucramiento laboral, informarse, identificación y compromiso. Asimismo, debe haber comunicación fluida para que no haya rumores o malentendidos.

Sin embargo, Brunet (1983) sostiene que los diversos autores que han estudio el clima organizacional no se han puesto de acuerdo con las dimensiones que debe tener un instrumento para que dé con exactitud el clima organizacional. Debido a ello, hay algunos que aseguran que son 2 a 11 dimensiones. Lo cierto es que entre ellas incluyen a otras propuestas de dimensiones. Por ejemplo, Pritchrad y Karasick en 1973, desarrolló 11 dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo.

#### **2.2.1.6. Teorías**

##### **Teoría del clima organizacional**

Brunet (1989) asegura que, la teoría del clima organizacional también es conocido con el nombre Teoría de los sistemas, la cual está desarrollada por el psicólogo organizacional, estadounidense, Rensis Likert, en donde señala que la conducta de los jefes tendrá repercusión en los trabajadores, la cual tendrá relación directa con la comunicación que se utiliza dentro de la institución.

Asimismo, otro factor influyente será las percepciones hacia ciertos acontecimientos en la institución. Puesto que este siempre va a predominar ante cualquier eventualidad que se presente con los compañeros de trabajo.

Por ello, la percepción de cada uno estará influenciada por el contexto por los principios personales y la percepción acerca del clima organizacional.

## **Teoría de Sistemas de Niklas Luhmann**

Urteaga (2008) asegura que no toda comunicación interna es exitosa, puesto que existen factores como la incomprendión y el rechazo de comunicar. El procedimiento de comunicación es el resumen de la información de un enunciado. Asimismo, precisa que la comunicación solo se realiza cuando el receptor mira, escucha, lee y comprende.

Describe la sociedad como un sistema, la cual asegura que se distingue por comunicaciones y no por personas. Refiriéndose a subsistemas funcionales como: sistema político, económico, religioso, artístico o jurídico. Luhman sostiene que la comunicación es fundamental para la reproducción social.

## **Teoría de la motivación o teoría de Herzberg**

Baguer (2009) sostiene que la teoría de Herzberg concedió aportes significativos en el área de psicología laboral, enfocándose en la gestión administrativa. En 1950, el psicólogo estadounidense, Frederick Herzberg, investigó sobre la motivación en relación con el trabajo, juntamente con su equipo de la Universidad de Ontario Occidental, en Canadá.<sup>g</sup>

Llegando a la conclusión que el rendimiento guarda correlación con la comodidad y la comunidad del personal que labora en una institución. Por ello, si es feliz dará mejores resultados; caso contrario, bajará significativamente su producción.

El estadounidense se basó en estudios que hablaban de la relación entre productividad y felicidad, los cuales dieron paso a su teoría. La desarrollaba con sus compañeros de trabajo, Mausner y Snyderman. Pero concluyeron que medir la productividad y felicidad era variante, puesto que en algunos casos daría como respuesta negativa; otras, positiva.

Por ello, tomando de base la teoría del psicólogo Abraham Maslow, la cual ellos consideraban que era correcta, le añadieron dos factores a la felicidad, que tienen que ver con la motivación en el campo laboral, dando paso a su teoría también conocida como Teoría de la motivación – higiene o de los dos factores.

- Factores higiénicos. - los cuales se encuentran dentro de los fisiológicos y de seguridad en el primer nivel de la pirámide de Maslow, esto se justifica, básicamente, porque el personal que labora no alcanza una alta productividad por

ellos mismos, sino por cuán cómodos se sienten, lo que generará que no haya insatisfacción.

- Factores motivadores. - los mismos que tiene relación con el trabajo, en cuanto a desempeño, y que tiene que ver con la motivación laboral. Si sienten que son una pieza importante, mejorará su nivel de productividad. Debido a ello, se debe tomar en cuenta: asignar funciones, retarlos, etc.

Los cuales se basan en el nivel 3,4 y 5 de la pirámide de Maslow, es decir afiliación, reconocimiento y autorrealización.

Sin embargo, esta teoría también ha sido criticada, debido a que aseguran que no deben existir factores que subdividen la motivación, puesto que todo es parte de uno.

Palomo (2014) opina que la teoría de la satisfacción en el trabajo de Herzberg también es Teoría de los factores. Asimismo, se considera que los factores motivaciones son causados directamente con el trabajo como, por ejemplo, con los deberes, el reconocimiento, la comunicación, entre otros. Mientras que los factores higiénicos son externos al trabajo como: políticas de la institución, remuneración, etc.

Para demostrar esta teoría tomaron de nuestra a ingenieros y personal del área de contabilidad. A los cuales se les aplicó una entrevista semiestructurada, basándose en experiencias positivas y negativas que hayan tenido en su centro de trabajo.

Las respuestas obtenidas dieron paso a los factores del primer y segundo nivel, en donde se asegura que uno es la parte objetiva de la experiencia; el otro, es la respuesta en el ámbito psicológico.

Robbins y Judge (2013) asegura que la Teoría de los dos factores se realiza tomando de base el antecedente de la actitud de un trabajador frente a sus labores podrá generar el triunfo o decepción en la institución.

Factores intrínsecos allí se encuentran: la recompensa, valoración, cumplimiento de obligaciones, entre otras, están conexos a la satisfacción. A comparación de quienes no se sienten satisfechos, en ellos están presentes factores extrínsecos como la remuneración, reglamentos institucionales, contextos laborales, etc.

## **Teoría de la motivación de McClelland**

Baguer (2009) señala que la teoría de la motivación de McClelland, es una de las más conocidas y ejecutadas en el mundo institucional. Realizada en la universidad de Harvard, en Estados Unidos.

McClelland sostiene que a diferencia de las teorías expuestas anteriormente, en el ámbito laboral, no solo deben apoyarse de la motivación, debido a que hay otros factores que se ven involucrados como, por ejemplo, las relaciones laborales y comunicacionales en relación con el equipo de trabajo, jefes, etc.

El personal que labora deberá poseer las siguientes características:

- Logro: se busca ser competitivo y comunicativo por encima de todo.
- Afiliación: los trabajadores motivados apuntan a formar lazos amicales dentro del equipo de trabajo.
- Poder: quienes apuntan a ello, buscan la satisfacción personal, lo hacen para poseer el registro de todo, por ambicionar soberanía.

Rbbins y Judge (2013) asegura que la teoría de David McClelland se basa en:

- Necesidad de logro se realizan para destacar, comunicar y sentirse satisfecho.
- Necesidad de poder son las acciones por la cual se toma el liderazgo, siendo un grupo los subordinados.
- Necesidad de afiliación es tener relaciones amicales a través de la comunicación con los compañeros de trabajo, las cuales apuntan a la estabilidad.

La teoría de McClelland es una de las más aceptadas, pero también es menos aplicada, puesto que para realizarla en una institución se requiere de un especialista, lo que significaría una inversión grande.

### **Teoría de la equidad**

Baguer (2009) asegura que la teoría de la equidad del psicólogo belga, John Stacey Adams, se basa en la motivación de acuerdo con la valoración del desempeño del trabajador y con la relación al salario que recibe.

Es decir, si es muy productivo, el personal que labora deberá ser retribuido con un mejor salario; a diferencia, de quien no se esfuerza. Si pasa lo contrario dentro de una institución, el trabajador se irá desmotivando porque su eficiencia no es relativa a los honorarios que recibe.

Además, se consideró la siguiente teoría porque una de las dimensiones mencionadas por Brower y Tayler es la comunicación.

### **Teoría de la información organizacional de Weik**

Robbins y Judge (2013) asegura que la teoría de la información organizacional elaborada por Karl Weik en el año 1969, está hecha bajo los postulados de Claude Shannon y Warren Weaver en la Teoría de la información.

Weik sostiene que el mensaje en las instituciones que se emite muchas veces no se entiende porque no hay una buena comunicación, lo que genera que los trabajadores se confundan al momento de realizar sus tareas. En algunas ocasiones, recurren a compañeros que llevan tiempo trabajando en la organización para que aclaren sus dudas.

Por ello parten las siguientes afirmaciones, en los centros de trabajo es necesaria la comunicación, en base a ello, es necesario que se emita un mensaje que no cree confusiones. Asimismo, se debe dar sentido al mensaje. A través de la comprensión de este, se procesa la información recibida para que sea entendible.

Weik sostiene que una persona puede interpretar un mensaje de diferentes maneras, lo que ocasionaría una confusión en la recepción. El mensaje al llegar al personal pasará por la representación, en esta fase, se dará tratamiento al mensaje; en la selección, algunos de nuestros sentidos nos fallarán. Por ello, de acuerdo con nuestra experiencia entenderemos el mensaje. De un todo, se irá eliminando lo que no es para que quede el mensaje final.

### **Palabras claves:**

**Instituciones:** Es una organización que puede ser pública o privada, la cual apunta al bien común sirviendo a la comunidad. Asimismo, las instituciones le pertenecen al gobierno u otras entidades (Opinión Duel, s.f.).

**Empresas:** Es una organización privada creada con el afán de generar ganancias a través de su producción o venta de productos o servicios. Por ello, las empresas tienen propietario (Opinión Duel, s.f.).

**Personal administrativo:** son aquellos trabajadores que desempeñan labores bajo la supervisión directa del área administrativa, recurriendo a las herramientas de trabajo que se le asigne. Dentro de ella, se encuentran siguiente las categorías: jefe del equipo, oficial administrativo, auxiliar administrativo, aspirante administrativo, telefonista, ordenanza, programador, analista de proceso de datos y operador (Boe, 2020).

**Motivación:** es pieza fundamental en el ser humano, por ser quién impulsa a realizar acciones. La misma que está relacionada con los estímulos, deseos y anhelos de cada uno. El comportamiento siempre se definirá por las motivaciones que tengamos, explicando el porqué de ellos (Chiavenato, 2001).

McClelland (1989) asegura que la motivación guarda relación directa con los pensamientos internos de cada ser humano. Es la fuerza que empuja a seguir con nuestros objetivos. Asimismo, también se representa por la observación de acciones, la cual hace que lo imitemos.

**Trabajo colaborativo:** se realiza con la finalidad de fortalecer los lazos entre las personas que trabajan en un mismo ambiente, además de fomentar la motivación. Asimismo, los trabajadores adquieren conocimientos y experiencias a través de estas reuniones (Morales, 2010).

Baguer (2009) sostiene que, el equipo de trabajo es un grupo de personas, los cuales trabajan para alcanzar los objetivos institucionales. Para ello, se encuentran liderados por alguien que refuerza al equipo y hace que los participantes fortalezcan sus habilidades.

Asimismo, los grupos de trabajo deben ser pequeños, no más de 6 integrantes, deben contar con las siguientes características: ser activo, hábiles, etc.

Además, las ventajas que justifica trabajar en equipo es por la retroalimentación que se

realiza con los miembros, participan y fortalecer los lazos entre compañeros.

**Rotación del personal:** es la cantidad de personal se une y se van de su lugar de trabajo, esto se suscita en todo el año en una institución. Asimismo, esto significa la disminución de gastos por parte de la institución (Castillo, 2007).

Por otro lado, se debe investigar por qué un trabajador se desvincula de la institución.

Álvarez (2013) asegura que, la rotación de personal se refiere al recurso humano que se retira de la institución que labora, lo hacen porque tienen motivos muy fuertes para hacerlo, en la mayoría de los casos es por causas de muerte o jubilaciones.

También algunos de los factores pueden ser por la reducción del salario, cambios de políticas de la institución, etc.

**Comportamiento:** el comportamiento del personal que labora en una institución se verá relacionado de acuerdo con los objetivos personales, necesidades y anhelos. Así como también con el clima organizacional que hay en el trabajo (Chiavenato, 2001).

Por otro lado, hay quienes se interesan más por las relaciones que se puedan construir en el trabajo. Las experiencias también jugarán un rol de selección e influenciará en su comportamiento.

Robbins (1998) el comportamiento tiene que ver con la conducta en el trabajo, con la satisfacción, la misma que hará que el personal realice sus actividades con mayor eficiencia. Por ello, el jefe debe prestarle mayor atención a estas señales que se muestran en el accionar diario.

**Identificación:** es sentirse parte de algo o alguien. Es un aspecto psicológico, por el cual nos hace realizar acciones positivas, actuando de la mano de la motivación. Asimismo, es mostrar que los ideales son compartidos con un grupo (Freud, 1921, citado por Machta, p.6).

Chiavenato (2001) sostiene que, la identidad únicamente se logra, cuando el trabajador se involucra en su totalidad en su trabajo, es decir, que conozca y que termine el trabajo encomendado por completo, mas no delegando funciones para culminar una parte del proyecto. Ya que, si se realiza de manera contraria, no valorará la pequeña parte que hizo, debido a que desconoce todo el proceso.

**Logro:** parten de obtener la excelsitud y enfrentar obstáculos. Siendo estos quienes nos

acerca a consecuencias favorables direccionadas al triunfo (McClelland, 1989).

Para lograrlo, primero debemos identificar nuestras fortalezas y debilidades. Trabajar arduamente por los desafíos propuestos.

Palomo (2014) asegura que el logro es la necesidad de realizar adecuadamente las cosas para obtener el triunfo. Las personas que llegan a este nivel son quienes les gustan los desafíos. Esto se relaciona con la autorrealización, porque mediante esta se puede alcanzar.

**Escucha Activa:** es la destreza de la comunicación que se forma del lenguaje verbal y no verbal. Es concentrarse en lo que dice el emisor, y no distraerse pensando en la respuesta que se dará. También se dice que es superior porque, normalmente, solo oímos (Martín, 2018).

Acosta (2013) sostiene que la escucha activa es atender con detenimiento, no obstaculizar al emisor mientras relata, no divagar con pensamientos que no permitan escuchar y no apresurarse en emitir una respuesta.

### **III. METODOLOGÍA**

Hernández et al., (2014) asegura que el enfoque cuantitativo es un enfoque de investigación que se basa en procedimientos que deben seguirse sin omitir ninguno de ellos, pero si se puede redefinir algunos. Se utiliza la estadística.

Por consiguiente, esta investigación pertenece a este enfoque porque cumplirá con las instrucciones antes mencionadas para determinar el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.

Ñaupas et al.(2014) asegura el tipo de investigación básica, pura o fundamental es aquella que se realiza con la finalidad de obtener nuevos conocimientos. Basándose en la curiosidad. Se toma de base para otro tipo de investigaciones, las cuales brindan propuestas de mejora.

De esta manera, la investigación pertenece a este tipo porque no existen antecedentes en la localidad en donde indique que se haya realizado investigaciones científicas en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, por ello se cumple con la finalidad anteriormente descrita. Además, al concluir se recomendarán alternativas de mejora.

#### **3.1. Método**

Rodríguez (2007) sostiene que el método analítico es aquel que examina un todo para luego estudiar las partes de la investigación. Por ello, se estudiará el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024, las cuales responderán a las dimensiones e indicadores.

Por otro lado, en cuanto a la recopilación de información se encontró una basta información fuentes físicas o virtuales como libros, revistas científicas, repositorios, etc., las cuales solo se optó por considerar aquellas que van acorde a la investigación.

Rodríguez (2007) asegura que el método sintético compone varios objetos de investigación para examinarlos en conjunto. Por ello, en esta investigación se descompondrá a través de dimensiones para sintetizalo en el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa.

### **3.2. Diseño**

El diseño no experimental fundamentalmente es aquel en donde no se va a manipular la variable, solo se observa y describe. Es decir, no se va a experimentar con ella, puesto que no se realizará ninguna propuesta.

El corte transversal se basa en recoger datos en un solo momento que, posteriormente, se detallarán y examinarán para la investigación. (Liu, 2008; Tucker, 2004, como se citó en Hernández et al., 2014)

Hernández et al., (2014) refieren que, el alcance descriptivo, se basa en detallar características relevantes, panoramas, contextos tal y como se presentan, sin modificar, ni manipular ninguno de ellos. Su objetivo es recopilar información y relatar la constante del objeto de estudio, de acuerdo con la investigación.

El diagrama simbólico es:

**M - O**

Donde:

**M:** Representa la muestra, en esta investigación la muestra será igual a la población por tratarse de una cantidad de 22 trabajadores que conforman el personal administrativo de la fiscalía provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Santa.

**O:** Observación del clima organizacional

### **3.3. Población**

El proyecto de investigación trabajará con todo el personal administrativo de la fiscalía provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Santa, conformada por 3 asistentes administrativos, 13 asistentes en Función Fiscal, 1 especialista administrativo, 5 peritos.

La población es el objeto de estudio, es lo primordial en una investigación porque es lo que vamos a examinar. Por ello, se debe precisar antes de realizar una investigación (Ñaupas et al., 2014).

Por tanto, la población del estudio se conformó por el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 1:

*Distribución de la población*

Cargo	Cantidad
Asistente administrativo	3
Asistente en Función Fiscal	13
Especialista Administrativo	1
Perito	5
Total	22

Fuente: Datos obtenidos de la Oficina de Administración del Distrito Fiscal del Santa. Oficio N°004530-2022-NP-FN-PJFSSANTA.

### **3.4. Muestra**

En esta investigación se trabajará como muestra a toda la población, por ser un número manejable. Se refiere a la muestra censal como aquella en donde se utiliza toda la población para ser estudiada, por ser pequeña (López & Fachelli, 2015, citado por Mozo y Paquirachi, 2019).

El muestreo no probabilístico es donde el investigador aplicará su criterio de acuerdo con la conveniencia de su investigación (Hernández et al., 2014). En este caso, al igual que la muestra, se trabajará con toda la población, la cual consta de 22 trabajadores administrativos de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa.

### 3.5. Operacionalización de la variable de estudio

Tabla 2:

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 1: Clima organizacional	Chiavenato (2001) sostiene que el clima organizacional es la atmósfera que se vive en la institución entre el personal que labora. La cual está relacionado con la	Se realizará un cuestionario, el cual estará dirigido al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios	Apertura a los cambios tecnológicos  personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios	Conocimiento  Satisfacción en el trabajo  Productividad  Innovar  Recursos humanos  Comunicación	1  2  3  4  5  6  7  8  9  10	Encuesta	Escala de Likert

motivación. De esta manera, tendrá influencia en ellos, la misma que afectará de manera positiva o negativa en el desempeño.	del Distrito Fiscal del Santa.	Trabajo colaborativo Comportamiento Motivación Objetivos Socialización Toma de decisiones	11		
			12		
			Impuntualidad	13	
			Responsabilidad	14	
			Objetivos	15	
			Socialización	16	
			Involucramiento laboral	17	
			Informarse	18	
			Identificación	19	
			Compromiso	20	

Fuente: Elaboración Propia

### **3. 6. Técnicas de análisis de resultados**

#### **3.6.1. Técnica de Investigación: Encuesta**

Contreras (2010) sostiene que la encuesta es una técnica la cual se va a valer de preguntas para poder llegar a cumplir con los objetivos planteados en la investigación. Además, se basa en la descripción de objeto de estudio, puesto que no experimentará con ella, es decir, no la manipulará.

Las mismas que serán aplicadas a una muestra representativa. En esta técnica, se toman en cuenta las experiencias, vivencias, pensamiento, hábitos, etc., los cuales serán evidenciados en su aplicación. Además, se recurrirá a la ciencia estadística para su análisis y cuantificación.

#### **3.6.2. Instrumento de Investigación: Cuestionario**

Esta investigación realizará un cuestionario conformado por 20 preguntas cerradas, las cuales estarán basadas en la dimensión: clima organizacional.

El cuestionario está conformado por preguntas, las cuales están conexas a la hipótesis, su objetivo es recopilar datos para comprobar la suposición. Además, debe tener concordancia con los objetivos que se quieren lograr en el estudio (Ñaupas et al.,2014).

Uribe (2004) sostiene que se empleará la escala de Rensis Likert, cuando se quiera medir actitudes. Basándose en preguntas cerradas, de 5 opciones para marcar. En este caso, del personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa. Se utilizará las siguientes opciones: muy poco, poco, regular, mucho y demasiado.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

Resultados en función a los objetivos

Tabla 3:

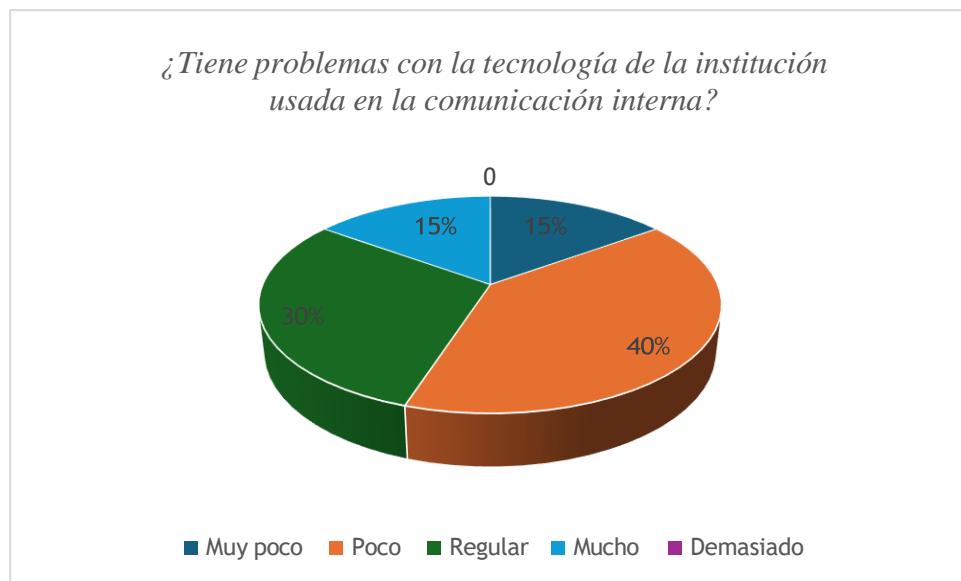
*¿Conoce, usted, los canales tecnológicos usados en la comunicación interna de la institución?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	0	0
<b>Poco</b>	2	10%
<b>Regular</b>	10	50%
<b>Mucho</b>	9	35%
<b>Demasiado</b>	1	5%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el personal administrativo se encuentra en un nivel regular en un 50% ya que conocen regularmente los canales tecnológicos usados en la institución que laboran, el 35% está en un nivel mucho, el 10% se encuentra en un nivel poco y solo el 5% está en un nivel demasiado ya que asegura conocer “demasiado” los canales tecnológicos.

Figura N° 1:



Interpretación: el 40% del personal administrativo se encuentran en un nivel poco ya tienen pocos inconvenientes con las herramientas tecnológicas que usan en su centro de trabajo, el 30% se encuentra en el nivel regular, el 15 % se encuentra en un nivel poco; mientras que el otro 15% está en un nivel mucho es decir sí ha tenido muchos problemas con la tecnología.

Tabla 4:

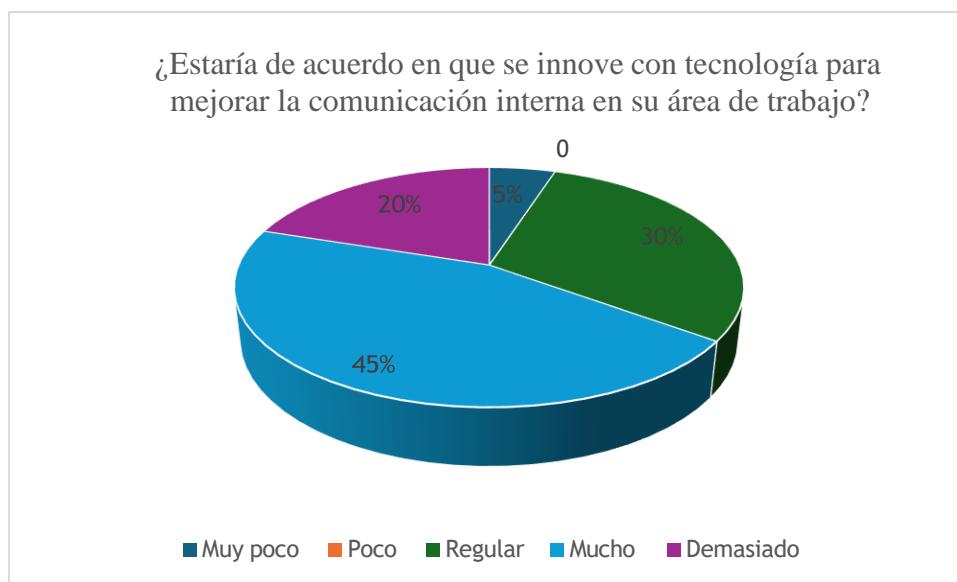
*¿El uso de la tecnología en la comunicación interna ayuda en su productividad?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	3	15%
<b>Poco</b>	3	15%
<b>Regular</b>	4	20%
<b>Mucho</b>	10	50%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 1 personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 50% del personal administrativo se encuentra en un nivel mucho ya que considera que la tecnología empleada en su trabajo ayuda en su productividad, el 20% se encuentra en un nivel regular el 15% está en un nivel muy poco y poco , ya que piensan que poco o muy pocas veces la tecnología ayuda en su productividad.

Figura N° 2:



Interpretación: el 45 % del personal administrativo asegura que está de acuerdo que se innove con tecnología para mejorar la comunicación interna en su área de trabajo. Seguidamente del 30% considerándolo como “regular”. Por otro lado, solo el 5% sostiene que no debería implementarse con tecnología.

Tabla 5:

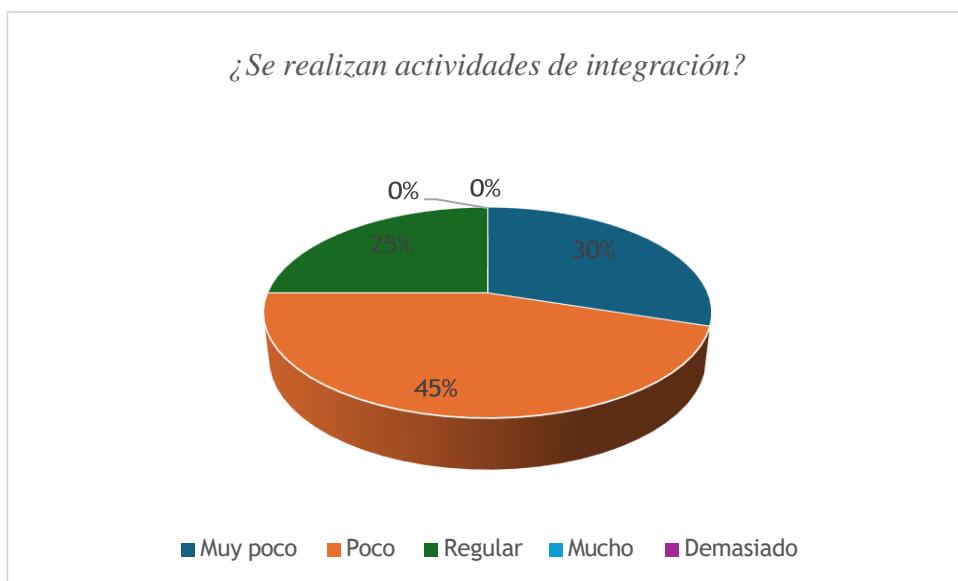
*¿Se comunican los logros institucionales?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	3	15%
<b>Poco</b>	5	25%
<b>Regular</b>	8	40%
<b>Mucho</b>	2	10%
<b>Demasiado</b>	2	10%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 1 personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 40% se encuentra en un nivel regular ya que comunican sus logros institucionales regularmente, el 25 % se encuentra en un nivel poco y el 15% muy poco por lo que les cuesta comunicar sus logros institucionales.

Figura N° 3:



Interpretación: el 45% del personal administrativo se encuentra en un nivel poco ya que son pocas las actividades de integración que organiza la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, el 30% del personal se encuentra en un nivel muy poco ya que dice que las actividades de integración son consideradas como “muy poco” y el 25% se encuentra en un nivel regular porque consideran que regularmente se realizan actividades de integración.

Tabla 6:

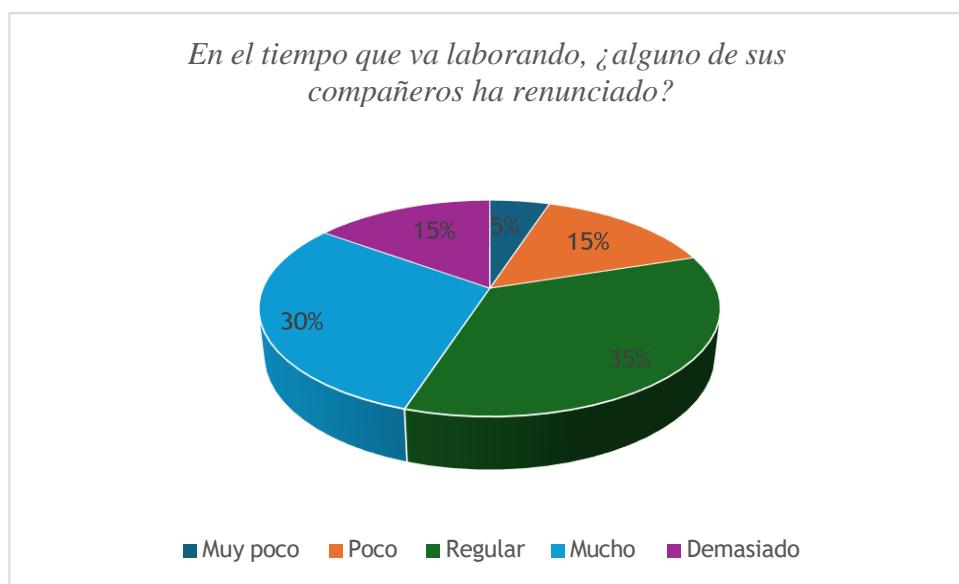
*¿Las capacitaciones de la institución le permiten obtener mejores logros?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	4	20%
<b>Poco</b>	2	10%
<b>Regular</b>	8	40%
<b>Mucho</b>	5	25%
<b>Demasiado</b>	1	5%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 40% de los encuestados se encuentran en un nivel regular ya que opinan que las capacitaciones de la institución permiten regularmente obtener mejores logros, el 25% está en un nivel mucho, el 20% se encuentra en un nivel muy poco ya que sostienen que muy pocas veces le permiten tener mejores resultados, y solo el 5% esta en un nivel demasiado porque opinan que las capacitaciones permiten en demasiá obtener mejores logros.

Figura N° 4:



Interpretación: el 35% del personal administrativo se encuentra en un nivel regular ya que sostienen que de manera regular en el tiempo que vienen trabajando, los compañeros de trabajo han renunciado, el 30% se encuentra en un nivel mucho, y solo el 5% se encuentra en un nivel muy poco.

Tabla 7:

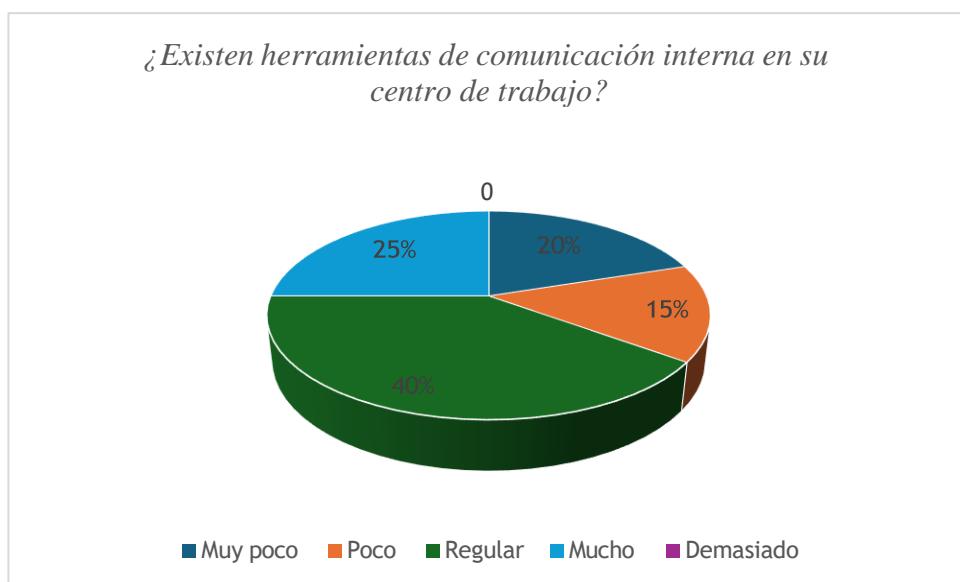
*¿Sus opiniones y/o quejas son escuchadas?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	5	25%
<b>Poco</b>	9	45%
<b>Regular</b>	6	30%
<b>Mucho</b>	0	0%
<b>Demasiado</b>	0	0%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 1 personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 45% personal administrativo se encuentra en un nivel poco ya que sienten que pocas veces sus quejas y opiniones son escuchadas, el 25% en un nivel “muy poco” y ninguna persona se encuentra en el nivel mucho o demasiado ya que nadie cree que sus opiniones o quejas son escuchadas.

Figura N° 5:



Interpretación: el 40% del personal administrativo se encuentra en un nivel regular ya que afirma que regularmente existen herramientas de comunicación interna en su centro de trabajo, el 25 % se encuentra en un nivel mucho, el 20% en un nivel muy poco.

Tabla 8:

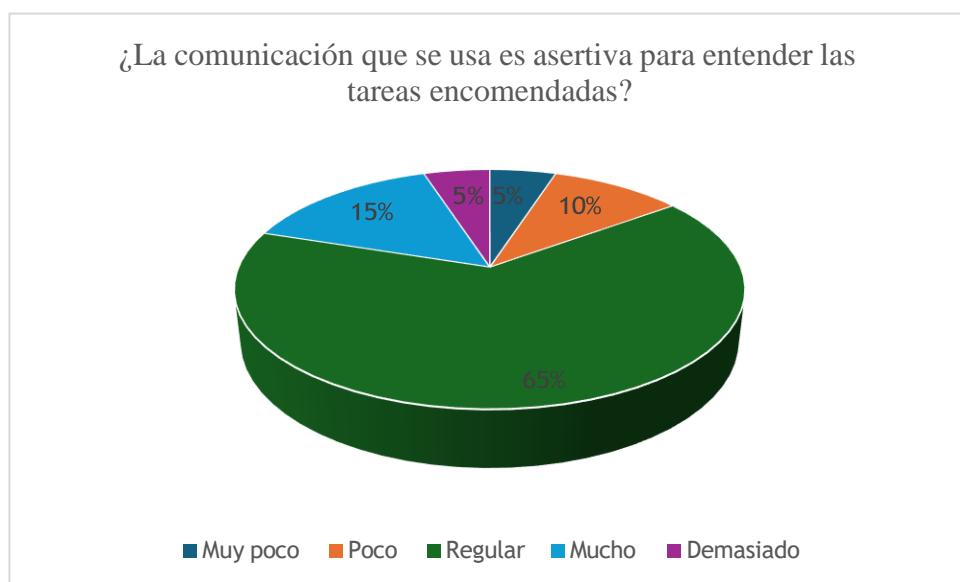
*¿Considera que se debe trabajar en equipo?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	0	0%
<b>Poco</b>	0	0%
<b>Regular</b>	9	45%
<b>Mucho</b>	5	25%
<b>Demasiado</b>	6	30%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 45% de los encuestados se encuentra en un nivel regular ya que consideran que regularmente se debe de trabajar en equipo, el 25% en un nivel mucho y el 30% en un nivel demasiado, considerando que con demasiada debe haber un trabajo en equipo.

Figura N° 6:



Interpretación: el 65% del personal administrativo se encuentra en un nivel regular, ya que opina que la comunicación que emplea es asertiva para entender las tareas encomendadas, el 15% se encuentra en un nivel mucho y el 10% en un nivel poco, es decir que la comunicación que usan es poca efectiva.

Tabla 9:

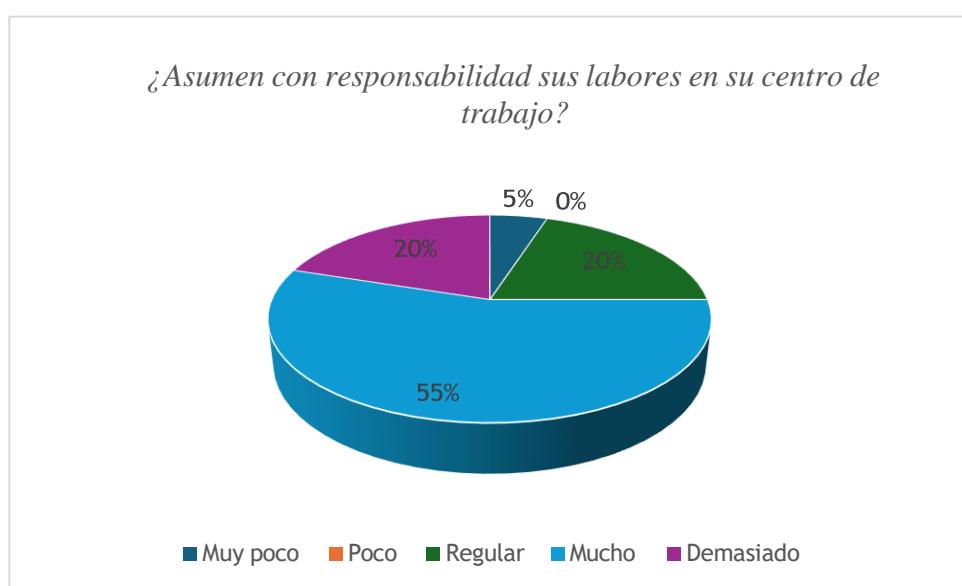
*¿Culmina a tiempo las tareas asignadas?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	1	5%
<b>Poco</b>	0	0%
<b>Regular</b>	8	40%
<b>Mucho</b>	9	45%
<b>Demasiado</b>	2	10%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 1 personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 45% del personal administrativo se encuentra en el nivel mucho, ya que muchos de ellos culminan a tiempo las tareas asignadas, el 40% se encuentra en un nivel regular y el 5% muy pocas veces culminan a tiempo las tareas asignadas.

Figura N° 7:



Interpretación: el 55% de los encuestados se encuentra en un nivel mucho ya que asumen con responsabilidad sus labores en el centro de trabajo, el 20% se encuentra en un nivel demasiado y poco , y solo el 5% se encuentra en un nivel muy poco, ya que muy pocas veces asumen con responsabilidad sus labores.

Tabla 10:

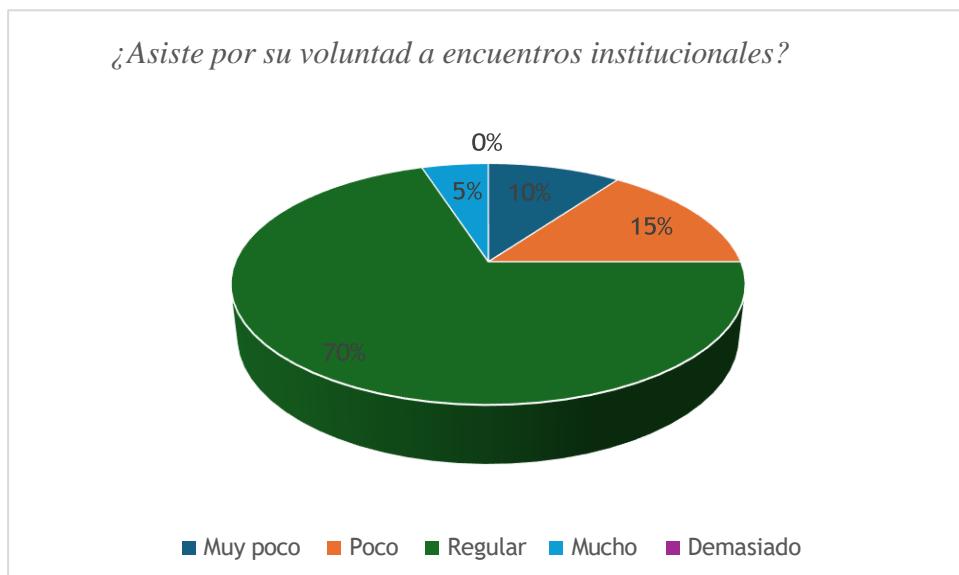
*¿Cumple los objetivos laborales?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	0	0%
<b>Poco</b>	0	0%
<b>Regular</b>	35	35%
<b>Mucho</b>	55	55%
<b>Demasiado</b>	10	10%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 1 personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 55% del personal administrativo se encuentra en un nivel mucho ya que sienten que cumplen con los objetivos laborales, el 35% se encuentra en un nivel regular y el 10 %, en un nivel demasiado.

Figura N° 8:



Interpretación: el 70% de los encuestados se encuentra en un nivel regular ya que mencionan que su asistencia a los encuentros institucionales es por voluntad propia; asimismo, el 15% se encuentra en un nivel poco y el 10% en un nivel muy poco.

Tabla 11:

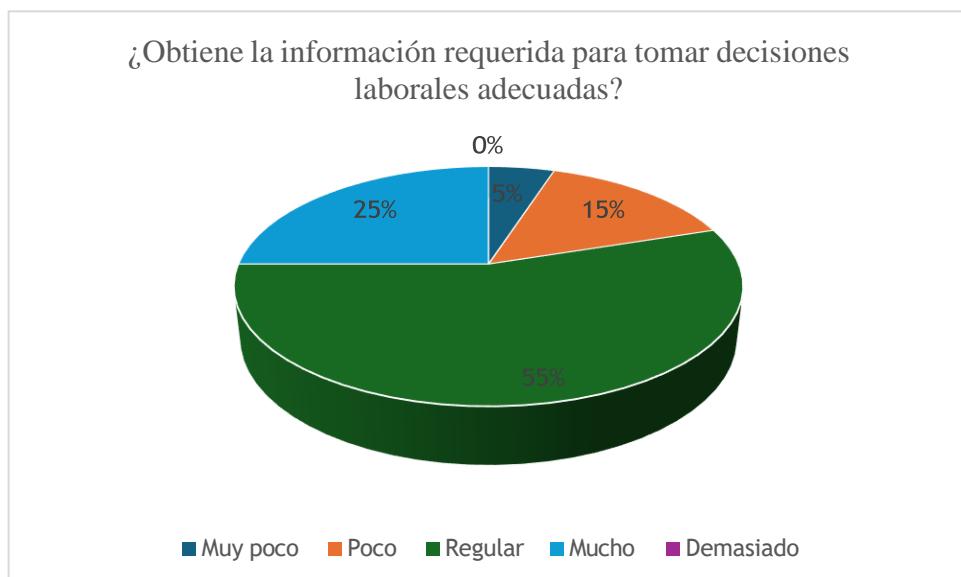
*¿Participa en la toma de decisiones?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Muy poco	3	15%
Poco	6	30%
Regular	10	50%
Mucho	1	5%
Demasiado	0	0%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 1 personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: Se observa que en la tabla 11, el 50% del personal administrativo se encuentra en un nivel regular es decir participa regularmente en la toma de decisiones, el 30% se encuentra en un nivel poco y solo el 5% se encuentra en un nivel mucho ya que participa mucho en la toma de decisiones.

Figura N° 9:



Interpretación: el 55% del personal administrativo se encuentra en un nivel regular ya que opinan que regularmente obtienen información requerida para tomar decisiones adecuadas, el 25% se encuentra en un nivel mucho y solo el 5%, en un nivel muy poco.

Tabla 12:

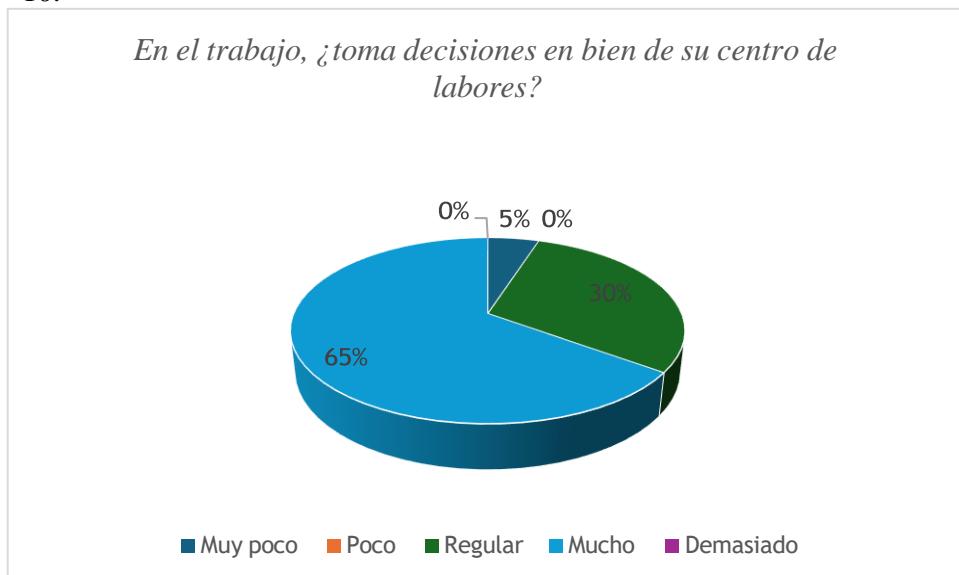
*¿Se siente identificado con la institución?*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Muy poco</b>	0	0%
<b>Poco</b>	1	5%
<b>Regular</b>	6	30%
<b>Mucho</b>	11	55%
<b>Demasiado</b>	2	10%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 1 personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del MP-FN- PJFSSANTA

Interpretación: el 55% del personal administrativo se encuentra en un nivel mucho ya que en varias ocasiones se sienten identificados con la institución en la que laboran, el 30% se encuentra en un nivel regular y el 10%, en un nivel demasiado.

Figura N° 10:



Interpretación: El 65% de los encuestados se encuentra en un nivel mucho ya que son varios los que toman decisiones en bien de su centro de labores, el 30% se encuentran en un nivel regular y el solo el 5%, en un nivel muy poco.

#### **4.2. Discusión**

Determinar el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa 2024 fue el objetivo principal de la presente investigación y tras el análisis de los resultados se encontró que el clima organizacional se encontraba en un nivel medio. Los resultados que se obtuvieron mostraron limitaciones significativas, especialmente en el compromiso, donde se obtuvo niveles bajos, así mismo se reflejó que la asistencia a encuentros institucionales por voluntad propia y la participación en la toma de decisiones en su centro de trabajo era de forma regular, mientras que la identificación con este, era mayoritaria.

En ese sentido se considera necesario fortalecer la integración y participación del personal administrativo en eventos institucionales. Según Brunet (1989) considera que el clima organizacional, sistema III – consultativo es en donde al personal se les tiene confianza, se le encargan ciertas responsabilidades como la toma de decisiones, en algunos casos, y donde la comunicación es emitida desde el nivel superior hasta el inferior, al igual que las funciones a desarrollar dentro del trabajo.

Por tanto los resultados obtenidos difieren con lo señalado por Vargas (2022), quien en su investigación sobre clima organizacional de enfermeras en un hospital II-I durante la pandemia de COVID-19 concluyó que existía una percepción positiva en el clima organizacional entre las enfermeras, la cual estando influenciada por el contexto del COVID-19 pudo fortalecer el trabajo en equipo y la cooperación entre su personal. Muy diferente a lo encontrado en este investigación, donde la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa evidenció algo más burocrático, con ciertos problemas en cuanto a la participación activa y la comunicación efectiva en su personal.

Al respecto Rodríguez (2023) menciona que es importante que una institución tenga un buen clima organizacional para que sus trabajadores se sientan identificados con ella, además de que así serán más productivos en sus labores dentro de la empresa, puesto que el clima laboral influye en la motivación, la actitud y la satisfacción de los trabajadores. Bajo esta perspectiva, los resultados de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa evidencia la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la participación y la comunicación

del personal administrativo, puesto que una participación y comunicación deficiente afectan la motivación y productividad del personal, creando un inapropiado clima organizacional.

Con respecto al primer objetivo específico sobre describir el nivel de apertura a los cambios tecnológicos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024 se evidencio una situación variada referente a la valoración de las herramientas tecnológicas debido a las diversas opiniones sobre importancia y utilidad de estas, pues no todos los trabajadores las utilizan con la misma frecuencia además de que el conocimiento sobre ellas es intermedio, en cuanto al conocimiento de los canales tecnológicos que se manejan en la institución se registró (tabla 3) que el personal tiene conocimiento intermedio de ellos, mientras que la mayoría (figra1) presentó de poca a mediana dificultad en el uso de herramientas tecnológicas, siendo un factor que podría afectar su desempeño laboral, por tanto en este contexto se presenta la necesidad de realizar capacitaciones sobre competencias digitales para promover mejoras en los procesos institucionales que les permitan tener un desempeño más productivo.

En cuanto a la percepción sobre la relación entre tecnología y productividad (tabla 4) el personal administrativo reconoce que el uso de las herramientas tecnológicas contribuyen al buen desempeño laboral, pues la tecnología es de suma importancia para el desarrollo de sus funciones así como de varias capacitaciones al personal, en cuanto a uso y manejo, para poder implementarlas en la institución. En la figura 2 se evidenció que la mayoría del personal administrativo está de acuerdo con que se innove la tecnología para obtener una comunicación más eficaz que permita agilizar y desarrollar mejor las tareas asignadas.

Al comparar estos hallazgos con los encontrados por Puertas-Hidalgo y Valdiviezo-Abad (2022) en 22 países de diversas organizaciones de Europa donde se reportaron que el 60.8% de los trabajadores conocen y utilizan las herramientas tecnológicas en su centro de labores y donde un 39.2% no le toman la importancia adecuada se puede manifestar que en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024, el predominio de los resultados regulares y dificultades en el conocimiento y utilización de las herramientas tecnológicas evidencia la necesidad de hacer mejoras en estos aspectos con el fin de que el personal pueda tener

un mejor desempeño de sus funciones teniendo conocimiento sólidos y actualizados sobre tecnologías en el trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, sobre el nivel de satisfacción de recursos humanos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024 los resultados mostraron un nivel regular de satisfacción permitiendo identificar aspectos relacionados con la comunicación de logros, actividades de integración, capacitaciones y la permanencia laboral. Referente a la comunicación de logros (tabla 5) se evidenció una comunicación regular, reflejando que hay cierto grado de dificultad para compartir los logros alcanzados por el personal administrativo, este grado de comunicación regular podría tener una repercusión negativa en el personal ya que afectaría su motivación y desempeño laboral. Al respecto, estos resultados difieren con los encontrados por Granados (2014) quien concluyó que la comunicación en el trabajo es muy importante porque permite a los trabajadores sentirse cómodos y apreciados además Espetia (2024) señala que es muy importante que los trabajadores de una organización reciban apoyo emocional, se sientan escuchados y tratados con empatía.

En relación a las actividades de integración (figura 3) se evidenció que estas son pocas, siendo la percepción del personal administrativo como insuficientes. Este aspecto reflejaría debilidad en el fortalecimiento de vínculos interpersonales e identificación en el centro de labores. Estos resultados difieren de los encontrados por Chacón (2015) quien encontró una excelente relación de colaboración e identificación entre los compañeros de una empresa donde realizó su investigación.

Respecto a las capacitaciones institucionales (tabla 6) se encontró que estas son moderadas en referencia a la mejora del desempeño laboral. Estos resultados indicarían que hay quienes reconocen la importancia de las capacitaciones y que las considera significativas para su desempeño laboral. Al respecto Chacón (2015) señala que es muy importante realizar ese tipo de actividades, pues en su investigación concluyó que el realizar capacitaciones, talleres y diseñar programas en base a las necesidades de los trabajadores los motivan e incrementa su productividad. Y en cuanto a la permanencia laboral (figura 4) se encontró que el personal administrativo considera que durante el tiempo que vienen laborando en la institución se han presentado renuncias de forma regular por parte del personal, al aparecer esto estaría asociado a la falta de beneficios y la poca valoración del desempeño laboral afectando así la pertenencia y el compromiso.

En cuanto al tercer al objetivo específico sobre identificar el nivel de comunicación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024 se identificó que se encuentra en un nivel regular, lo cual evidencia limitaciones en el uso de herramientas de comunicación institucional, la escucha activa y el trabajo colaborativo. Respecto a si las opiniones o quejas del personal son escuchadas (tabal 7) se evidencio que se tiene una percepción de desatención, es decir, que se sienten poco escuchados. Esta situación evidencia la deficiencia en la comunicación interna y refleja una inadecuada comunicación trayendo como consecuencia la desmotivación. En concordancia con estos resultados están los de Quispe (2024) quien encontró en su investigación niveles bajos de comunicación y relaciones interpersonales en una determinada organización, por lo que concluyó que esta dificultad es más común en instituciones públicas en donde se restringe la retroalimentación.

En cuanto a la existencia de herramientas de comunicación interna en la institución (figura5) el personal administrativo manifestó que si existen dichas herramientas pero que se deben implementar mejor para que su uso sea más óptimo. Además, reconocieron el trabajo colaborativo como una pieza fundamental para alcanzar los objetivos de la institución pero que para ello se debe contar con estrategias de comunicación interna eficiente, este hecho refleja una buena aceptación para el trabajo en equipo. Al respecto Calva (2024) señala que el trabajo en equipo es muy importante, porque siempre brinda buenos resultados cuando se trata de trabajar integrando otras áreas en la institución, tal como lo demostró en su investigación sobre comunicación interna y su relación con el clima organizacional.

Respecto a la comunicación asertiva (figura 6) se evidenció que se encuentra en un nivel regular, es decir que aún existen dificultades en la comunicación y precisión de mensajes generando así confusión y una baja eficiencia al momento de realizar las tareas encomendadas. Estos resultados se asemejan un poco a los de Barrera (2021) ya que en su investigación encontró una percepción baja en la comunicación así como una redundancia y exceso en la información que se brinda al personal generando una baja accesibilidad e interpretación de la información.

En cuanto al cuarto al objetivo específico sobre estimar el nivel de motivación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa 2024

se encontró que este es mucho, evidenciando así un contexto que refleja niveles altos y regulares de compromiso frente a las tareas asignadas, responsabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos.

Referente al nivel en la ejecución y cumplimiento de tareas (tabla 9) se evidenció responsabilidad y compromiso laboral reflejando una actitud positiva que enriquece la eficiencia y los logros laborales, no obstante, se considera que es vital seguir creando estrategias que refuercen el reconocimiento de desempeño y mejora continua en los trabajadores. Estos resultados concuerdan con los de Vargas (2022) quien concluyó que el involucramiento y cumplimiento de las tareas por parte del personal son de beneficio para la institución.

En lo que respecta a asumir con responsabilidad las labores en el centro de trabajo (figura 7), el personal administrativo mostro ser responsable con las tareas que se le encomiendan, lo cual es clave para la motivación, compromiso y clima laboral. En este sentido también se considera seguir promoviendo la cultura de reconocimiento individual y grupal, en este sentido se coincide con Angulo (2024) quien en su investigación concluyó que los indicadores de responsabilidad, motivación y espacio físico son considerados como buenos.

Respecto al cumplimiento de objetivos laborales (tabla 10), el personal administrativo evidencio tener un nivel alto en el cumplimiento de los mismos, lo cual se evidencia en el logro de metas, productividad y motivación. En contraste, Campos (2021) señala que existe una relación moderada entre la comunicación interna y el involucramiento entre los colaboradores para alcanzar los objetivos laborales. Lo cual indica que la motivación depende mucho de la comunicación y la coordinación interna.

Referente a la asistencia a encuentros institucionales por voluntad propia (figura 8) el personal administrativo muestra una participación moderada en los encuentros que organiza la institución. Esto sugiere que se siga trabajando en fomentar la integración del personal mediante la realización de diversas actividades para incrementar la motivación e identificación institucional. En comparación con Espetia (2024) los resultados son similares, pues concluye en su investigación que las relaciones humanas son importantes y positivas para el desarrollo del clima organizacional, sugiriendo que la participación en espacios de integración es necesarios para fortalecer el trabajo en equipo.

Y con respecto al último objetivo específico sobre examinar el nivel de toma de decisiones en el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024 se encontró que se ubicaba en un nivel regular, evidenciando que solo algunos participaban en la toma de decisiones, la mayoría se sentían identificados con la institución y aunque se sentían poco motivados con ella y con la contribución al bienestar, esto por las carencias en acceso a la información debido a la barreras que existen y a los mensajes que muchas veces no suelen ser claros o no se brinda la información adecuada y no se practica una escucha activa.

Respecto a la participación del personal administrativo en la toma de decisiones (tabla 11) se encontró que es limitada, aunque manifiestan intervenir de manera frecuente. Estos resultados son un tanto similares a los resultados encontrados por Calva (2024) quien evidencio que los trabajadores de una organización no se sentían valorados y aseguraban que sus ideas no eran aprovechadas, por lo que concluyó que es importante que los trabajadores de una organización se sientan escuchados y valorados.

En cuanto a la información que se obtiene para la toma de decisiones (figura 9) el personal administrativo opinó que regularmente obtienen información requerida para tomar decisiones, ya que suelen existir problemas para acceder a la información de datos generando debilidad e inefficacia al momento de tomar una decisión que trae como consecuencia retrasos en la entrega de ciertas tareas. En comparación con la investigación de Barrera (2021) los resultados concuerdan, ya que Barrera considera que el exceso de información y las barreras de comunicación impactan negativamente cuando se trata de tomar alguna decisión.

Respecto a la identidad institucional (tabla 12), la gran mayoría del personal administrativo se identifica con la institución, lo cual evidencia un vínculo positivo entre el trabajador y la institución. Este aspecto genera el fortalecimiento del compromiso laboral, la motivación y la colaboración. En ese sentido los resultados de esta investigación son contrarios a los mostrados por Chávez (2021) quien encontró una baja identidad institucional en su investigación.

Finalmente, en cuanto a la disposición para ser parte de la toma de decisiones a favor de la institución (figura 10) se muestra que el personal administrativo tiene mucho compromiso y voluntad en el desarrollo organizacional. Por ello, se considera que se debe

valorar y aprovechar el aporte que brinda el personal administrativo. Ahora bien, se debe tener en cuenta lo manifestado por Barrera (2021) quien advierte que las barreras comunicacionales y el exceso de información son obstáculos para la toma de decisiones, por lo que sugiere enfocarse en optimizar los procesos comunicativos para la toma de decisiones dentro de la organización.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa presenta bajo nivel de participación, deficiencia en el flujo de la información y comunicación interna poco efectiva.

El nivel de apertura a los cambios tecnológicos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024, se encuentra en el nivel mucho, el cual muestra una actitud favorable y receptiva para aprovechar las herramientas tecnológicas, la cual fortalece la eficiencia y productividad.

El nivel de satisfacción de recursos humanos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santas es regular, porque se tiene que reforzar las estrategias de integración, reconocimiento institucional y capacitación continua para mejorar la satisfacción y el compromiso del personal administrativo.

El nivel de comunicación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa es regular, porque se necesita fortalecer los canales de comunicación, promover la participación del personal administrativo y reforzar los espacios de retroalimentación para conseguir un clima organizacional eficaz y efectivo.

El nivel de motivación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa es mucho, el cual está relacionada con la responsabilidad, cumplimiento de objetivos y participación voluntaria en las actividades institucionales. Lo que significa que el personal administrativo mantiene una actitud positiva en el trabajo, lo que mejora la productividad y el cumplimiento de las tareas asignadas.

El nivel de la toma de decisiones del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de

Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa es mucho, debido a que existe un buen nivel de identificación institucional, sin embargo, debe fortalecerse la participación y el acceso a la información.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Se debe implementar con tecnología adecuada los canales tecnológicos para el personal administrativo como, por ejemplo, intranet corporativo, plataformas de videoconferencia, etc.

Realizar diversas actividades de integración para fortalecer los lazos entre el personal administrativo justificándose en temas de integración, valoración, comunicación y colaboración entre ellos. Por ejemplo: cadena de nombres, ovillo de lana, rompecabezas colaborativo, etc.

Se debe priorizar una mayor apertura al diálogo a fin de mejorar la comunicación horizontal entre los fiscales superiores, adjuntos y el personal administrativo. Todo ello se logrará a través de la escucha activa, la expresión respetuosa de ideas y el fomento del trabajo en equipo que como esfuerzo colaborativo conducirá a mejores resultados a nivel de instrucción.

Se requiere premiar o brindar un reconocimiento al personal administrativo que mejor se desempeña, puesto que la mayor calificación la tienen al momento de cumplir con los objetivos laborales y asumir su trabajo con responsabilidad. Por ejemplo, menciones en reuniones, muro de fama, entregarle un certificado, etc.

Se debe implementar un plan de delegación estratégica dirigido al personal administrativo clave como asistentes, jefes y coordinadores de área, para impulsar el desarrollo profesional y la toma de decisiones mediante la asignación de responsabilidades específicas que incentiven al personal a evaluar alternativas, ponderar riesgos y proponer el curso de acción final en diversas tareas como: gestión de inventario de recursos logísticos,

coordinación de reuniones interinstitucionales, supervisión del flujo documental, digitalización de archivos, entre otras y para ello la Presidencia debe garantizar el suministro previo y oportuno de toda la información importante y actualizada, sentando así las bases para una toma de decisiones experimentada y fundamentada.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGÁFICAS

Acosta, J. (2013). *Dirigir. Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones.* Quinta edición. ESIC editorial.

Álvarez Orozco, M. (2013). Mejorar los resultados de su tienda. Cuadro de Mando Retail.

Los indicadores clave (KPI) de los comercios altamente efectivos. Profit editorial.

[https://books.google.com.pe/books?id=X6H7dZkpAu0C&pg=PT46&dq=definicion+de+rotaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiQjL\\_es9f7AhU5ILkGHY2iCf4Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=definicion%20de%20rotaci%C3%B3n+laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=X6H7dZkpAu0C&pg=PT46&dq=definicion+de+rotaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiQjL_es9f7AhU5ILkGHY2iCf4Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=definicion%20de%20rotaci%C3%B3n+laboral&f=false) S

Antezana, M. (2020). Comunicación interna: Nada volverá a ser como antes.

Conexionesan. [Comunicación interna: Nada volverá a ser como antes | Conexión ESAN](#)

Armas Sandoval, J. G. (2014) Comunicación interna y clima laboral (estudio realizado en call center de la ciudad de Quetzaltenango). Tesis para obtener el título profesional, Universidad Rafael Landívar. Armas-Jose.pdf (url.edu.gt)

Avendaño, M. , Balestra, M. y Vieira, C. (2020). Diagnóstico de la comunicación interna en el Perú y los retos frente al Covid-19. Apoyo Comunicación. [Diagnostico-de-la-comunicacion-interna-en-el-Peru-y-los-retos-frente-al-COVID-19.pdf](#) (apoyocomunicacion.com)

Baglietto, A., Ballesteros, A., Barceló, M., Correas, j., Fernández, P., Gómez, S., Hernández, E., López, D. y Moyano, J. (2001). *Hacia una economía del conocimiento.* Esic- Editorial- PricewaterhouseCoopers.  
<https://books.google.com.pe/books?id=jn3FdhLNuBIC&pg=PA14&dq=definicion+de+conocimiento&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwianajuzdf7AhUDLbkGHX>

[d8DsgQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=definicion%20de%20conocimiento&f=false](#)

Baguer Alcalá, Á. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta.* Ediciones Díaz de Santos.

Barrera Demares, E. (2021). Comunicación interna y su relación con el clima organizacional en una compañía de los alimentos en Cartagena de Indias. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar]. [Tesis Eduardo Barrera - MDHO \[2021\].pdf](#)

Brunet, L. (1983). *El clima de trabajo en las organizaciones definición, diagnóstico y consecuencias.* Editorial Trillas.

Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias.* el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf (wordpress.com)

Calva Robles, S. (2024). Comunicación interna y su relación con el clima organizacional de los trabajadores del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú- TV Perú, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Jaime Bausate y Meza]. [TESIS DE SANDRA CALVA PARA REPOSITORIO \(1\).pdf](#)

Campos Perez, S. (2021). La relación de la comunicación interna con el clima organizacional de los colaboradores de Multilab en Lima Metropolitana durante el periodo 2021. [Tesis de titulación, Universidad Tecnológica del Perú]. [S.Campos\\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf](#)

Castillo Aponte, J. (2007), *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad. Segunda edición.* ECOE Ediciones.

[https://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA63&dq=definicion+de+rotaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiQjL\\_es9f7Ah](https://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA63&dq=definicion+de+rotaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiQjL_es9f7Ah)

[U5ILkGHY2iCf4Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=definicion%20de%20rotaci%C3%B3n%20laboral&f=false](#)

Chávez Pariona, O. (2021). Comunicación interna e identidad institucional en el Distrito Fiscal del Santa- Chimbote, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[Chávez PO-SD.pdf](#)

Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, J., y Núñez Partido, A. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.

[https://books.google.com.pe/books?id=0d8oEAAAQBAJ&pg=PA8&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwihr6ia37P7AhUerJUCHcMRBikQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false](#)

Contreras Aranda, S. (2010). Metodología de la investigación científica y sistemática para la toma de decisiones.

[https://cristiancastrop.files.wordpress.com/2013/04/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-cientc3adfica-y-sistc3a9mica.pdf](#)

Cuenca, J. y Verazzi, L. (2018). *Guía Fundamental de la Comunicación Interna*. Editorial UOC.

[https://books.google.com.pe/books?id=mxSzDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](#)

Daza Corredor, A. Beltrán García, L y Silva Rodríguez, w. (2021) Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe Colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76.

[https://doi.org/10.18359/rfce.4233](#)

Espitia Nuñez, E. (2024). *La comunicación interna y el clima laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Challabamba en el año 2023*. [Tesis para obtener el título, Universidad Nacional del Altiplano].

[https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/23647/Espetia\\_Nu%C3%B1ez\\_Emerson\\_Abel.pdf](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/23647/Espetia_Nu%C3%B1ez_Emerson_Abel.pdf)

Forbes Perú. (1 de febrero de 2024). *Ranking Great Place To Work: estos son los mejores lugares para trabajar en Perú en 2024.* <https://forbes.pe/capital-humano/2024-02-01/ranking-great-place-to-work-estos-son-los-mejores-lugares-para-trabajar-en-peru-en-2024>

Granados, M. (2014). *Evaluación del clima organizacional en el colegio nivel medio de la Cabecera Departamental de Huehuetenango* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/01/01/Granados-Maria.pdf>

Great Place to Work. (s.f). Los mejores lugares para trabajar del Mundo 2023.

<https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-del-mundo/2023>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta edición)*. Interamericana Editores. Editorial mexicana.

Machta, S. La identificación secundaria, el psicoanálisis y el caso B, M y J. Universidad de Palermo.

<https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1005/Machta%2C%20Shirly.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Martín Naranjo, M. (2018). Escucha activa y empática. Editorial Elerning S.L.  
<https://books.google.com.pe/books?id=Rm12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+escucha+activa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjikcjr7AhUBILkGHdWaC6UQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=que%20es%20escucha%20activa&f=false>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea, S.A.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=motivaci%C3%B3n+definiciones&ots=b0VespYdye&sig=H\\_VRQPQfag0vt3vEZRDvN2TgqLE#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20definiciones&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=motivaci%C3%B3n+definiciones&ots=b0VespYdye&sig=H_VRQPQfag0vt3vEZRDvN2TgqLE#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20definiciones&f=false)

Ministerio de Transportes y comunicaciones (25 de septiembre de 2020). *Boletín oficial del estado*. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/25/pdfs/BOE-A-2020-11228.pdf>

Morales Fano, R. (2020). Comunicación y reputación internas en los servidores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [Morales\\_FRE-SD.pdf](#)

Morales González, A.C. (2020). *Análisis de la gestión de comunicación interna en la facultad de comunicación social de la universidad de guayaquil para optimizar su cultura organizacional* [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional – Universidad de Guayaquil.

Morales Morgado, E. (2010). *Gestión del conocimiento en sistemas E-Learning, basado en objetos de aprendizaje, cualitativa y pedagógicamente definidos*. Ediciones Universidad Salamanca. [https://books.google.com.pe/books?id=Z9y6-5fKOGkC&pg=PA56&dq=trabajo+colaborativo+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjGq\\_XG-bP7AhWeL7kGHa1FCIYQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=trabajo%20colaborativo%20definici%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Z9y6-5fKOGkC&pg=PA56&dq=trabajo+colaborativo+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjGq_XG-bP7AhWeL7kGHa1FCIYQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=trabajo%20colaborativo%20definici%C3%B3n&f=false)

Mozo Candia, E. y Paquirachi Díaz, Elvis. (2019). *Comunicación interna y desempeño laboral en la Federación de Cooperativas, Lima, 2021*. [Tesis para obtener el título, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66854/Mozo\\_CED-Paquirachi DEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66854/Mozo_CED-Paquirachi DEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Murillas López, A.A. (2019). *Diagnóstico de la comunicación interna en una caja de compensación familiar* [Tesis de titulación, Universidad Autónoma de Occidente]. Repositorio institucional – Universidad Autónoma de Occidente.

Naranjo, C., Paz, A. y Marín, S. (2014). *Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales.* Revista universidad y empresa.

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4425/3195>

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis.* (4ta. Edición). Ediciones de la U.

<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

Obras de consulta - Metodología. (s.f). Escala de Likert. *Diccionario de metodología de la investigación científica.* Recuperado en 21 de agosto de 2023, de [https://www.google.com.pe/books/edition/Diccionario\\_de\\_metodolog\\_a\\_de\\_la\\_investigaci/3G1fB5m3eGcC?hl=es&gbpv=1&dq=escala+de+likert+definicion&pg=P\\_A57&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Diccionario_de_metodolog_a_de_la_investigaci/3G1fB5m3eGcC?hl=es&gbpv=1&dq=escala+de+likert+definicion&pg=P_A57&printsec=frontcover)

Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. (abril, 2020). Comunicación interna ¿qué hacer antes, durante y después de una crisis?  
<https://factorhuma.org/attachments/article/14575/c554-comunicacion-interna-que-hacer-antes-durante-y-despues-de-una-crisis.pdf>

Opinión Duel. (s.f). *¿Cuál es la diferencia entre una empresa y una institución?*

<https://opinionduel.com/negocios/cual-es-la-diferencia-entre-una-empresa-y-una-institucion/>

Palomo Valdillo, M. (2014). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.

Patiño Garrido, E (2022, 11 de febrero). Resolución de Acuerdo de Directorio N° 0015-2022-APN-DIR. <https://www.gob.pe/es/l/2751870>

Puertas – Hidalgo, Rosario y Valdiviezo – Abad, Cesibel (2022). *¿Cómo la tecnología promueve la construcción de un clima laboral alineado a la cultura paz?* *Revista de Cultura de Paz. Volumen 6, 321-337.* <https://doi.org/10.58508/cultpaz.v6.160>

Quispe Cruz, E. (2025). *Comunicación interna y su relación con la gestión de conflictos en la gerencia de desarrollo económico – social de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2024.* [Tesis para obtener el título, Universidad Nacional del Altiplano]. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/24736/Quispe\\_Cruz\\_Ever\\_Ismael.pdf](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/24736/Quispe_Cruz_Ever_Ismael.pdf)

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional.* [https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=PA4&dq=comportamiento+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiW0MLB\\_bP7AhU5D7kGHfvDuwQ6AF6BAgMEA#v=onepage&q=comportamiento%20definici%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=PA4&dq=comportamiento+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiW0MLB_bP7AhU5D7kGHfvDuwQ6AF6BAgMEA#v=onepage&q=comportamiento%20definici%C3%B3n&f=false)

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional. Decimoquinta edición.* Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Rodriguez, F. (2007). *Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa* [Archivo PDF]. [Dialnet-GeneralidadesAcercaDeLasTecnicasDeInvestigacionCua-4942053.pdf](#)

Rodríguez, H. (18 de marzo de 2023) *¿Qué es el clima organizacional?: ¡el éxito de tu empresa para por tu equipo!* Crehana. <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/que-es-clima-organizacional/>

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El manual moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Urteaga, E. (2008). La teoría de los sistemas de Niklas Luhman. Dialnet-  
LaTeoriaDeSistemasDeNiklasLuhmann-3283017.pdf

Valencia Solórzano, M. S. (2019). *Análisis de la gestión de comunicación interna en el área administrativa de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación de la universidad de guayaquil* [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil].  
Repositorio institucional – Universidad de Guayaquil.

Vargas Sánchez, M. (2022). *Clima organizacional de las enfermeras en el contexto de la pandemia COVID-19 en un hospital II-1*[Tesis de titulación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5471/8/TL\\_VargasSanchezMerly.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5471/8/TL_VargasSanchezMerly.pdf)

Vidarte, J. (s.f.). *¿Comunicación interna en la gestión pública?*  
<https://eciperu.pe/blog/com-interna-jordanividarte/>

# **ANEXOS**

ANEXO N° 1: matriz de consistencia

<u>TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</u>	<u>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)</u>	<u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u>
El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.	¿Cómo es el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024?	Determinar el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.	2.4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL 2.4.2.1.1 DEFINICIÓN 2.4.2.1.2 CARACTERÍSTICAS 2.4.2.1.3 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2.4.2.1.4 IMPORTANCIA 2.4.2.1.5 VENTAJAS 2.4.2.1.6. TEORÍAS 2.4.2.1.7 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Hernández et al., (2014) asegura que el enfoque cuantitativo es un enfoque de investigación que se basa en procedimientos que deben seguirse sin omitir ninguno de ellos, pero si se puede redefinir algunos. Se utiliza la estadística.
	<u>VARIABLES</u>  V1: Clima organizacional	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>  Describir el nivel de apertura a los cambios tecnológicos del clima organizacional		<u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u>  El diseño no experimental fundamentalmente es aquel en donde no se va a manipular la variable, solo se observa y describe. Es decir, no se va a experimentar con ella, puesto que no se realizará ninguna propuesta.  El corte transversal se basa en recoger datos en un solo momento que, posteriormente,

	<p>en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p> <p>Especificar el nivel de satisfacción de recursos humanos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en</p>	<p>se detallarán y examinarán para la investigación. (Liu, 2008; Tucker, 2004, como se citó en Hernández et al., 2014)</p> <p>Hernández et al., (2014) refieren que, el alcance descriptivo, se basa en detallar características relevantes, panoramas, contextos tal y como se presentan, sin modificar, ni manipular ninguno de ellos. Su objetivo es recopilar información y relatar la constante del objeto de estudio, de acuerdo con la investigación.</p>
--	--	--

	<p>Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p> <p>Indicar el nivel de comunicación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p>	<p><b><u>POBLACIÓN</u></b></p> <p>El personal administrativo está conformado por 22 trabajadores, según la oficina de Administración del Distrito Fiscal del Santa.</p> <p><b><u>MUESTRA</u></b></p> <p>En esta investigación se trabajará como muestra a toda la población, por ser un número manejable. Se refiere a la muestra censal como aquella en donde se utiliza toda la población para ser estudiada, por ser pequeña. (López &amp; Fachelli, 2015, citado por Mozo y Paquirachi, 2019).</p>
--	--	--

	<p>Estimar el nivel de motivación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p> <p>Examinar el nivel de la toma de decisiones del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial</p>	<p><b>TÉCNICA E</b> <b>INSTRUMENTOS:</b> <b>DATOS</b> Técnica de investigación: encuesta Instrumento de investigación: cuestionario</p> <p><b>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO</b> <b>ESTADÍSTICO</b> Estadística descriptiva</p> <p><b>HIPÓTESIS</b></p> <p>Hernández et al., (2014) aseguran que la formulación de hipótesis depende del tipo de investigación que se lleve a cabo, puesto que solo se realiza en estudios de alcance correlacional o explicativo. En esta investigación no se contemplará debido a que es descriptivo.</p>
--	---	---

		Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.		
--	--	---	--	--

ANEXO N° 2: matriz de consistencia

<u><b>TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b></u>	<u><b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b></u>	<u><b>OBJETIVO GENERAL</b></u>	<u><b>MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)</b></u>	<u><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></u>
El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.	¿Cómo es el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024?	Determinar el clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.	2.4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL 2.4.2.1.1 DEFINICIÓN 2.4.2.1.2 CARACTERÍSTICAS 2.4.2.1.3 TIPOS DE CLIMA 2.4.2.1.4 IMPORTANCIA 2.4.2.1.5 VENTAJAS 2.4.2.1.6. TEORÍAS 2.4.2.1.7 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Hernández et al., (2014) asegura que el enfoque cuantitativo es un enfoque de investigación que se basa en procedimientos que deben seguirse sin omitir ninguno de ellos, pero si se puede redefinir algunos. Se utiliza la estadística.
	<u><b>VARIABLES</b></u> <b>V1:</b> Clima organizacional	<u><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></u> Describir el nivel de apertura a los cambios tecnológicos del clima		<u><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></u> El diseño no experimental fundamentalmente es aquel en donde no se va a manipular la variable, solo se observa y describe. Es decir, no se va a experimentar con ella, puesto que no se realizará ninguna propuesta. El corte transversal se basa en recoger datos en un solo momento

	<p>organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p> <p>Especificar el nivel de satisfacción de recursos humanos del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa</p>	<p>que, posteriormente, se detallarán y examinarán para la investigación. (Liu, 2008; Tucker, 2004, como se citó en Hernández et al., 2014)</p> <p>Hernández et al., (2014) refieren que, el alcance descriptivo, se basa en detallar características relevantes, panoramas, contextos tal y como se presentan, sin modificar, ni manipular ninguno de ellos. Su objetivo es recopilar información y relatar la constante del objeto de estudio, de acuerdo con la investigación.</p>
--	--	---

	<p>Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p> <p>Indicar el nivel de comunicación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa</p> <p>Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>El personal administrativo está conformado por 22 trabajadores, según la oficina de Administración del Distrito Fiscal del Santa.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>En esta investigación se trabajará como muestra a toda la población, por ser un número manejable. Se refiere a la muestra censal como aquella en donde se utiliza toda la población para ser estudiada, por ser pequeña. (López &amp; Fachelli, 2015, citado por Mozo y Paquirachi, 2019).</p>
--	--	--

	<p>Estimar el nivel de motivación del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.</p> <p>Examinar el nivel de la toma de decisiones del clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial</p>	<p><b>TÉCNICA E INSTRUMENTOS:</b></p> <p><b>DATOS</b></p> <p>Técnica de investigación: encuesta</p> <p>Instrumento de investigación: cuestionario</p> <p><b>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO</b></p> <p>Estadística descriptiva</p> <p><b>HIPÓTESIS</b></p> <p>Hernández et al., (2014) aseguran que la formulación de hipótesis depende del tipo de investigación que se lleve a cabo, puesto que solo se realiza en estudios de alcance correlacional o explicativo. En esta investigación no se contemplará debido a que es descriptivo.</p>
--	---	---

		Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024.		
--	--	---	--	--

**ANEXO N° 3: cuestionario sobre el clima organizacional**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN  
SOCIAL**

**ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL DIRIGIDA AL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA FISCALÍA PROVINCIAL CORPORATIVA  
ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL  
DISTRITO FISCAL DEL SANTA**

**Cargo:**

**Edad:**

**Introducción:** Marque con una X según considere apropiado.

**1.-** ¿Conoce, usted, los canales tecnológicos usados en la comunicación interna de la institución?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

**2.-** ¿Tiene problemas con la tecnología de la institución usada en la comunicación interna?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

**3.-** ¿El uso de la tecnología en la comunicación interna ayuda en su productividad?

- a) Muy poco
- b) Poco

- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

**4.-** ¿Estaría de acuerdo en que se innove con tecnología para mejorar la comunicación interna en su área de trabajo?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

**5.-** ¿Se comunican los logros institucionales?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

**6.-** ¿Se realizan actividades de integración?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular

- d) Mucho
- e) Demasiado

7.- ¿Las capacitaciones de la institución le permiten obtener mejores logros?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

8.- En el tiempo que va laborando, ¿alguno de sus compañeros ha renunciado?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

9.- ¿Sus opiniones y/o quejas son escuchadas?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

10.- ¿Existen herramientas de comunicación interna en su centro de trabajo?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

11.- ¿Considera que se debe trabajar en equipo?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

12.- ¿La comunicación que se usa es assertiva para entender las tareas encomendadas?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

13.- ¿Culmina a tiempo las tareas asignadas?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

14.- ¿Asume con responsabilidad sus labores en su centro de trabajo?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

15.- ¿Cumple los objetivos laborales?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

16.- ¿Asiste por su voluntad a encuentros institucionales?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

e) Demasiado

17.- ¿Participa en la toma de decisiones?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

18.- ¿Obtiene la información requerida para tomar decisiones laborales adecuadas?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

19.- ¿Se siente identificado con la institución?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho
- e) Demasiado

20.- En el trabajo, ¿toma decisiones en bien de su centro de labores?

- a) Muy poco
- b) Poco
- c) Regular
- d) Mucho

ANEXO N° 4: Juicio de expertos de la Mg. Jessica Yovana Alava Cielo

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Mg. Jessica Yovana Alava Cielo

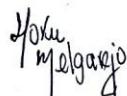
Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **Encuesta dirigida al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**, diseñado por el Bach. Estrella Daniela Melgarejo Jara, cuyo propósito es medir el **impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional**, el cual será aplicado al **personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**Impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, en el segundo semestre, 2023.**

Tesis que será presentada a la Universidad Nacional del Santa, como requisito para obtener el Título profesional de: **Comunicador Social**.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.



Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
1 Gestión de la comunicación interna en el clima organizacional	Apertura a los cambios tecnológicos	Satisfacción en el trabajo	1	X	
		Productividad	2	X	
		Innovar	3	X	
		Conocimiento	4	X	
	Recursos Humanos	Logros	5	X	
		Relaciones laborales	6	X	
		Valoración	7 y 8	X	
		Rotación	9	X	
	Comunicación	Escucha activa	10	X	
		Herramientas de comunicación interna	11	X	
		Trabajo colaborativo	12	X	
		Comportamiento	13	X	
	Motivación	Impuntualidad	14	X	
		Responsabilidad	15	X	
		Objetivos	16	X	
		Socialización	17	X	
	Toma de decisiones	Involucramiento laboral	18	X	
		Informarse	19	X	
		Identificación	20	X	
		Compromiso	21	X	

## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:  
*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº	Preguntas Items	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Tiene problemas con las herramientas de comunicación interna que utiliza?	x					
2	¿El uso de la tecnología en la comunicación interna ayuda en su productividad?	x					
3	¿Estaría de acuerdo en que se innove con tecnología para mejorar la comunicación interna en su área de trabajo?	x					
4	¿Conoce los canales de comunicación interna en la institución?	x					
5	¿Se comunican los logros institucionales?		x				
6	¿Se realizan actividades de integración?	x					
7	¿Se realizan capacitaciones constantes?						
8	¿Se reconocen los logros que consigue?		x				
9	En el tiempo que va laborando, ¿alguno de sus compañeros ha renunciado?	x					
10	¿Sus opiniones y/o quejas son escuchadas?	x					
11	¿Existen herramientas de comunicación interna en su centro de trabajo?	x					
12	¿Considera que se debe trabajar en equipo?	x					
13	¿La comunicación que se usa es asertiva para entender las tareas encomendadas?		x				
14	¿Culmina a tiempo las tareas asignadas?	x					
15	¿Asume con responsabilidad sus labores en su centro de trabajo?	x					
16	¿Cumple los objetivos laborales a corto, mediano y largo plazo?	x					
17	¿Asiste por su voluntad a encuentros institucionales?		x				
18	¿Participa en la toma de decisiones?	x					
19	¿Obtiene la información requerida para tomar decisiones laborales adecuadas?	x					
20	¿Se siente identificado con la institución?	x					
21	En el trabajo, ¿toma decisiones en bien de su centro de labores o se rige por objetivos personales?	x					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Alava Cielo Jessica Yovana

D.N.I.: 40186854

Fecha: 16/02/2023

Firma: 

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Jessica Yovana Alava Cielo, con Documento Nacional de Identidad Nº 40186854, de profesión Comunicadora Social, grado académico Magister, con código de colegiatura 3580, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Nacional del Santa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Encuesta dirigida al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funciones del Distrito Fiscal del Santa, cuyo propósito es medir el impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional, a los efectos de su aplicación a personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

**Apreciación total:**

Muy adecuado (x) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Nuevo Chimbote, a los dieciséis días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: Alava Cielo Jessica Yovana

DNI: 40186854 Firma: 

ANEXO N° 5: juicio de expertos de la Dra. Maribel Enaida Alegre Jara

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Dra. Maribel Enaida Alegre Jara

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **Encuesta dirigida al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**, diseñado por el **Bach. Estrella Daniela Melgarejo Jara**, cuyo propósito es medir el **impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional**, el cual será aplicado al **personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**Impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, en el segundo semestre, 2023.**

Tesis que será presentada a la Universidad Nacional del Santa, como requisito para obtener el Título profesional de: **Comunicador Social**.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.



Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante

## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión de la comunicación interna en el clima organizacional	Apertura a los cambios tecnológicos	Satisfacción en el trabajo	1		
		Productividad	2		
		Innovar	3	x	
		Conocimiento	4		
	Recursos Humanos	Logros	5		
		Relaciones laborales	6		
		Valoración	7 y 8	x	
		Rotación	9		
		Escucha activa	10		
	Comunicación	Herramientas de comunicación interna	11	x	
		Trabajo colaborativo	12		
		Comportamiento	13		
		Impuntualidad	14		
	Motivación	Responsabilidad	15		
		Objetivos	16	x	
		Socialización	17		
		Involucramiento laboral	18	x	
	Toma de decisiones	Informarse	19		
		Identificación	20		
		Compromiso	21		

## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

**MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado**

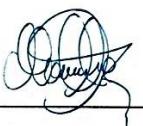
**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Tiene problemas con las herramientas de comunicación interna que utiliza?		X				
2	¿El uso de la tecnología en la comunicación interna ayuda en su productividad?	X					
3	¿Estaría de acuerdo en que se innove con tecnología para mejorar la comunicación interna en su área de trabajo?	X					
4	¿Conoce los canales de comunicación interna en la institución?	X					
5	¿Se comunican los logros institucionales?		X				
6	¿Se realizan actividades de integración?	X					
7	¿Se realizan capacitaciones constantes?		X				
8	¿Se reconocen los logros que consigue?	X					
9	En el tiempo que va laborando, ¿alguno de sus compañeros ha renunciado?	X					
10	¿Sus opiniones y/o quejas son escuchadas?		X				
11	¿Existen herramientas de comunicación interna en su centro de trabajo?	X					
12	¿Considera que se debe trabajar en equipo?	X					
13	¿La comunicación que se usa es asertiva para entender las tareas encomendadas?	X					
14	¿Culmina a tiempo las tareas asignadas?	X					
15	¿Asume con responsabilidad sus labores en su centro de trabajo?	X					
16	¿Cumple los objetivos laborales a corto, mediano y largo plazo?	X					
17	¿Asiste por su voluntad a encuentros institucionales?	X					
18	¿Participa en la toma de decisiones?	X					
19	¿Obtiene la información requerida para tomar decisiones laborales adecuadas?	X					
20	¿Se siente identificado con la institución?	X					
21	En el trabajo, ¿toma decisiones en bien de su centro de labores o se rige por objetivos personales?		X				
Total:							

Evaluado por: Dra. Maribel Enaida Alegre Jara

D.N.I: 32959163

Fecha: 17/02/2023

Firma: 

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Maribel Enaida Alegre Jara, con Documento Nacional de Identidad N.<sup>o</sup> 32959163, de profesión Docente, grado académico Doctor en Ciencias de la Educación Superior, con código de colegiatura 0532959163, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitaria, en la Universidad Nacional del Santa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Encuesta dirigida al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**, cuyo propósito es medir **el impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional**, a los efectos de su aplicación al **personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

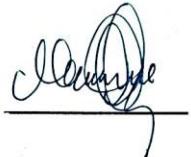
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		x			
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( x ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Nuevo Chimbote, a los diecisiete días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: Alegre Jara Maribel Enaida

DNI: 32959163 Firma: 

ANEXO N° 6: juicio de expertos de la mg. Janet Abigail Díaz Moncada

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**Estimado Validador:** Mg. Janet Abigail Díaz Moncada

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **Encuesta dirigida al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**, diseñado por el Bach. Estrella Daniela Melgarejo Jara, cuyo propósito es medir el impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional, el cual será aplicado al personal administrativo de la **Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**Impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, en el segundo semestre, 2023.**

Tesis que será presentada a la Universidad Nacional del Santa, como requisito para obtener el Título profesional de: **Comunicador Social**.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.



Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión de la comunicación interna en el clima organizacional	Apertura a los cambios tecnológicos	Conocimiento	1	X	
		Satisfacción en el trabajo	2	X	
		Productividad	3	X	
		Innovar	4	X	
	Recursos Humanos	Logros	5	X	
		Relaciones laborales	6	X	
		Valoración	7	X	
		Rotación	8	X	
	Comunicación	Escucha activa	9	X	
		Herramientas de comunicación interna	10	X	
		Trabajo colaborativo	11	X	
		Comportamiento	12	X	
	Motivación	Impuntualidad	13	X	
		Responsabilidad	14	X	
		Objetivos	15	X	
		Socialización	16	X	
	Toma de decisiones	Involucramiento laboral	17	X	
		Informarse	18	X	
		Identificación	19	X	
		Compromiso	20	X	

## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

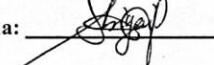
**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:  
 MA = Muy adecuado / BA = Bastante adecuado / A = Adecuado / PA = Poco adecuado / NA = No adecuado

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº	Preguntas Items	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Conoce, usted, los canales tecnológicos usados en la comunicación interna de la institución?						
2	¿Tiene problemas con la tecnología de la institución usada en la comunicación interna?						
3	¿El uso de la tecnología en la comunicación interna ayuda en su productividad?						
4	¿Estaría de acuerdo en que se innove con tecnología para mejorar la comunicación interna en su área de trabajo?						
5	¿Se comunican los logros institucionales?						
6	¿Se realizan actividades de integración?						
7	¿Las capacitaciones de la institución le permiten obtener mejores logros?						
8	En el tiempo que va laborando, ¿alguno de sus compañeros ha renunciado?						
9	¿Sus opiniones y/o quejas son escuchadas?						
10	¿Existen herramientas de comunicación interna en su centro de trabajo?						
11	¿Considera que se debe trabajar en equipo?						
12	¿La comunicación que se usa es asertiva para entender las tareas encomendadas?						
13	¿Culmina a tiempo las tareas asignadas?						
14	¿Asume con responsabilidad sus labores en su centro de trabajo?						
15	¿Cumple los objetivos laborales?						
16	¿Asiste por su voluntad a encuentros institucionales?						
17	¿Participa en la toma de decisiones?						
18	¿Obtiene la información requerida para tomar decisiones laborales adecuadas?						
19	¿Se siente identificado con la institución?						
20	En el trabajo, ¿toma decisiones en bien de su centro de labores?						
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Díaz Moncada José Abigail

D.N.I.: 40112667 Fecha: 16/2/23

Firma: 

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Jean Abigail Díaz Moncada, con Documento Nacional de Identidad N° 40112662, de profesión Comunicadora Social grado académico Maestro, con código de colegiatura POI-269, labor que ejerzo actualmente como Docente de pre Grado, en la Institución Universidad Nacional del Santa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Encuesta dirigida al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, cuyo propósito es medir el impacto de la gestión de la comunicación interna en el clima organizacional, a los efectos de su aplicación al personal administrativo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Nuevo Chimbote, a los 16 días del mes de 0 del 2023

Apellidos y nombres: Díaz Moncada Jean Abigail DNI: 40112662 Firma: 

ANEXO N° 7: documento para solicitar información sobre el personal administrativo emitido por la Escuela Profesional De Comunicación Social - UNS



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



Nuevo Chimbote, 13 de diciembre de 2022

Señora  
**DRA. AURA VIOLETA CARRASCO CHAPOÑAN**  
Presidenta de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal del Santa  
Presente.-

ASUNTO: PRESENTACIÓN A EGRESADA PARA RECOLECTAR  
INFORMACIÓN PARA PT

Tengo el agrado de dirigirle a usted la presente, para hacerle llegar mi respetuoso saludo y, asimismo, en calidad de director (e) de la Escuela Profesional de Comunicación Social de esta Casa Superior de Estudios, me permito presentar a la Sra. **ESTRELLA DANIELA MELGAREJO JARA**, con código de matrícula n.º 201534025, a fin de que pueda recolectar información en cuanto a la cantidad, género y cargo del personal administrativo de la fiscalía provincial corporativa especializada en delitos de corrupción de funcionarios de su representada, y que posteriormente la referida alumna aplicará una encuesta, con la finalidad de complementar su proyecto de tesis denominado: "IMPACTO DE LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FISCALIA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL DISTRITO FISCAL DEL SANTA, EN EL SEGUNDO SEMESTRE, 2022"

Con las gracias anticipadas por su deferente atención, le reitero las expresiones de consideración.

Atentamente,

  
LIC. JAMES STUARD SOLÍS GODOY  
DIRECTOR (e) EPCS

C.c. Archivo  
JSG/Ruth

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
Campus Universitario: Av. Universitaria s/n – Urb. Bellamar  
Central Telefónica: (51) 043-310445 Anexo 1021 – Nuevo Chimbote – Ancash – Perú  
www.uns.edu.pe

ANEXO N° 8: Oficios en respuesta emitidos por la administración del Ministerio Público - Distrito Fiscal Del Santa.



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Año de la unidad, la paz y el desarrollo

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO  
FISCAL DE SANTA

Chimbote, 30 de Enero del 2023

OFICIO N° 000323-2023-MP-FN-PJFSSANTA

Señor:

**JAMES STUARD SOLIS GODOY**

Director de la Escuela Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional del  
Santa (e)

Presente. -

**Asunto** : Información sobre el personal administrativo de la Fiscalía Provincial  
Penal Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de  
Funcionarios.

**Referencia** : Carta N° 85-2022-UNS-FEH-EPCS/D

**Expediente** : MUPDFS20220006227



Firma  
Digital

Emitido digitalmente por LUCERO  
TAMAYO Miriam Luzmila FAU  
20131370301 soft  
Presidenta De La Junta De Fiscales  
Superiores Del Distrito  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 30.01.2023 11:33:40 -05:00

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, en atención al documento de la referencia, por medio del cual solicita la información sobre el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios; **REMITIRLE** la información solicitada, el cual fue proporcionada por la Administración del Distrito Fiscal del Santa, a través del Oficio N° 149-2023-MP-FN-PJFSSANTA de fecha 18 de enero del 2023; para conocimiento y fines pertinentes.

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

Atentamente,

**MIRIAM LUZMILA LUCERO TAMAYO**  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL  
DE SANTA

cc:

MLT/fip

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE SANTA  
(511) 625-5555  
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú  
[www.fiscalia.gob.pe](http://www.fiscalia.gob.pe)

EXPEDIENTE : MUPDFS20220006227  
CODUN : XMSXB  
R.1067  
MLT/fip

Esta es una copia auténtica impresa de un documento electrónico elaborado en el Ministerio Público Fiscalía de la Nación, aplicando lo dispuesto por el A.R. 25 de O.G. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final de D.S.  
029-2019-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas.  
FB EEE17BEB150C79583A2C1F1D99C4A3A308E7A8B5101C100CA619190B4032B68KA21ED73B00764CA396C9BC60F5A6B287FC09A048BEE047CE7912F1ECDC



**MINISTERIO PÚBLICO**  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la unidad, la paz y el desarrollo*  
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL SANTA

Chimbote, 18 de Enero del 2023



Firmado digitalmente por LUNA  
DAVILA, Luis Beltran FAU  
20131018  
Administrador Del Df Santa  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 18.01.2023 10:13:33 -05:00

**OFICIO N° 000149-2023-MP-FN-ADMDFSANT**

Dra.

**MIRIAM LUZMILA LUCERO TAMAYO**

Presidenta de la Junta de Fiscales Superiores del DF Santa

Presente. -

**Asunto** : SE REMITE LA INFORMACIÓN SOLICITADA SOBRE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL DF SANTA.

**Referencia** : OFICIO N°004530-2022-MP-FN-PJFSSANTA

**Expediente** : MUPDFS20220006227

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia, hacerle llegar la información solicitada sobre la cantidad, género y cargo del personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, la cual se detalla a continuación:

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FISCALIA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCION DE FUNCIONARIOS DEL SANTA							
1º DESPACHO				2º DESPACHO			
ÍTEM N°	CARGO	CANTIDAD	GÉNERO	ÍTEM N°	CARGO	CANTIDAD	GÉNERO
1	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	FEMENINO	1	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	FEMENINO
		1	MASCULINO			0	MASCULINO
	<b>SUB TOTAL 1</b>	<b>2</b>			<b>SUB TOTAL 1</b>	<b>1</b>	
2	ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	6	FEMENINO	2	ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	2	FEMENINO
		2	MASCULINO			3	MASCULINO
	<b>SUB TOTAL 2</b>	<b>8</b>			<b>SUB TOTAL 2</b>	<b>5</b>	
3	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	0	FEMENINO				
		1	MASCULINO				
4	<b>SUB TOTAL 3</b>	<b>1</b>					
	PERITO	2	FEMENINO				
5		3	MASCULINO				
	<b>SUB TOTAL 4</b>	<b>5</b>					
<b>SUB TOTAL 1º DESPACHO</b>		9	FEMENINO	3	FEMENINO		
		7	MASCULINO	3	MASCULINO		
		<b>16</b>		<b>SUB TOTAL 2º DESPACHO</b>		<b>6</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>CANTIDAD</b>	<b>GÉNERO</b>		
				12	FEMENINO		
				10	MASCULINO		
				<b>22</b>			

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

Atentamente,

**LUIS BELTRAN LUNA DAVILA**  
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL SANTA

CC:  
LLD/evz

ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL SANTA

EXPEDIENTE : MUPDFS20220006227

CODUN : V3SHD

R. 1019

LLD/evz

Este es un escáner auténtico impreso de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público Fiscalía de la Nación, aplicando lo dispuesto por el Art. 23 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S.

026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad quedan garantizadas.

F62000C00E40E25K7H64CENP64C21F9309F447912C327F4C364952E48K73FK7D730J2C51A2BEB26E850851C6CE003F826C3C450C909EKA81A090KA276

ANEXO N° 9: Permiso para entrevistar a la encargada de imagen institucional



MINISTERIO PÚBLICO  
REPÚBLICA DEL PERÚ

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la unidad, la paz y el desarrollo  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO  
FISCAL DE SANTA

Chimbote, 11 de Diciembre del 2023

OFICIO N° 004123-2023-MP-FN-PJFSSANTA

Señora:

JUAREZ LEIVA YULIANA ALICIA  
Encargada del Área de Imagen del Distrito Fiscal del Santa  
Presente. -

Asunto : ENTREVISTA ACADEMICA.

Referencia : CARTA N°38-2023-UNS-FEH-EPCS/D

Expediente : PJFS S20230000659



Firmado digitalmente por LUCERO  
TAMAYO Miriam Luzmila FAU  
2013137036  
Presidenta De La Junta De Fiscales  
Superiores Del Df Sa  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 11.12.2023 17:43:50 -05:00

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, **REMITIRLE** el documento de la referencia, por medio del cual, la estudiante ESTRELLA DANIELA MELGAREJO JARA, identificada con DNI N°70921111, estudiante de la Escuela Profesional de Comunicación Social, de la Universidad Nacional del Santa, solicita autorización a fin de desarrollar su trabajo de investigación académica "**IMPACTO DE LA GESTION DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FISCALIA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL DISTRITO FISCAL DEL SANTA, EN EL SEGUNDO SEMESTRE, 2023**", para que pueda aplicar el instrumento de investigación entrevista a su área; a fin de que, de considerarlo pertinente, brinde la autorización correspondiente.

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

Atentamente,

MIRIAM LUZMILA LUCERO TAMAYO  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL  
DE SANTA

CC:

MLT/jdv  
R.17345

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE SANTA  
(511) 625-5555  
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú

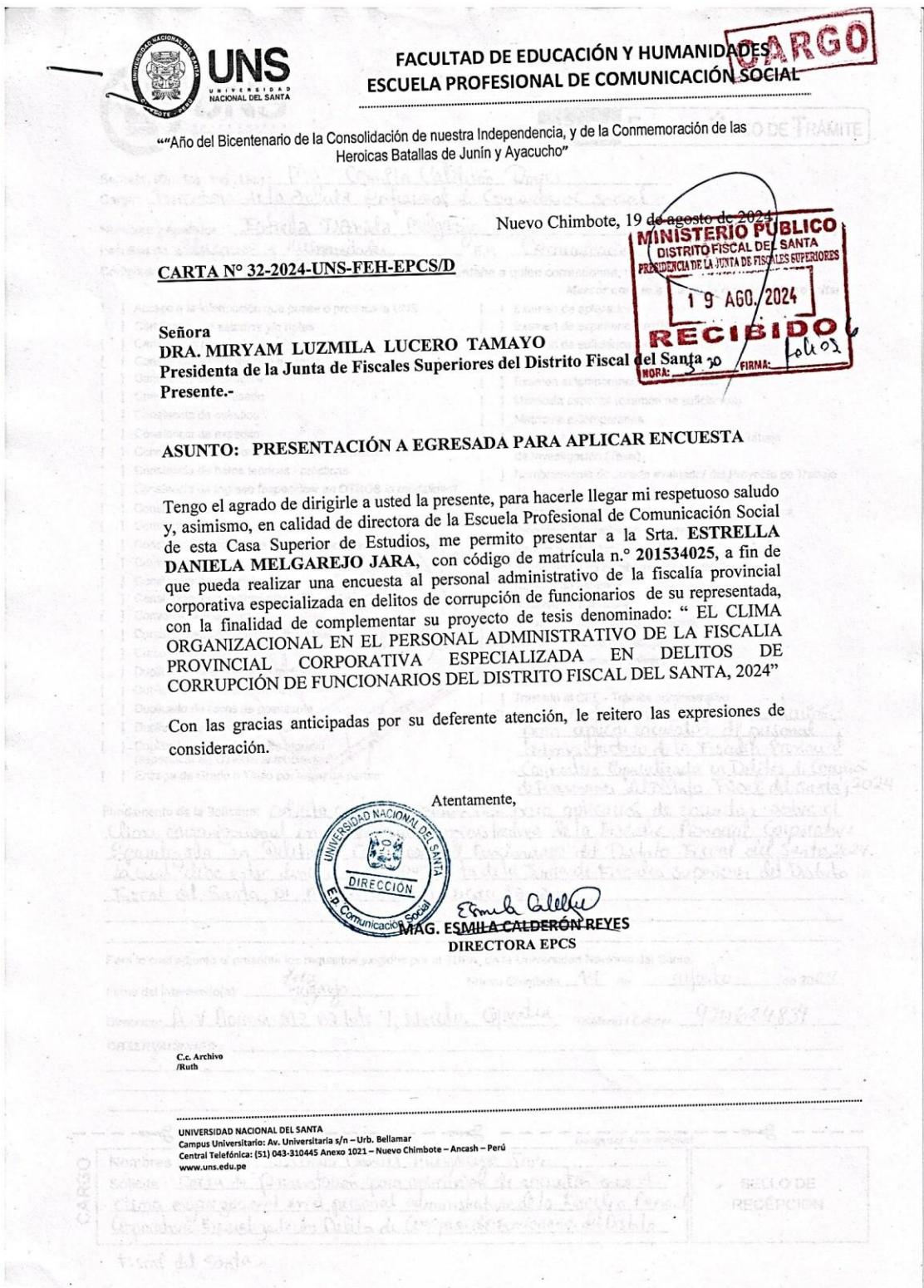
EXPEDIENTE: PJFS S20230000659  
[www.fiscalia.gob.pe](http://www.fiscalia.gob.pe)

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación.  
Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD  
Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://cea.mppn.gob.pe/verifica/doc> CÓDIGO: BZVJA 486S9



Página 1 de 1

## ANEXO N° 9: Documento para solicitar aplicar encuestas en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa.



## ANEXO N° 10: Autorización para aplicar encuestas



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  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO  
FISCAL DE SANTA

Chimbote, 29 de Agosto del 2024

OFICIO N° 003882-2024-MP-FN-PJFSSANTA



Firmado digitalmente por LUCERO  
TAMAYO MIRIAM Luzmila FAU  
2024-08-29 15:52:58-05:00  
Presidente De La Junta De Fiscales  
Superiores Del Df Sa  
Motivo: Señal autor del documento  
Fecha: 29/08/2024 15:52:58 -05:00

Sres.

**FISCALES PROVINCIALES DE LA FISCALÍA PROVINCIAL CORPORATIVA  
ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL SANTA**  
Presente. -

**Asunto** : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTAS

**Referencia** : CARTA N° 32-2024-UNS-FEH-EPCS/D

**Expediente** : MUPDFS20240004382

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, para saludarlos cordialmente y, al mismo tiempo, **REMITIRLES** el documento de la referencia, mediante el cual la ciudadana Estrella Daniela Melgarejo Jara, estudiante de la Escuela Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional del Santa, solicita realizar encuestas al personal administrativo de su fiscalía, para su proyecto de tesis denominado "El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024"; a fin que de considerarlo pertinente, brinden la autorización correspondiente.

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

Atentamente,

**MIRIAM LUZMILA LUCERO TAMAYO**  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL  
DE SANTA

CC:  
2D-FISCALIA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL SANTA  
3D-FISCALIA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL SANTA

MLT/vcr  
R.15229

Anexo N° 11: Documento que se le remitió a los Fiscales Provinciales



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  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL  
DISTRITO FISCAL DE SANTA

Chimbote, 02 de Septiembre del 2024

CARTA N° 000101-2024-MP-FN-PJFSSANTA



Firmado digitalmente por LUCERO  
TAMAYO MIRIAM Luzmila FAU  
2024-09-02 14:29:07  
Presidente De La Junta De Fiscales  
Superiores Del DfS  
Motivo: Señal autor del documento  
Fecha: 02/09/2024 14:29:07 -05:00

Sra.  
**ESTRELLA DANIELA MELGAREJO JARA**  
[eapcs@uns.edu.pe](mailto:eapcs@uns.edu.pe)  
Presente.-

**Asunto** : SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTAS  
**Referencia** : CARTA N° 32-2024-UNS-FEH-EPCS/D  
**Expediente** : MUPDFS20240004382

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y al mismo tiempo, en atención documento de la referencia, mediante el cual solicita realizar encuestas al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Santa, para su trabajo de investigación denominado "El clima organizacional en el personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Santa, 2024"; **INFORMARLE** que mediante Oficio N° 003882-2024-MP-FN-PJFSSANTA, de fecha 29 de Agosto del 2024, se remitió su documento a los Fiscales Provinciales de la referida fiscalía, a fin que de considerarlo pertinente, brinden la autorización correspondiente; siendo facultativa y no obligatoria dicha autorización.

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

Atentamente,

**MIRIAM LUZMILA LUCERO TAMAYO**  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL  
DE SANTA

MLT/vcr  
R.15341



FIGURA 21: Entrevista a la encargada de imagen institucional Yuliana Juárez



Figura 22: Periódico mural a la salida de la institución

Figura 23: encuestando al personal administrativo de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción del Distrito Fiscal del Santa.

