

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

---

**“CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE, HUAMALÍES,  
HUÁNUCO - 2021”**

---

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTOR: Valverde Miraval, Paulino**

**ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Responsabilidad Social empresarial

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía y Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Grado académico de bachiller en administración de empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

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

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42166996

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270

# D

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:40 horas del día 22 del mes de octubre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:


Mtro. William Giovanni Linares Beraún	<b>(Presidente)</b>
Mtra. Diana Huerto Orizano	<b>(Secretaria)</b>
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la Resolución N° 189-2021- CF-FCEMP-UDH, para evaluar el Trabajo de Investigación intitulado: **“CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE, HUAMALÍES, HUÁNUCO - 2021”**, presentada por el (la) egresada, **VALVERDE MIRAVAL, Paulino**; para optar el **Grado de Bachiller en Administración de Empresas**.

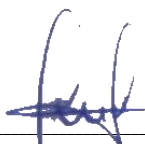
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **16 (Dieciséis)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

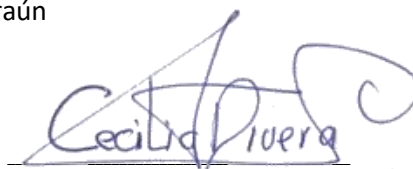
Siendo las **16:30 horas del día 22 del mes de octubre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
**PRESIDENTE**



Mtra. Diana Huerto Orizano  
**SECRETARIA**



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por todo el apoyo y comprensión en mis años de formación académica.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco, por contribuir en mi formación académica y desarrollo profesional. A mis maestros de la escuela académica profesional de administración de empresas, por formarnos e impartir sus conocimientos con mucho compromiso. Al asesor de este trabajo de investigación Dr. Martel Carranza, Christian Paolo, que con su amplio conocimiento nos orientó correctamente y ayudó a desarrollar el presente trabajo de investigación. A la Municipalidad Distrital de Jacas Grande en especial al Gerente municipal, quien nos brindó las facilidades para acceder a las informaciones necesarias para desarrollar el presente trabajo.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I.....	12
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	14
1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	14
1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	14
1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.4. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.6. LIMITACIONES .....	15
1.6.1. INFORMACIÓN.....	15
1.6.2. TIEMPO .....	16
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL.....	27
2.2.1. CLIMA LABORAL.....	27
2.2.2. EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DEL CLIMA LABORAL.....	28

2.2.3.	CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA LABORAL .....	30
2.2.4.	CLASIFICACIÓN DEL CLIMA LABORAL .....	31
2.2.5.	DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL.....	32
2.3.	VARIABLES, DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL.....	34
2.3.1.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	35
CAPITULO III	.....	36
METODOLOGÍA	.....	36
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.2.	ENFOQUE .....	36
3.3.	DISEÑO METODOLÓGICO .....	36
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	37
3.4.1.	POBLACIÓN .....	37
3.4.2.	MUESTRA.....	37
3.4.3.	MUESTREO .....	38
3.5.	RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	39
3.6.	ASPECTOS ÉTICOS.....	39
CAPITULO IV	.....	40
RESULTADOS	.....	40
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	40
CAPITULO V	.....	58
DISCUSIONES DE RESULTADOS	.....	58
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	58
CONCLUSIONES	.....	61
RECOMENDACIONES	.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	.....	65
ANEXOS	.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Cronología del clima laboral.....	28
Tabla N° 2. Tipos de clima organizacional.....	31
Tabla N° 3. Operacionalización de variables .....	35
Tabla N° 4 Población del personal administrativo .....	37
Tabla N° 5. Muestra del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande - 2021 .....	38
Tabla N° 6 ¿Cuán eficiente es el uso del internet para que realice su trabajo? .....	40
Tabla N° 7 ¿Tiene trato directo con su jefe?.....	41
Tabla N° 8 ¿Solicitan su participación para temas comunes? .....	42
Tabla N° 9 ¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajó? .....	43
Tabla N° 10 ¿El medio físico de comunicación le satisface?.....	44
Tabla N° 11 ¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado? .....	45
Tabla N° 12 ¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?.....	46
Tabla N° 13 ¿Recibe algún incentivo por su trabajo? .....	47
Tabla N° 14 ¿El salario percibido satisface tus necesidades?.....	48
Tabla N° 15 ¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo? .....	49
Tabla N° 16 ¿Las horas extras son pagadas? .....	50
Tabla N° 17 ¿Siente consideración por su labor? .....	51
Tabla N° 18 ¿Considera que su jefe toma una decisión neutral? .....	52
Tabla N° 19 ¿Consideras hay lealtad en la organización?.....	53
Tabla N° 20 ¿Te sientes identificado con la visión de la organización?.....	54
Tabla N° 21 ¿Te sientes comprometido con la organización? .....	55
Tabla N° 22 ¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso? .....	56
Tabla N° 23 ¿Te sientes vulnerable en la organización? .....	57



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 ¿Cuán eficiente es el uso del internet para que realice su trabajo? .....	40
Gráfico N° 2 ¿Tiene trato directo con su jefe? .....	41
Gráfico N° 3 ¿Solicitan su participación para temas comunes?.....	42
Gráfico N° 4 ¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajó? .....	43
Gráfico N° 5 ¿El medio físico de comunicación le satisface? .....	44
Gráfico N° 6 ¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?.....	45
Gráfico N° 7 ¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo? .....	46
Gráfico N° 8 ¿Recibe algún incentivo por su trabajo? .....	47
Gráfico N° 9 ¿El salario percibido satisface tus necesidades? .....	48
Gráfico N° 10 ¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo? .....	49
Gráfico N° 11 ¿Las horas extras son pagadas? .....	50
Gráfico N° 12 ¿Siente consideración por su labor? .....	51
Gráfico N° 13 ¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?.....	52
Gráfico N° 14 ¿Consideras hay lealtad en la organización? .....	53
Gráfico N° 15 ¿Te sientes identificado con la visión de la organización? ...	54
Gráfico N° 16 ¿Te sientes comprometido con la organización? .....	55
Gráfico N° 17 ¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?.....	56
Gráfico N° 18 ¿Te sientes vulnerable en la organización? .....	57

## RESUMEN

La presente investigación titulada “clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco – 2021”, tiene como objetivo general conocer de manera descriptiva el clima laboral existente en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande. Para alcanzar el objetivo general se investigó los antecedentes del problema recurriendo a los antecedentes internacionales, nacionales y locales. También era imprescindible conocer las bases teóricas del clima laboral y sus dimensiones, se tuvo que recurrir a diferentes autores donde mencionan las definiciones, la evolución cronológica, las características, la clasificación, las dimensiones y las variables. Para definir nítidamente, observar y medir el clima laboral se tuvo que realizar la operacionalización de variables para luego aplicar el diseño metodológico descriptivo simple, con enfoque cuantitativo y la población y muestra estaba conformada de 39 trabajadores administrativos. Con respecto al instrumento de recolección de datos aplicamos el cuestionario que contiene 18 preguntas del tipo cerrado, y para las respuestas se usó la escala de Likert, nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre que nos permitió ver los resultados de forma ordenada, jerárquica y en frecuencias presentado en porcentajes. Para procesar los resultados de las preguntas que se aplicaron en los cuestionarios se tuvo que hacer uso del Software Estadístico Informático SPSS, logrando como resultado 18 tablas donde indica las respuestas validas, la frecuencia, el porcentaje valido, el porcentaje acumulado y 18 gráficos con barras que indican en porcentaje respecto a las preguntas. A consecuencia de esta investigación logramos conocer de manera descriptiva el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas grande, Huamalíes, Huánuco – 2021, y llegamos a determinar el nivel de comunicación, identidad y recompensa del clima laboral.

**Palabras clave:** Clima laboral, comunicación, recompensa e identidad

## ABSTRACT

The present investigation entitled “work environment of the administrative staff of the district municipality of Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021”, has the general objective of knowing in a descriptive way the existing work environment of the administrative staff of the district municipality of Jacas Grande. To achieve the general objective, the antecedents of the problem were investigated using international, national and local antecedents. It was also essential to know the theoretical bases of the work environment and its dimensions, it was necessary to resort to different authors where they mention the definitions, the chronological evolution, the characteristics, the classification, the dimensions and the variables. In order to clearly define, observe and measure the work environment, the operationalization of variables had to be carried out and then applied the simple descriptive methodological design, with a quantitative approach, and the population and sample consisted of 39 administrative workers. Regarding the data collection instrument, we applied the questionnaire that contains 18 questions of the closed type, and for the answers the Likert scale was used, never, almost never, sometimes, almost always and whenever it allowed us to see the results in a clear way. ordered, hierarchical and in frequencies presented in percentages. To process the results of the questions that were applied in the questionnaires, it was necessary to make use of the SPSS Computer Statistical Software, obtaining as a result 18 tables indicating the valid answers, the frequency, the valid percentage, the accumulated percentage and 18 graphs with bars. that they indicate in percentage with respect to the questions. As a result of this research, we were able to know in a descriptive way the work environment of the administrative staff of the district municipality of Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021, and we were able to determine the level of communication, identity and reward of the work environment.

**Keywords:** Work environment, communication, reward and identity

## INTRODUCCIÓN

El clima laboral es inherente a todas las organizaciones ya sean pequeñas o grandes. Para conocer la problemática internacional con la publicación del consorcio mexicano Kepp On Moving (2018), especializado en capital humano y proyectos integrales para la administración de los recursos del factor humano. Este consorcio muy importante nos describe y da una idea de la problemática internacional del clima laboral a nivel mundial y menciona que el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos y afirma que unos de los aspectos impalpables más importante es el clima laboral y al mismo tiempo uno de los poco valorados. Las organizaciones existentes en el Perú no están desvinculadas de la problemática del clima laboral. El Comercio (2018), en unos de sus artículos menciona, a falta de un buen clima laboral los trabajadores estarían dispuestos a renunciar y la mayoría de los trabajadores consideran que el clima laboral influye en un buen desempeño. Considerando la vital importancia del clima laboral. En el ámbito local, se investigó el clima laboral como variable y sus dimensiones de comunicación, recompensa e identidad. Este informe de investigación, fue elaborado después de efectuar un análisis descriptivo del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalés, Huánuco – Perú que nos permitió determinar con certeza el clima laboral del personal administrativo de dicha entidad.

En el capítulo I se describió el problema iniciando con las situaciones problemáticas que viene ocurriendo en el ámbito internacional, nacional y local, formulación del problema general, específico, luego se justificó el problema, se trazó el objetivo general y específico del problema, al final del capítulo se mencionó las limitaciones.

En el capítulo II se desarrolló el marco teórico donde se mencionan antecedentes del problema, tres internacionales, tres nacionales y tres locales; bases teóricas del clima laboral donde se considera la evolución cronológica del clima laboral, características del clima laboral y clasificación del clima laboral; dimensiones del clima laboral y operacionalización de variables.

En el capítulo III se desarrolló la metodología para investigar el problema se definió el tipo de investigación, enfoque, diseño metodológico, población y muestra, y luego se menciona la técnica e instrumento de recolección de datos y finalmente se menciona los aspectos éticos que se practicó para realizar el trabajo.

En el capítulo IV se presenta los resultados procesando en el software llamado SPSS obteniendo tablas y gráfico que luego se hizo sus respectivas interpretaciones.

En el capítulo V se presenta la discusión de resultados, donde los resultados obtenidos son contrastados con los antecedentes del problema de investigación.

Finalmente se construyó conclusiones y recomendaciones por cada objetivo de investigación, referencias bibliográficas y anexos.

# CAPITULO I

## DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

### 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el mundo entero se da pérdidas en los recursos humanos provocado por el descuido del clima laboral en las organizaciones. De acuerdo al estudio Preparing for take – off, la cifra de rotación del personal a nivel mundial aumentó 23% entre el 2013 y el presente año. Una de las soluciones más acertadas es la mejora continua del entorno laboral en las empresas. El clima laboral es uno de las vertientes impalpables de mayor importancia en una organización y el descuido es evidente en muchas organizaciones. El descuido de esta vertiente puede provocar muchas dificultades, como un ambiente de trabajo incomodo e inestable que por su importancia va afectar la productividad de una organización, y la pérdida o deserción de los trabajadores. Para evitar dificultades y pérdidas se tiene que dar la importancia correspondiente al clima laboral para generar y consolidar un ambiente agradable que aporte a la productividad de la organización. Solo dando la importancia que se merece el clima laboral lograras planificar de manera correcta para usar métodos adecuados para estructurar de una mejor manera las necesidades de tu organización. (keep on moving [KOM], 2018).

En el plano nacional según el Comercio (2018), en su artículo manifiesta: en una encuesta realizada por la empresa encuestadora Aptitus, los colaboradores que estarían presto a renunciar sus centros de labores por una inadecuada e incómoda clima laboral el 86 % contesto en forma afirmativa. Concorde a las encuestas de empresa encuestadora Aptitus, la remuneración es el aspecto más valorado para aceptar y permanecer en un puesto laboral con un 27 % y en segundo lugar se encuentra la prioridad de un buen clima laboral con un 23 %. El tercer aspecto más valorado por los colaboradores es contar con todos los beneficios que la ley otorga al trabajador formal con un 22 %; luego sigue la opción de formar línea de carrera con 19 % e incentivos como los horarios flexibles con 9 %. Y también el 81 % del personal encuestado, manifestó que para lograr un buen desempeño laboral es muy

importante contar con un buen clima laboral y solo 19 % manifestó que el clima laboral no tiene ninguna repercusión en su desempeño laboral. En cuanto respecta al cómo se desarrolla el ambiente del clima laboral e/n la organización un 70 % de los trabajadores precisaron que consideran sus sugerencias, opiniones e ideas y el 30 % indica que no lo toman en cuenta sus apreciaciones y sugerencias. En cuanto a la meritocracia solo el 49 % de los trabajadores indica que aplican la meritocracia para reconocer o premiar su desempeño; y en cuanto a la valoración de su trabajo, el 64 % afirmo sentirse valorado por su jefe directo. Un 36% preciso no sentir que su trabajo era apreciado.

Para conocer la problemática en el ámbito local primero debemos conocer la institución u organización. La municipalidad distrital de Jacas Grande, se encuentra ubicado a la margen derecha del rio marañón, provincia de Huamalíes, región Huánuco.

“Fue creada por ley nº 4730 elevando a la categoría de distrito, el pueblo de Jacas Grande de la provincia de Huamalíes el 29 de octubre de 1923, en el gobierno del presidente de la republica Augusto B. Leguía.” (Justicia Peru, 2021)

“Actualmente cuenta con 80 trabajadores de los cuales 39 son administrativo, 5 vigilantes y 36 operativo” (Gerencia municipal del distrito de Jacas Grande, Huamalíes, Huanuco , 2021).

Considerando la vital importancia del clima laboral pudimos determinar y analizar los resultados que se presenta en el capítulo IV y V de esta investigación en donde se ve claramente las frecuencias respecto al variable clima laboral y sus dimensiones que son comunicación, recompensa e identidad, estas dimensiones cuenta con seis preguntas cada uno. Se apreció los problemas como es el caso de las recompensas, el tema de las horas extras, incentivos. En tal sentido se pudo verificar el problema de la comunicación, recompensa e identidad que son las dimensiones del clima laboral que se necesitaban conocer en la institución mencionada para tal efecto se Investigó y describió el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021, para mejorar el rendimiento en su productividad.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo es el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco -2021?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo es el nivel de comunicación en el clima laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021?
- ¿Cómo es el nivel de recompensa en el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021?
- ¿Cómo es el nivel de Identidad en el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

### **1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

En la presente investigación se aplicó las teorías y conceptos de diferentes autores. Clima laboral como variable, dimensiones del clima laboral como la comunicación, recompensa e identidad, etc. Esto nos permitió contrastar diferentes teorías y conceptos y por ende se generó un nuevo conocimiento.

### **1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Se optó por investigar el clima laboral, porque percibí disconformidad e incomodidad de algunos trabajadores respecto a su centro laboral, en esta investigación se determinó las causas principales que provocan esta disconformidad y luego de un análisis, se llegó a una conclusión y una recomendación para perfeccionar el clima Laboral del Personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021.



### **1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

En la presente investigación se aplicó métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos científicos y se empleó la técnica de cuestionario, para recolectar datos se usó el instrumento de las encuestas(demostrado su validez y confiabilidad); para procesar se usara el software SPSS de donde obtendremos resultados que nos permitan analizar el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco – 2021 de manera confiable y se logró nuevos conocimientos que servirán de base para futuras investigaciones.

### **1.4. OBJETIVO GENERAL**

Describir el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021.

### **1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir el nivel de comunicación del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021.
- Describir el nivel de recompensa del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021.
- Describir el nivel de identidad del clima laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021.

### **1.6. LIMITACIONES**

Durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

#### **1.6.1. INFORMACIÓN**

Si bien es cierto que la mayor parte de la información se encuentra en la web, también es necesario recurrir físicamente a recabar información;

Sin embargo, por la emergencia sanitaria producido por el COVID-19, acceder a la información es limitado en las bibliotecas y otras instituciones.

### **1.6.2. TIEMPO**

La emergencia sanitaria producido por el COVID-19 obligó a las entidades públicas a tomar medidas sanitarias dictadas por la autoridad nacional. Esto conllevó a un mayor tiempo de lo programado para la ejecución del trabajo de Investigación.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Valenzuela (2018), en su tesis "*Clima laboral del área administrativa de la organización Intracarga s.a.*" - para optar al grado de: Administrador de empresas - Corporación Universidad de la Costa - Barranquilla – Colombia. Concluyó:

- Conocer las características del clima organizacional predominantes en el área administrativa de Intracarga s.a.

En cuanto a las características del clima se sustenta en que el trabajador es hoy día el factor más importante en una organización, situación por la cual la preocupación por un clima laboral idóneo para el trabajador es una labor des vinculante a los gerentes de la organización de esta manera éste sirva de efecto multiplicador a la producción de metas organizacionales. Estas actitudes son determinadas por las características del puesto, asimismo sobre las percepciones del trabajador con respecto a su desenvolvimiento.

Se estima que la mayor parte del clima está señalado por las siguientes características: conducta, aptitudes, expectativas de personas ajenas, por la cultural de la organización y la realidad sociológica, en este sentido en la empresa Intracarga, estas características son parte de la conducta e integración de los empleados.

- Reconocer los factores existentes del clima organizacional en el área administrativa de Intracarga S.A.

La que mayor importancia posee es la estructura organizacional eficiente esto se debe a que en el interior de la organización se considera como la norma principal para la formalización de la organización, las políticas y responsabilidades con supuestas

planeaciones adecuadas para el logro de los objetivos propuestos en la empresa Intracarga, en Barranquilla.

- Reconocer el clima organizacional existente en el área administrativa de Intracarga s.a.

En cuanto al objetivo e identificación del clima organizacional predominante dentro de la empresa Intracarga se encontró que es el orientado hacia el papel, ya que dentro de la institución existe una estructura organizacional que aplica la racionalidad orientada hacia el poder, donde los conflictos y competencias se regulan mediante reglas y procedimientos preestablecidos.

Esto solo provoca mayor tensión y problema dentro de la empresa, se puede determinar como un factor limitante para el buen desarrollo y crecimiento de la empresa en un mercado competitivo que apuesta por la calidad de servicio basada en las condiciones del trabajador (pp.70 – 71).

Según Andrade (2018), en su tesis *“Las habilidades sociales y su influencia en el clima laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A”* - Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicóloga General - Universidad Tecnológica Indoamérica – Quito – Ecuador. Concluyó lo siguiente:

- Desde el punto de vista estadístico se reconocen y confirman las contrastaciones entre las variables habilidades sociales y clima laboral, da como resultado del Chi experimental 4.03, a diferencia del valor crítico 15.50; esto indica que el valor es inferior de lo que se creía, demostrando que las variables son independientes, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula donde menciona que las habilidades sociales no influyen en el clima laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A.
- El elemento más característico al interior de las habilidades sociales, con los valores estadísticos en los empleados EP-EMAPA-A más de la mitad de la población encarna un nivel alto, menos de la quinta parte encarna una puntuación baja; esto quiere decir que menos de la quinta parte de la población

desarrolló la capacidad intercambiar relaciones interpersonales, por lo tanto está en la capacidad de discernir de manera óptima las circunstancias que se le pueden presentar, no obstante sus decisiones pueden ser casi individualizadas al momento de asociarse, muchas veces ignorando la comunicación interpersonal. Un poco más de 50 % de los colaboradores de la empresa EP- EMAPA están en la capacidad para desarrollar de manera adecuada el intercambio de interacciones sociales ya que los trabajadores evaluados presentan la suficiente madurez. Proceden a distinguir los problemas porque su nivel de experiencia les permite y es aquí donde se ve que están preparados para la solución de cualquier problema que se pueden presentar porque sus emociones de los trabajadores ya están desarrolladas.

- En menos de una quinta parte de la población el nivel del clima laboral presente está determinado con un índice favorable, esto describe que estos trabajadores tienen pocas oportunidades de desarrollarse y progresar dentro de una organización, tomando en cuenta que los colaboradores no tienen relación con la organización, entre tanto la quinta parte de la población está determinado por un índice muy favorable, esto describe que hay oportunidades de desarrollarse y aprender en la organización, existe la sensación que son elementos importantes y claves para el éxito de la organización y lo colaboradores están absolutamente comprometidos con la organización, los que se sitúan en el nivel medio son un poco más de la cuarta parte, presentan un indicativo constante de ocasión para desarrollarse al interior de la institución y los empleados se sienten identificados con la institución y más de la cuarta parte de la población favorable por último menos de las tres cuartas partes de la población se ubican en un nivel desfavorable, la existencia de mejores condiciones de oportunidades para desarrollarse tanto profesionalmente como personalmente, en toda esta población considerada en la mayoría el clima laboral es

favorable para el trabajador por lo tanto se incluyen en el logro obtenido por la institución, debido a este compromiso los trabajadores intuyen muchas percepciones sobre su medio de trabajo donde cotidianamente desarrollan su trabajo. Fomentar un excelente clima laboral es de suma importancia para la existencia de la empresa ya que es necesario para que el clima se asienta sobre la cultura de la organización transformando diligencias intrínsecas particulares de los procesos básicos como la credibilidad que la organización va adquiriendo durante su existencia.

- Se puede desarrollar una propuesta porque ya se tienen identificando las puntuaciones de los factores identificados para mejoramiento de las competencias y la comunicación interpersonal de los trabajadores en diferentes aspectos se tiene que desarrollar mediante talleres (p.73).

Según Castañeda (2016), en su tesis “*Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo*” Trabajo de titulación previa la obtención del título de ingeniería comercial- Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Ecuador. Concluyó:

El trabajo que se realizó en la empresa “Concreteras Granizo” para analizar la influencia del clima laboral en la productividad de los empleados, permite obtener las siguientes conclusiones:

- Según los resultados de las encuestas y entrevistas que se aplicaron a los colaboradores de la empresa, se aprecia que el clima laboral que predomina es el según Likert conocido como autoritarismo paternalista, el mismo que se caracteriza por la confianza tolerante en los trabajadores, las iniciativas son determinadas por la alta gerencia y se otorgan las ordenes en forma vertical a todos los trabajadores, para motivar a los empleados se usan las recompensas y la comunicación entre los trabajadores es inexistente.

- La inadecuada comunicación existente en la organización mantiene descontentos a los trabajadores por lo tanto perciben que la motivación no es el adecuado es no permite desarrollar de manera óptima los trabajo, por lo tanto el trabajo en equipo es nulo, a consecuencia las relaciones entre compañeros se agudiza.
- Lo que genera incomodidad en los empleados al interior de la empresa son las condiciones de seguridad y ambiental, la falta de seguridad como los elementos de protección personal, es una dificultad y un riesgo para realizar los trabajos.
- Para satisfacer las necesidades que los empleados pudieran tener se tiene que programar reuniones regularmente frecuentes que serán de vital importancia para la discusión de problemas existentes y la retroalimentación de las motivaciones, y con estas medidas se satisface lo que manifiestan los trabajadores para dar una solución efectiva a sus demandas.
- La empresa diseño un análisis de valor adecuado puesto que el análisis de la cadena de valor es un instrumento gerencial para la toma de decisiones frente a la competencia dentro de la industria, donde el cliente es él toma la decisión para que sea una ventaja competitiva ya que esta toma la decisión final de comprar o no el producto o servicio ofrecido.
- Para una mayor rentabilidad en la organización, la productividad es un factor determinante por esta razón es suma importancia que vaya de la mano con el nivel de vida de los trabajadores, como es ya sabido que un colaborador esta una condición optima laboral es más productiva (pp. 89 – 90).

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Según Tello (2019), en su tesis *“Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la municipalidad distrital de Moche 2019”* – Para

obtener el grado académico de maestra en gestión de talento humano – universidad César Vallejo – Perú. Llega a las siguientes conclusiones:

- Se exhibe un análisis de la satisfacción laboral y el clima laboral con sus correspondiente dimensiones de manera descriptivo, mostrando una distribución normal  $p \geq 05$  en la variable clima laboral y sus dimensiones, y así también en la variable satisfacción laboral y su dimensión como la condiciones físicas y materiales y una disparidad estadísticamente significativa  $p < .05$  entre la distribución de los puntajes de las demás dimensiones con la distribución normal. Decidiéndose medir la relación entre el clima laboral y sus dimensiones con la satisfacción laboral mediante el coeficiente de Pearson.
- “Se muestra una relación directa  $r = .716$  de grado alto  $r > .50$  y estadísticamente significativa  $p < .05$  entre el clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la municipalidad distrital de Moche”.
- “Se muestra una relación directa  $r = .705$  de grado alto  $r > .50$  y estadísticamente significativa  $p < .05$  entre la autorrealización del clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la municipalidad distrital de Moche”
- “Se muestra una relación directa  $r = .550$  de magnitud grande  $r > .50$  y estadísticamente significativa  $p < .05$  entre el involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la municipalidad distrital de Moche”
- “Se muestra una relación directa  $r = .726$  de grado alto  $r > .50$  y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre la supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche “(p. 34).

Según Ccuno y Soto ( 2018), en su tesis *“Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores y productividad de la editora multimedios del distrito de Yura de Arequipa, 2017”* – título a optar licenciado en administración – universidad nacional de San Agustín – Arequipa Perú. Redacta a las siguientes conclusiones:



- De modo global, se confirmó que existe influencia directa significativa entre las variables clima laboral, satisfacción y productividad con esta confirmación se puede decir, si los directivos deciden encaminarse para mejorar las dimensiones principales de la variable clima laboral (condiciones laborales, comunicación, Involucramiento laboral, supervisión, y autorrealización), contribuirá en forma positiva en satisfacción de los trabajadores y productividad de la Editora Multimedios.
- “Se confirmó que existe influencia significativa entre la dimensión autorrealización y las variable satisfacción y productividad, lo que confirma la influencia positiva existente, si la organización brinda a los trabajadores oportunidades para progresar y desarrollar su talento al máximo”
- Se corroboró que hay una influencia bastante amplio entre involucramiento laboral y las variables satisfacción y productividad en la empresa Editora Multimedios, esto nos da un indicativo muy certero que si los trabajadores se no se sienten satisfechos en su medio laboral optara por inclinarse hacia lo negativo y mostrara acciones negativas como: alejarse de la visión de la empresa, faltas injustificadas frecuentes, falta de compromiso renunciando sin previo aviso, entre otras que perjudicaran en la productividad de la empresa.
- Se corroboró que hay una influencia importante entre supervisión y las variables satisfacción y productividad, por ende, la supervisión es muy importante para lograr una buena satisfacción en los trabajadores y como resultado una buena productividad.
- Se corroboró que hay correlación bastante amplia entre comunicación y las variables satisfacción y productividad de la Editora Multimedios. Esto quiere decir que una comunicación bastante fluida en toda la organización ayudará a prevenir problemas y al contrario ayudara a que exista un mayor nivel de satisfacción y una productividad favorable para la empresa.

- Se corroboró que hay una influencia amplia entre condiciones laborales y las variables satisfacción y productividad de la empresa Editora Multimedios. Aquí se puede apreciar que una buena condición laboral como buen sueldo, buen ambiente físico, etc. contribuirá a un buen desempeño laboral porque los trabajadores se sentirán comprometidos con la empresa Editora Multimedios (pp. 96-97).

Según Guerrero y Rodriguez (2017), en su tesis *“El clima laboral como factor condicionante en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Yanahuara, provincia de Arequipa 2017”*- para optar el título profesional de licenciado en administración- universidad nacional de San Agustín – Arequipa - Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

- Como conclusión general, en vista a los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de Pearson 0.900 (Correlación positiva) se acepta la hipótesis general. (Tabla 16), debido a que hay presencia de una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en el personal administrativo que prestan servicios en la municipalidad distrital de Yanahuara.
- “Se ha comprobado que el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yanahuara, Arequipa perciben que el clima laboral es calificado en un nivel regular con el (81%) esto sugiere que se debería mejorar dichos resultados”
- “Se ha comprobado que el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yanahuara, Arequipa perciben un nivel de desempeño bueno en un 86%” (p. 90).

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.**

Según Cerrón y Trujillo ( 2019), en su tesis *“El clima laboral y su relación con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca 2019”*- para optar el título de licenciado en administración – universidad nacional “Hermilio Valdizán”- Huánuco - Perú. Culminado la investigación llegó a las siguientes conclusiones.

- “Se ha identificado que el clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca. 2019, de manera significativa; como se demuestra en la tabla N° 20”
- “Se ha descrito cómo se relaciona la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la municipalidad distrital Pillco Marca, conforme se demuestra en la tabla 21”
- “Se ha descrito cómo es el nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la municipalidad distrital de Pillco Marca, conforme se demuestra en la Tabla 22”
- “Se ha establecido la relaciona entre el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la municipalidad distrital Pillco Marca, conforme se demuestra en la tabla 23”.
- “Se ha descrito cómo se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la municipalidad distrital Pillco Marca, conforme se demuestra en la tabla 24” (p. 86).

Según Cobia ( 2018), en su tesis *“Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco 2018”* - para optar título profesional en administración de empresas – Universidad de Huánuco – Perú. Culminado la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- “El clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis” el clima como las actitudes perjudiciales y sin entusiasmo son las que se propagan más rápido trasmitiéndose de un trabajador a otro con mucha facilidad y esto no permite desarrollar un clima laboral positivo, agradable y comunitario acarreando muchos conflictos, incredulidad, pérdida de compromiso en perjuicio de la organización.

- En el interior de la organización es la estructura la que desempeña un trabajo importante para el funcionamiento estructural. La estructura posee organigramas, jerarquía y reglas con esto la municipalidad será más eficiente administrativamente y por consiguiente brindará una buena atención a los usuarios.
- En una organización para poder llevar a cabo una tarea eficiente se tiene que priorizar la responsabilidad como un valor fundamental. No se puede afirmar que un trabajador tiene un buen desempeño laboral, mientras no se confirma su responsabilidad en su desempeño laboral para cumplir los objetivos de la organización.
- La recompensa es un factor interno o motivacional que originan satisfacción en el trabajo, por lo tanto, si los directivos de una organización apuestan por implementar y poner énfasis en la automotivación lograrán inevitablemente el objetivo propuesto por la organización. Como también es posible lograr los trabajos que parecen imposibles, el reconocimiento, la meritocracia y el progreso en el trabajo. (p. 73).

Según Ramírez y Martel (2016), en su tesis *“El clima laboral y su relación con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Monzón de la provincia de Huamalíes. 2016”*- para optar título profesional licenciado en administración – universidad nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco – Perú Culminado la investigación llega a las siguientes conclusiones:

- Se logra distinguir la correspondencia que se pudo apreciar entre el clima laboral y la motivación de los empleados y este resultado nos sirve para afirmar con toda certeza que existe una correspondencia entre el clima laboral y la motivación en los colaboradores.
- Las relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad distrital de Monzón de la provincia de Huamalíes, son parte del clima organizacional, y se pudo demostrar que la motivación actúa en el desempeño laboral, los factores como la

remuneración percibida no les motiva a cumplir de manera óptima las acciones en comportamiento y desempeño laboral varían, en relación al clima laboral. Tablas 1, 2, 3, 5, 8, 8, 9, 13,17, y otros.

- La motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Monzón, varía en cuanto al clima laboral, a pesar de esta variación se avizora eficiencia y eficacia en los resultados de la actividad. La motivación laboral es cambiante en relación al clima laboral, esto se debe a la existencia de componentes que hacen que el clima organizacional tenga un comportamiento que varía, componentes que provocan esta variación, como la empatía, la remuneración, el medio ambiente laboral, el comportamiento, las relaciones interpersonales de los empleados, en conclusión podemos señalar que la motivación laboral de los empleados no es lo esperado, por lo que varía en relación al clima organizacional de la municipalidad distrital de Monzón (pp. 107-108).

## **2.2. BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL.**

### **2.2.1. CLIMA LABORAL**

Según Chiavenato (1990), citado por Williams (2013,p.27), en su investigación definía al clima laboral “Como medio interno y atmosfera de una organización. Factores como la tecnología, políticas, reglamentos, estilos de liderazgo, etapa de vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamiento de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización”

Según Alvares (1992), citada por Williams (2013,p.27), para este autor “el clima laboral es la expresión de las percepciones e interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la institución a la que pertenecen; concepto multidimensional, que integra dimensiones relacionadas con la estructura, reglas, procesos, relaciones interpersonales y metas.”

Según Sonia Palma (2004) citada por Williams (2013,p.28), “El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.”

Según Patterson et al. (2005). Citado por Gomez (2013 p.7). El *clima laboral* “se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo”

Según Loaiza, Salazar , Espinoza y Lozano, (2019). “Es el ambiente donde un individuo desempeña su trabajo diariamente, más el trato que determinado jefe pueda tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, así como la relación con proveedores y clientes” (p.4)

## 2.2.2. EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DEL CLIMA LABORAL

A continuación, se puede apreciar como los diferentes autores conceptualizan el clima laboral y aportan a su desarrollo. Esta perspectiva histórica es citada por Gómez (2013).

**Tabla Nº 1 Cronología del clima laboral**

Halpin y Croft (1963)	El <i>clima laboral</i> referido al ámbito educativo— destaca en su terminología el concepto “spirit” que hace referencia al grado en que los empleados notan el modo en el que se van satisfaciendo sus necesidades y del disfrute que proporciona la labor cumplida. Junto a este aspecto, también ocupa una posición central en el estudio la percepción que los trabajadores tienen del comportamiento directivo.
Forehand y Gilmer (1964)	Definen un modelo con una clara orientación al impacto de la arquitectura organizativa (tamaño, estructura y complejidad), junto a otros como el estilo de liderazgo y la orientación hacia fines concretos, mientras que Likert (1967), en esas mismas fechas, realiza una singular aportación al conjugar una interesante amalgama de elementos explicativos del <i>clima laboral</i> .
Litwin y Stringer (1968)	Desarrollan un modelo que coincide parcialmente, por un lado, con el modelo de Meyer (1968) —en lo referente a la idea de recompensas— para quien además la conformidad, responsabilidad, normativa, claridad organizativa y espíritu de trabajo son elementos clave y, por otro, con el de Schneider y Bartlett (1968) con quienes coincide en el protagonismo del conflicto.
Friedlander y Margulies (1969)	“Casi al tiempo en que eclosionan otros modelos, combinan elementos de riesgo (obstáculos) junto a otros favorecedores de un <i>clima laboral</i> adecuado (confianza y empeño), donde el espíritu de trabajo, la actitud y consideración son también elementos sustantivos del modelo”

Pritchard y Karasick (1973)	Tras varios ensayos, formalizan su modelo buscando una visión armonizadora de elementos aparentemente disociados en la explicación del <i>clima laboral</i> , apostando por otro conjunto de variables. Según éstos, entre los elementos caracterizadores del <i>clima laboral</i> se encuentran: La autonomía, el conflicto frente a cooperación, la estructura organizacional, los sistemas de recompensa, la relación entre rendimiento y aspectos remunerativos, el nivel de ambición, la flexibilidad e innovación, la centralización, el apoyo, junto a dos categorías tradicionalmente estudiadas en el terreno de la investigación sociológica como son las relaciones sociales y el estatus.
Payne y Mansfield (1973)	Definen un nuevo modelo de valoración del <i>clima</i> sustentándolo en un conjunto de 20 escalas de las que pueden citarse por el peso que tienen sobre el conjunto, la distancia psicológica con los líderes, el cuestionamiento de la autoridad, igualdad en el trato y la preocupación de la gerencia por la participación de los empleados.
Moos e Insel (1974)	Realizan una evaluación del <i>clima</i> auxiliándose de la Works Environment Scale (WES) —compuesto por 90 ítems con respuesta dicotómica verdad /falso— evaluando diferentes dimensiones del <i>clima organizacional</i> . Las dimensiones de Implicación, cohesión y apoyo conforman el factor de relaciones interpersonales; las dimensiones de autonomía, organización y presión se agrupan en el factor de autorrealización; y, finalmente, las dimensiones de claridad, control, innovación y comodidad dan lugar al factor de estabilidad/cambio.
Steers (1977),	Realiza una nueva apertura de enfoque al concentrar su visión sobre un conjunto de 10 variables, incluyendo en su caracterización la idea del status como categoría clave de análisis y que, desde una perspectiva sociológica, es especialmente relevante.
James y Sells (1981)	Definen un modelo, a partir de una importante revisión de la literatura, depositando una especial atención en el terreno de las percepciones de los trabajadores, destacando como elementos explicativos cinco grandes escenarios: el relacionado con las características propias del puesto de trabajo, el rol o papel laboral desarrollado, las particularidades sobre las que se construye el liderazgo.
Quinn y Rohbraugh (1983)	Menciona dos ejes caracterizadores de las organizaciones: “La flexibilidad (descentralización-diferenciación) frente al control (centralización-integración) y la orientación interna (procesos y empleados) frente a la orientación externa (entorno). La combinación de estas dos dimensiones genera cuatro orientaciones del <i>clima organizacional</i> basado en: apoyo, innovación, reglas y metas”
Koys y Decosttis (1991)	“Profundizan en otras variables con un marcado rango psicológico y que —al menos desde nuestra particular comprensión— parecen constituirse en un importante catálogo competencial para la organización: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación”
Álvarez (1992)	Quien sistematiza el <i>clima laboral</i> a través de un extenso abanico de categorías: Valores colectivos; posibilidades de superación y desarrollo; recursos materiales y ambiente físico; retribución material y moral; estilos de dirección; sentimientos de pertenencia; motivación y compromiso; resolución de quejas y conflictos; relaciones humanas, relaciones jefes-subalternos; control y regulaciones; estructura organizativa y diseño del trabajo.
Glendon, Stanton y Harrison (1994)	También profundizan en la definición de un modelo de <i>clima laboral</i> , en el que se puede hacer una lectura de influencia auditora al incluir variables de control como son: presión de trabajo, investigación de incidentes y desarrollo de procedimientos, adecuación de los mismos, comunicación y entrenamiento, nivel de relaciones, políticas de seguridad y procedimientos.
Anderson y West (1998)	En una línea explicativa más sintética —que no por ello menos relevante— construyen una escala de ítems como resultado de la visión, seguridad participativa, orientación a la tarea e innovación.
Goleman (2000),	Aunque severamente denostado por muchos y posiblemente más enfocado hacia el terreno de cómo potenciar y gestionar el caudal de las relaciones humanas, no pierde la oportunidad de reflexionar acerca del papel del liderazgo en las organizaciones y su impacto en el <i>clima</i> de trabajo. Más concretamente, analiza las características que concurren en el líder y, de algún modo, el impacto que ello puede representar en el <i>clima organizativo</i> . En este sentido, se mencionan 19 factores agrupados en 4 grandes ejes: conciencia de sí mismo (del líder), autogestión, conciencia social y habilidades sociales.
Parker et al. (2003)	Estudia y analiza un importante número de investigaciones sobre el <i>clima</i> a nivel mundial, fruto del cual señala las categorías explicativas que con más frecuencia aparecen en los estudios: el líder, el grupo de trabajo, la organización, el rol que se desempeña, el trabajo en sí mismo, la satisfacción en el trabajo, la motivación, el desempeño y otras actitudes hacia el trabajo.

Patterson et al (2005)	<i>Clima laboral</i> , realiza un completo inventario revisando buena parte de la literatura precedente. Resultado de este análisis bibliográfico propone las siguientes variables explicativas: "autonomía, supervisión, integración, preocupación por el empleado, desarrollo de habilidades, esfuerzo, reflexión, innovación, flexibilidad, visión externa, metas, presión, calidad, feedback en el desempeño del puesto, eficiencia, cumplimiento de aspectos relacionados con la tradición, afecto, satisfacción y dedicación en el trabajo"
Muñoz-Seco, E. et al. (2006)	En nuestro país. Lidera una interesante investigación examinando la vinculación existente entre la calidad de vida profesional y el <i>clima organizativo</i> a través de dos cuestionarios en el ámbito sanitario, resaltando entre sus principales conclusiones que el <i>clima</i> influye en la calidad de vida profesional, especialmente en la motivación y el apoyo directivo; el compromiso mejora la motivación intrínseca y la valoración del apoyo directivo mejora si lo hacen la cohesión y el trabajo en equipo.
Björnberg y Nicholson (2007)	Introduce nuevos elementos de análisis en los que el componente intergeneracional supone un valor añadido a la comprensión del <i>clima</i> , algo que quizás hasta este momento no ha quedado recogido como hubiera sido deseable. Ya más cercanos en el tiempo, Araujo (De) et. al (2011), apuestan por la evaluación psicométrica de un instrumento de <i>clima organizacional</i> orientado a la generación de informaciones relevantes que permitan la puesta en práctica de la estrategia empresarial. En este sentido, el estilo gerencial, el reconocimiento, la autonomía, el entusiasmo apoyó, la recompensa y la innovación se constituyen en elementos claves de análisis

Fuente: Gómez (2013 pp. 6-7-8-9)

### 2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA LABORAL

Según Brancato (2011), los que producen un definido comportamiento son las características del clima en una organización. El clima tiene un rol determinante sobre las motivaciones y la personalidad de los empleados en una institución. Y el resultado de estas motivaciones trae consigo una multiplicidad de resultados y consecuencias en la, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Las principales características son:

- Da entender la posición referente al sitio del trabajo.
- Presenta una duración temporal.
- Presenta mucha influencia en el proceder de los empleados de una organización.
- Tiene una incidencia de manera directa sobre el nivel de compromiso e identificación.
- tiene cierta sensibilidad a los comportamientos y actitudes que los trabajadores pueden mostrar en la organización.
- Puede estar sensible a cambios alterados por diversos variables estructurales, como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral (pp. 20-21).



Según Tagiuri (1968) citado por Lecaros (2016), las características del clima laboral son:

- La cultura tiene una permanencia duradera mientras que el clima tiene cierta permanencia sensible al cambio, y esto hace que no se fija de forma permanente como la Cultura, esto quiere decir que el clima laboral variara después de una participación o intervención particular
- El clima está establecido en su mayoría por las características de conductas, aptitudes, expectativas de los trabajadores, las realidades sociológicas y culturales de la institución
- El clima es una integración diferente de variables situacionales, donde los trabajadores son los que aportan en la naturaleza del clima
- El clima puede mantenerse permanente pero sus elementos que lo componen pueden sufrir cambios.
- El clima laboral está orientado en las características del entorno de la empresa así como lo puede advertir un colaborador.
- Implica en el trabajador y su comportamiento. Es esencial en el actuar del comportamiento en las actitudes y expectativas (pp. 24-25).

#### 2.2.4. CLASIFICACIÓN DEL CLIMA LABORAL

Según Likert (1968), citado por Lecaros (2016), donde menciona lo siguiente : Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, en el que existe una estructura rígida, por lo que el clima es negativo; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto, con una estructura flexible que crea un clima positivo dentro de la organización.

**Tabla Nº 2. Tipos de clima organizacional**

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL (LIKERT)	
CLIMA DE TIPO AUTORITARIO	
SISTEMA I AUTORITARIO EXPLOTADOR	: La dirección no confía en sus empleados, el clima que reina es de temor, casi no existe interacción entre los superiores y los subordinados, las decisiones son siempre tomadas por los jefes.

SISTEMA II: AUTORITARISMO PATERNALISTA	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se hace uso de recompensas y castigos a fin de motivar a los colaboradores, los jefes manejan mecanismos de control. Da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y ordenado
<b>CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO</b>	
SISTEMA III: CONSULTATIVO	En base a la confianza de los jefes en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones específicas, a la par busca satisfacer necesidades de estima de los trabajadores.
SISTEMA IV: PARTICIPACIÓN EN GRUPO	La dirección confía en los empleados, la comunicación fluye en todos los sentidos. Se motiva a los trabajadores a participar Este sistema funciona mediante equipos de trabajo y participación estratégica, los cuales permiten alcanzar los objetivos propuestos

Fuente: Lecaros (2016 p.29)

## 2.2.5. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

Según Bernardo (2011), presenta nueve dimensiones que serán de mucha utilidad para determinar y conocer el clima laboral que posee una organización.

- Estructura: “Es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo”.
- Responsabilidad: “Los empleados cuentan con autoridad para lograr objetivos, esto quiere decir que tienen autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, la supervisión que reciben es general, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe”.
- Recompensa: Los trabajadores son considerados y retribuidos cuando tienen logros a consecuencia del buen desempeño laboral, en este caso se tiene que priorizar los premios y no los castigos.
- Desafío: se cuándo la empresa llama e induce a aceptar situaciones difíciles previamente supuestos con la finalidad de lograr las metas y objetivos propuestos, tanto en el interior y exterior de la organización.

- Relaciones: se considera al clima de tratos al interior de la organización, los tratos entre los jefes, entre jefes y subordinados, etc.
- Cooperación: Es el entusiasmo de cooperación por parte de los integrantes de una entidad. La relevancia del entusiasmo se sustenta en el apoyo mutuo, en todo los niveles de la organización.
- Estándares: Es el lugar de trabajo que le corresponde a un trabajador que lo puede obtener mediante su desempeño.
- Conflictos: se da por la ausencia de acuerdos y siempre se van a presentar al interior de una organización, para dar solución se tiene que tener una decisión acertada.
- Identidad: Es percibir que estas identificado con la institución, intercambiar objetivos en común que pueden ser individuales o cooperativos, muchos creen que estas es lamas importante de las dimensiones” (pp. 25-26).

Según Bowers y Taylor (1972) citado por Moreno (2013 p.49), la investigación realizada en la Universidad de Michigan estudió cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional:

- Apertura a los cambios tecnológicos: Es el inicio que da la directiva en aplicar los nuevos bienes tecnológicos o equipos que ayudaran a mejorar el desempeño de sus labores a todos los trabajadores.
- Recursos humanos: Se trata del bienestar para los trabajadores que tiene que ser generado e implementado por la directiva.
- Comunicación: Se trata de los canales de comunicación existentes en el interior de la entidad y los medios que facilitan la llegada de las quejas o inquietudes del empleado a la dirección.
- Motivación: Son las permiten provocar a los trabajadores a laborar de una forma enérgica o con desgano al interior de la empresa.
- Toma de decisiones: Es el resultado obtenido de la valoración de un informe que estará a la orden para ser utilizada en la toma de

decisiones, al interior de una entidad y el rol de los trabajadores en este proceso.

Las dimensiones que se medirán y analizarán en la presente investigación son: Comunicación, Recompensa e Identidad.

### **2.3. VARIABLES, DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL**

**Clima Laboral.** - Según Alvares (1992), citada por Williams (2013,p.27), para este autor “el clima laboral es la expresión de las percepciones e interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la institución a la que pertenecen; concepto multidimensional, que integra dimensiones relacionadas con la estructura, reglas, procesos, relaciones interpersonales y metas.”

**Clima.** - según la Real academia española (RAE) es Ambiente (ll condiciones o circunstancias), clima intelectual, Político.

**Comunicación.**- La Real academia española (RAE) lo define como Acción y efecto de comunicar o comunicarse.// Trato, correspondencia entre dos o más personas.///

Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.

Según: Bowers y Taylor (1972), citado por Moreno (2013), “la comunicación se refiere a las redes de comunicación que existen dentro de la organización y la facilidad que tienen los empleados de comunicar sus quejas ante la dirección”.

**Recompensa.** - La Real academia española (RAE) lo define como acción y efecto de recompensar (compensar el daño hecho// Retribuir o remunerar un servicio/// premiar un beneficio, favor o mérito.

Según Según Bernardo & Fernando, (2011) “la recompensa es cuando los empleados son reconocidos y compensados por el buen desempeño en su trabajo, priorizando los premios y no los castigos”.

**Identidad.**- La Real academia española (RAE) lo define como conciencia que una persona o colectividad tiene de ser de ella misma y distinta a las demás. Según Bernardo y Fernando, (2011), “es el sentirse identificado con la organización, compartir los mismos objetivos ya sean personales o de la

misma empresa, muchos creen que estas es la más importante de las dimensiones”.

### 2.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla Nº 3. Operacionalización de variables**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Clima Laboral</b>	Comunicación	Internet	¿Cuán eficiente es el uso del internet para su trabajo?
		trato directo	¿Tiene trato directo con su jefe?
		Participación	¿Solicitan su participación para temas comunes?
		Canales de comunicación	¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?
		Medios físicos de comunicación	¿El medio físico de comunicación le satisface?
		Leguaje.	¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?
	Recompensa	Reconocimiento	¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?
		Incentivos	¿Recibe algún incentivo por su trabajo?
		Salario	¿El salario percibido satisface tus necesidades?
		Tiempo	¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?
		Horas extras	¿Las horas extras son pagadas?
		Consideración	¿Siente consideración por su labor?
	Identidad.	Imparcialidad	¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?
		Lealtad	¿Cómo consideras la lealtad con la organización?
		Visión	¿Cómo te identificas con la visión de la organización?
		Compromiso	¿Te sientes comprometido con la organización?
		Valores	¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?
		Confianza.	¿Te sientes vulnerable en la organización?

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

##### **Por su finalidad.**

En esta investigación se empleó conocimientos científicos de diferentes autores y a la vez conocimientos obtenidos que produjeron solución y la sistematización práctica basada en investigación. Por lo tanto esta investigación es de tipo aplicada tal como lo considera (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

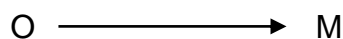
#### 3.2. ENFOQUE

Esta investigación se empleó el enfoque cuantitativo, porque se recolecta datos de una manera deductiva, secuencial para probar y analizar realidad objetiva de la investigación así como lo considera (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

#### 3.3. DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación pertenece al diseño descriptivo simple. Porque no se manipulan variables, sólo describimos o caracterizamos los problemas que queremos solucionar. Explicamos los fenómenos o hechos que la realidad presenta en el trabajo de investigación. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

El Diseño de investigación descriptiva simple busca recoger información en forma directa para tomar decisiones.



Dónde:

O = Observación.

M = Muestra

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. POBLACIÓN

“Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

La población considera son los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes. En total la población suma 39 trabajadores administrativo (Gerencia municipal del distrito de Jacas Grande, Huamalíes, Huanuco , 2021)

**Tabla Nº 4 Población del personal administrativo**

DESCRIPCION	Nº de trabajadores
Personal administrativo contratado por CAS	15
Personal administrativo contratado por locación de servicios.	24
TOTAL	39

Fuente: Gerencia municipal del distrito de Jacas Grande.

#### 3.4.2. MUESTRA

“Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

En este caso se empleó una muestra no- probabilística, en cuanto que nuestra población es de 39 trabajadores para su análisis se encuestaran a los 39 trabajadores.

**Tabla N° 5. Muestra del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande - 2021**

<b>Gerencias administrativas</b>	<b>cantidad</b>
Gerencia municipal.	02
Gerencia de administración y finanzas	07
Gerencia de planificación y presupuesto.	04
Gerencia de desarrollo y urbano rural	06
Gerencia de económico ambiental	10
Gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana	10
Total.	39

Fuente: gerencia municipal de la municipalidad de Jacas Grande.

### **3.4.3. MUESTREO**

Muestreo de tipo intencional o de conveniencia. Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014) Para esta investigación el tipo de muestreo es no probabilístico, porque la población es pequeña, siendo la muestra igual a la población.  $N = n$



### **3.5. RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para medir la variable clima laboral, para recolectar datos se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, las cuales se aplicaron a los 39 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021.

#### **CUESTIONARIO.**

Se elaboró un cuestionario con preguntas cerrados para los 39 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021 para describir la situación del clima laboral de los trabajadores administrativos de dicha institución.

El cuestionario se divide en 3 grandes partes y cada parte contiene 6 preguntas haciendo un total de 18 preguntas y Las respuestas tendrán la escala de Likert: Nunca, ( ) Casi nunca, ( ) Algunas veces, (x) Casi siempre y (x) Siempre.

Los resultados obtenidos se procesaron en el software SPSS.

### **3.6. ASPECTOS ÉTICOS**

La presente investigación se desarrolló y culminó, respetando y cumpliendo los principios éticos fundamentales de la investigación que son los siguientes: respeto por las personas, beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

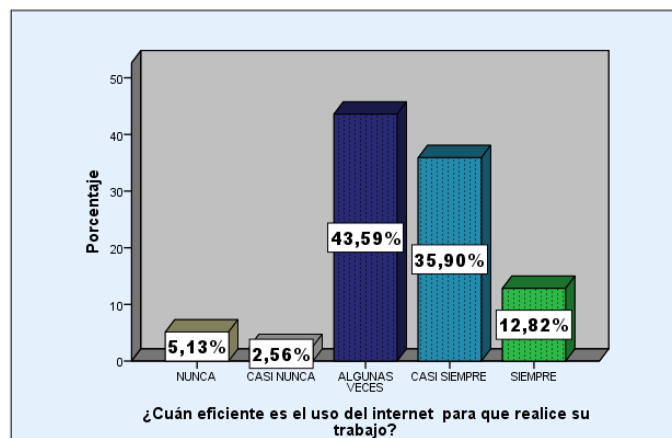
#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.

**Tabla Nº 6 ¿Cuán eficiente es el uso del internet para que realice su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	5,1	5,1	5,1
	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	7,7
	ALGUNAS VECES	17	43,6	43,6	51,3
	CASI SIEMPRE	14	35,9	35,9	87,2
	SIEMPRE	5	12,8	12,8	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 1 ¿Cuán eficiente es el uso del internet para que realice su trabajo?**



Fuente: Tabla nº 6  
Elaboración: El investigador

#### **Interpretación:**

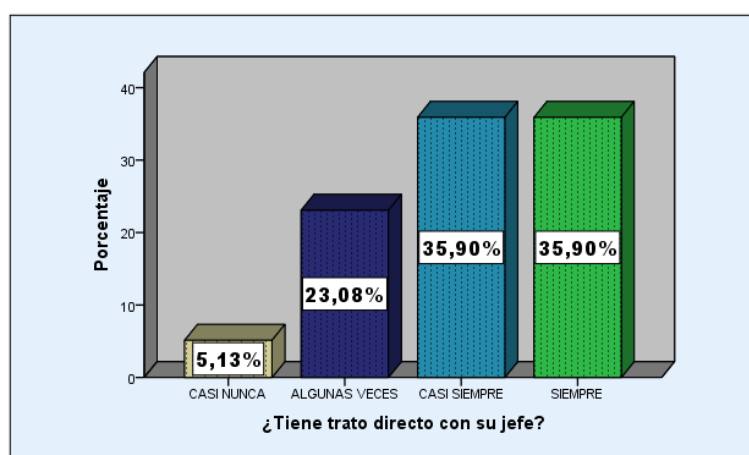
Del total de los encuestados el 43.59 % respondieron algunas veces y el 2.56 % respondieron casi nunca. Ello se debe a que la mayoría de los trabajadores tienen dificultades para aplicar el uso del internet en su trabajo, puede ser por falta de capacitación para conocer las aplicaciones y los beneficios del uso del internet que puede contribuir de manera positiva en la organización.

**Tabla Nº 7 ¿Tiene trato directo con su jefe?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	5,1	5,1	5,1
	ALGUNAS VECES	9	23,1	23,1	28,2
	CASI SIEMPRE	14	35,9	35,9	64,1
	SIEMPRE	14	35,9	35,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 2 ¿Tiene trato directo con su jefe?**



Fuente: Tabla Nº 7  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

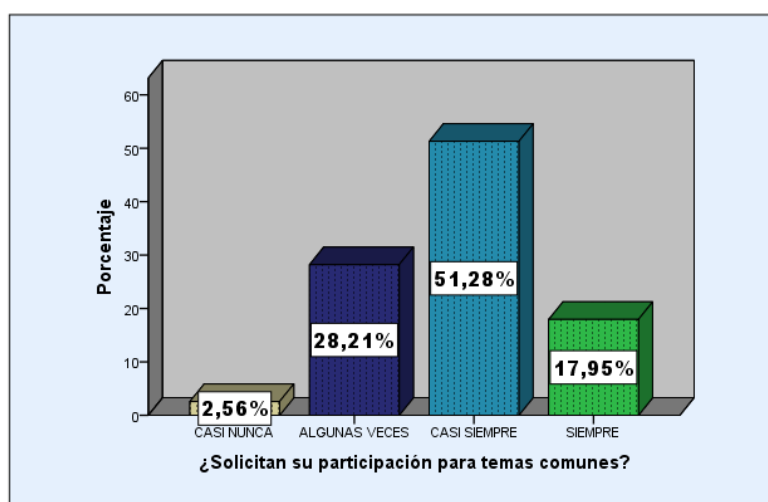
Del total de los encuestados el 35.90 % respondió siempre, con el mismo porcentaje responden casi siempre y el 5.13 % respondió casi Nunca. Ello se debe a que los jefes tratan directamente con mayor o menor frecuencia con la totalidad de sus subordinados en vista que no hay ninguna respuesta que diga nunca tengo un trato directo con mi jefe, esto mejora sustancialmente el nivel de comunicación y permite tener acceso a la información con mayor facilidad sin mucha complejidad o sin muchos requisitos así lo confirma el resultado de la suma de las respuestas siempre y casi siempre resulta 71,8 %, que tienen trato directo con su jefe con mayor frecuencia; y la suma de las respuestas algunas veces y casi nunca resulta 28.21 tienen un trato poco frecuente con sus jefes.

**Tabla Nº 8 ¿Solicitan su participación para temas comunes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	ALGUNAS VECES	11	28,2	28,2	30,8
	CASI SIEMPRE	20	51,3	51,3	82,1
	SIEMPRE	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 3 ¿Solicitan su participación para temas comunes?**



Fuente: Tabla Nº 8  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

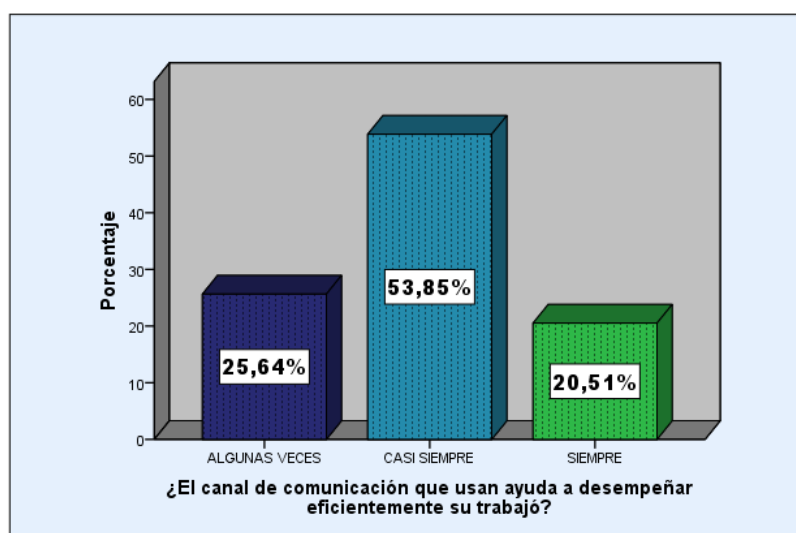
Del total de los encuestados el 51.28 % respondió casi siempre le solicitan su participación para temas comunes y 2.56 % respondió casi nunca. Ello se debe a que con mayor o menores frecuencias todos participan en temas comunes de la institución es por ello que ningún trabajador contesta nunca. Si sumamos las respuestas de casi siempre y siempre resulta 69,23 % esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores participan con mayor frecuencia en los temas comunes de la institución, y la suma de las respuestas algunas veces y casi nunca resulta 30,77 % representa poco menos de la tercera parte de la población que participan con poca frecuencia en los temas comunes.

**Tabla Nº 9 ¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	10	25,6	25,6	25,6
	CASI SIEMPRE	21	53,8	53,8	79,5
	SIEMPRE	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 4 ¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?**



Fuente: Tabla Nº 9  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

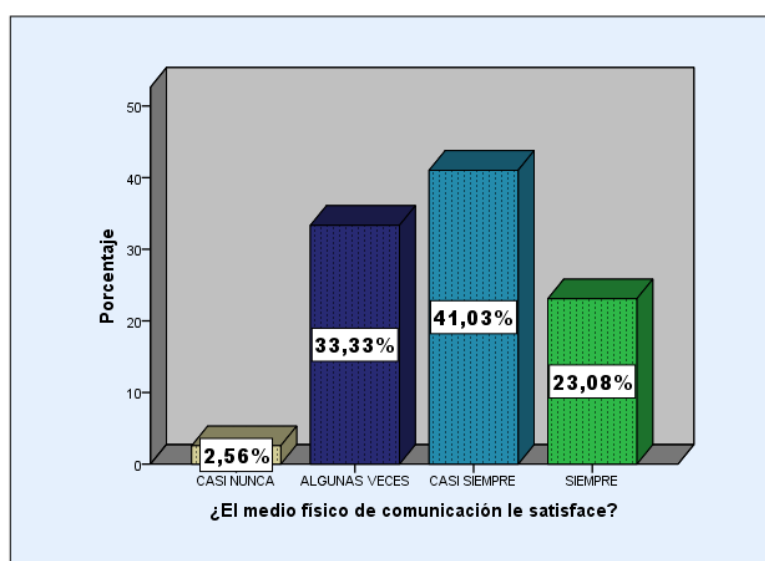
Del total de los encuestados el 53.85 % respondió casi siempre y 20.51 % respondió siempre. Ello se debe a que con mayores o menores frecuencias todas afirman que el canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo en la institución. La suma de las respuestas siempre y casi siempre resulta 74,36 % esto es el porcentaje que con mayor frecuencia considera que el canal de comunicación es el adecuado, y el 25,64 % consideran que el canal de comunicación es adecuado con menor frecuencia.

**Tabla Nº 10 ¿El medio físico de comunicación le satisface?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	ALGUNAS VECES	13	33,3	33,3	35,9
	CASI SIEMPRE	16	41,0	41,0	76,9
	SIEMPRE	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 5 ¿El medio físico de comunicación le satisface?**



Fuente: Tabla Nº 10  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

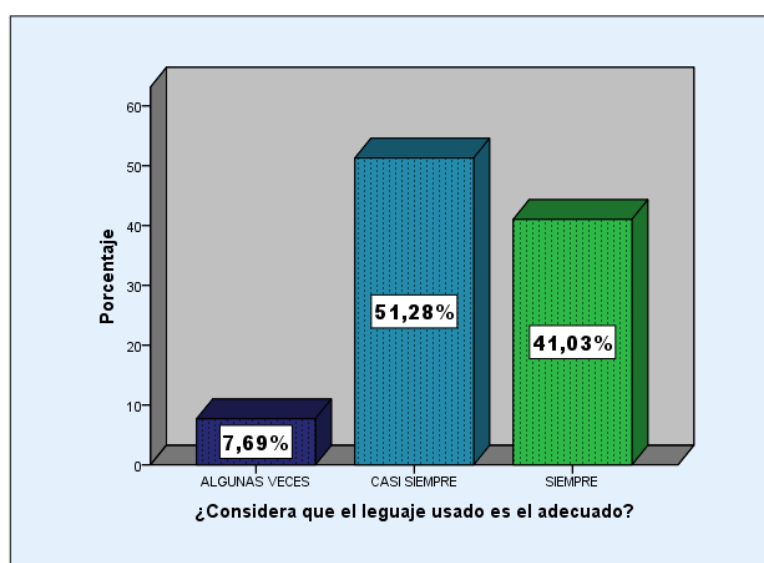
Del total de los encuestados el 41.03 % respondió casi siempre y 2.56 % respondió casi nunca. Ello se debe a que con mayores o menores frecuencias todas afirman que el medio físico de la comunicación le satisface tal es el caso que nadie da por respuesta nunca por lo tanto es favorable para la municipalidad. La suma de las respuestas siempre y casi siempre resulta 64,11 % este es el porcentaje que considera que con mayor frecuencia el medio físico de comunicación les satisface y la suma de las respuestas algunas veces y casi nunca resulta 35,89 % este es el porcentaje que considera que con menor frecuencia el medio físico de comunicación les satisface.

**Tabla N° 11 ¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	3	7,7	7,7	7,7
	CASI SIEMPRE	20	51,3	51,3	59,0
	SIEMPRE	16	41,0	41,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico N° 6 ¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?**



Fuente: Tabla N° 11  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

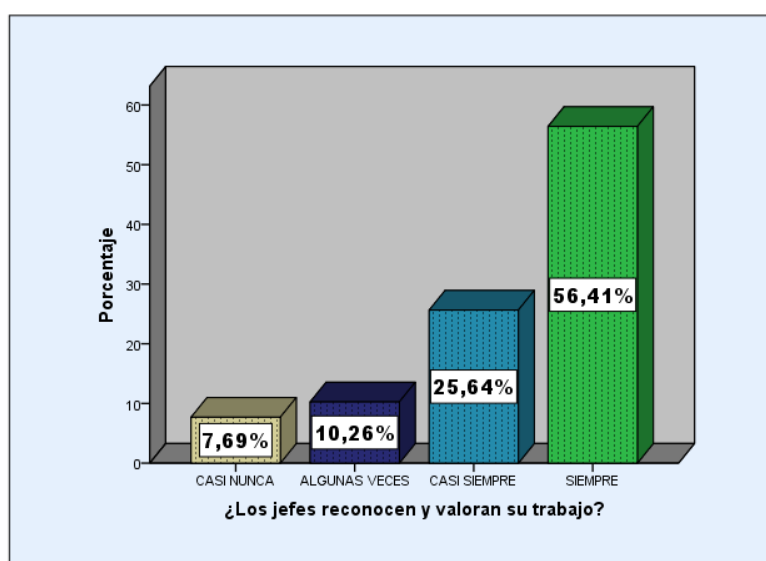
Del total de los encuestados el 51.28 % respondió casi siempre y 7.69 % respondió algunas veces. Ello se debe a que con mayores o menores frecuencias todas consideran que el lenguaje usado en la institución es el adecuado. Y si sumamos las respuestas siempre y casi siempre da como resultado 92,31 % esto quiere decir que este porcentaje, considera que el lenguaje es usado es el adecuado con mayor frecuencia y la minoría responde que algunas veces el lenguaje usado es el adecuado, dando a entender que el uso es poco frecuente.

**Tabla Nº 12 ¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	3	7,7	7,7	7,7
	ALGUNAS VECES	4	10,3	10,3	17,9
	CASI SIEMPRE	10	25,6	25,6	43,6
	SIEMPRE	22	56,4	56,4	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 7 ¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?**



Fuente: Tabla Nº 12  
Elaboración: El investigador

### **Interpretación:**

Del total de los encuestados el 56.41 % respondió siempre y 7.69 % respondió casi nunca. Ello se debe a que con mayores o menores frecuencias todas afirman que los jefes reconocen y valoran su trabajo. Para ser más precisos con los resultados lo agrupamos en dos grupos. A la primera lo sumamos las respuestas siempre y casi siempre que nos da un resultado de 82,05 % esto indica que este grupo considera que con mayor frecuencia los jefes reconocen su trabajo. El resultado del segundo grupo que suma las preguntas algunas veces y casi nunca 17,95 % esto indica que este grupo considera que los jefes reconocen y valoran su trabajo con poca frecuencia.

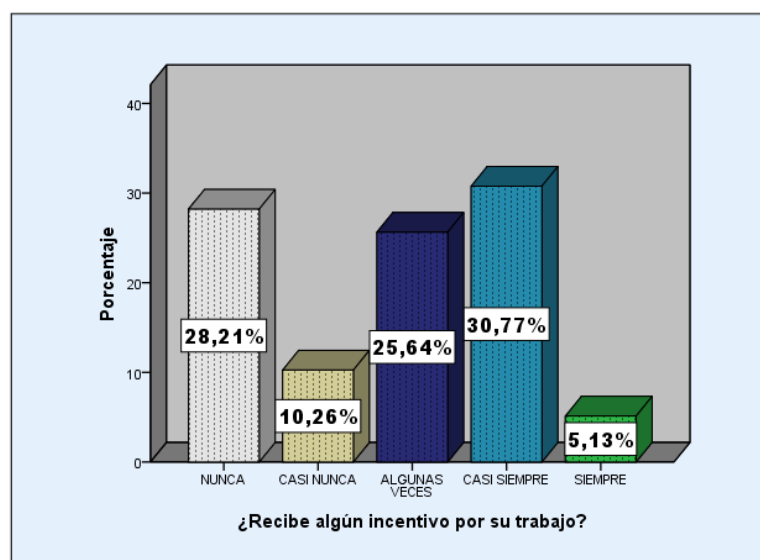


**Tabla N° 13 ¿Recibe algún incentivo por su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	11	28,2	28,2	28,2
	CASI NUNCA	4	10,3	10,3	38,5
	ALGUNAS VECES	10	25,6	25,6	64,1
	CASI SIEMPRE	12	30,8	30,8	94,9
	SIEMPRE	2	5,1	5,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico N° 8 ¿Recibe algún incentivo por su trabajo?**



Fuente: Tabla N° 13  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

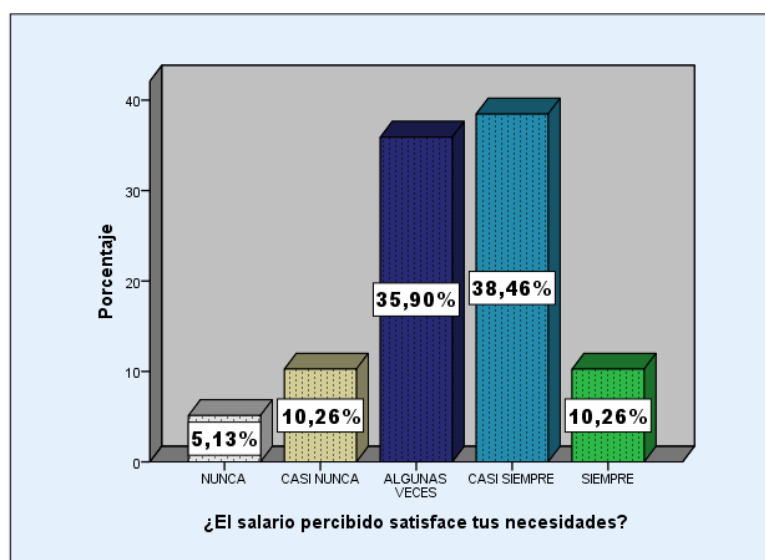
Del total de los encuestados el 30.77 % respondió casi siempre y 5.13 % respondió siempre. Ello se debe a que existe un número importante de personas que no reciben ningún incentivo, sin embargo la mayoría de los trabajadores con mayores o menores frecuencias afirman que reciben algún incentivo por su trabajo. Si las respuestas lo agrupamos en tres grupos las respuestas dan favorable. El primer grupo siempre y casi siempre suman 35,9 % que serían los que reciben incentivos con mayor frecuencia y el segundo grupo algunas veces y casi nunca suma 35,9 % son los que reciben algún incentivo con poca frecuencia, esto quiere decir que el 71,9 % recibe incentivos de alguna manera y finalmente el 28,21 % nunca recibe ningún incentivo.

**Tabla Nº 14 ¿El salario percibido satisface tus necesidades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	5,1	5,1	5,1
	CASI NUNCA	4	10,3	10,3	15,4
	ALGUNAS VECES	14	35,9	35,9	51,3
	CASI SIEMPRE	15	38,5	38,5	89,7
	SIEMPRE	4	10,3	10,3	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 9 ¿El salario percibido satisface tus necesidades?**



Fuente: Tabla Nº 14  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

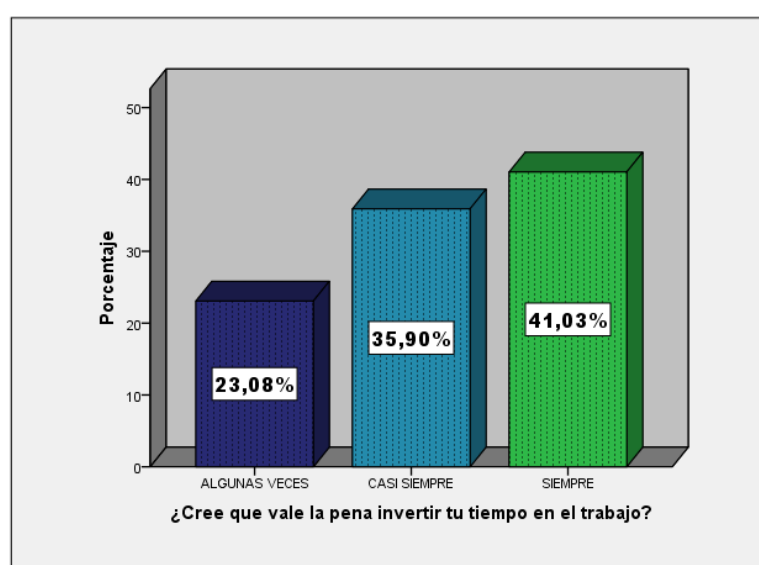
Del total de los encuestados el 38.46 % respondió casi siempre y 5.13 % respondió nunca. Ello se debe a que en el gráfico hay un porcentaje de personas a las que el salario percibido no satisface sus necesidades esto se refleja en las respuestas casi nunca y algunas veces que representarías al 46,16 % de la población a este grupo el salario percibido le satisface con poca frecuencia. Sin embargo los trabajadores que afirman que el salario que percibe si satisface sus necesidades con mayor frecuencia con respuestas siempre, casi siempre que hacen un total de 48,72 % de la población.

**Tabla N° 15 ¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	9	23,1	23,1	23,1
	CASI SIEMPRE	14	35,9	35,9	59,0
	SIEMPRE	16	41,0	41,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico N° 10 ¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?**



Fuente: Tabla N° 15  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

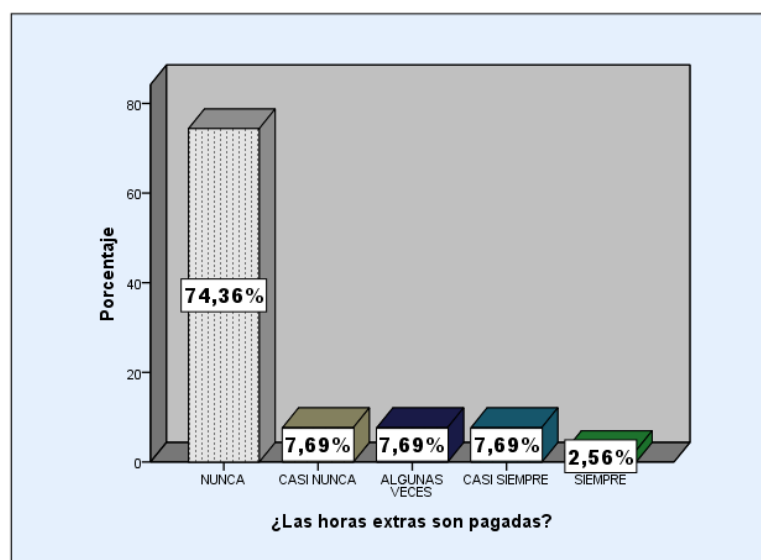
Del total de los encuestados el 41.03 % respondió siempre y 23.08 % respondió que algunas veces creen que vale la pena invertir su tiempo en el trabajo. Ello se debe a que la mayoría de los trabajadores con mayores o menores frecuencias que respondieron siempre y casi siempre que representan al 76,93 % de la población consideran que vale la pena invertir su tiempo en el trabajo. Las respuestas obtenidas son muy favorables para la municipalidad distrital de Jacas Grande esto quiere decir que los trabajadores perciben resultados positivos y sienten que valió la pena invertir su tiempo en el trabajo.

**Tabla Nº 16 ¿Las horas extras son pagadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	29	74,4	74,4	74,4
	CASI NUNCA	3	7,7	7,7	82,1
	ALGUNAS VECES	3	7,7	7,7	89,7
	CASI SIEMPRE	3	7,7	7,7	97,4
	SIEMPRE	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 11 ¿Las horas extras son pagadas?**



Fuente: Tabla Nº 16  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

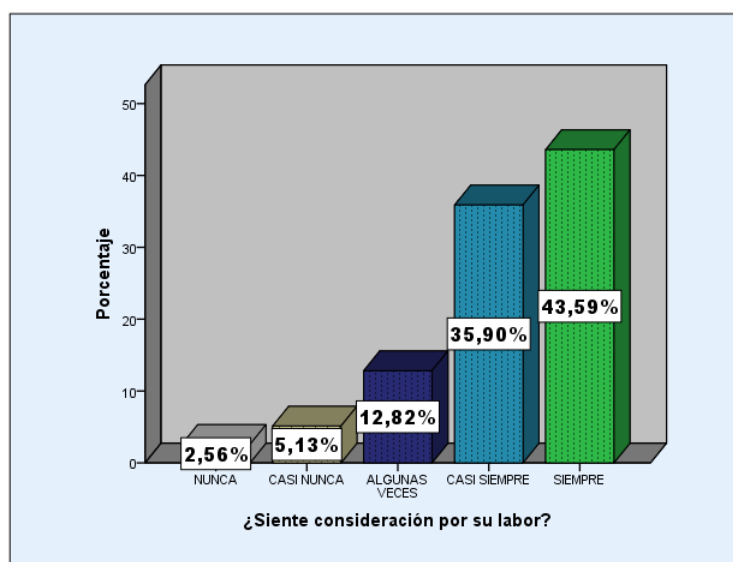
Del total de los encuestados el 74.36 % respondió nunca y 2.56 % respondió siempre. Ello se debe a que hay un porcentaje minoritario de personas a las que se les paga las horas extras aunque no sea en dinero efectivo llegan un acuerdo con la entidad para compensar su tiempo con descanso, esta población debe estar representado por las personas con estabilidad laboral o porque lo estipula en su contrato. Sin embargo la gran mayoría de los trabajadores no reciben el pago de las horas extras del trabajo esto se debe a que la municipalidad opta por contratar por locación de servicios debido a la limitación presupuestaria.

**Tabla Nº 17 ¿Siente consideración por su labor?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	CASI NUNCA	2	5,1	5,1	7,7
	ALGUNAS VECES	5	12,8	12,8	20,5
	CASI SIEMPRE	14	35,9	35,9	56,4
	SIEMPRE	17	43,6	43,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 12 ¿Siente consideración por su labor?**



Fuente: Tabla Nº 17  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

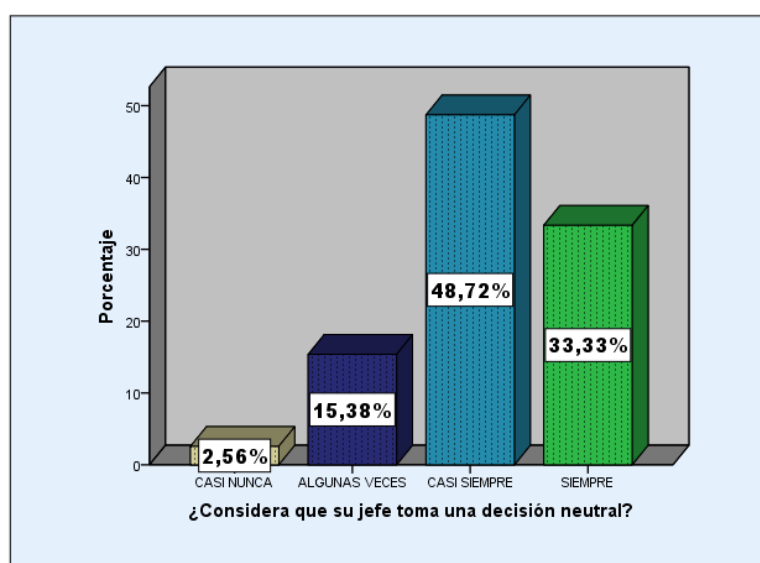
Del total de los encuestados el 43.59 % respondió siempre y 2.56 % respondió nunca. Ello se debe a que la mayoría de los trabajadores con mayores o menores frecuencias sienten que hay un agradecimiento por su trabajo. Lo podemos percibir agrupando a la población que respondieron siempre y casi siempre que representan al 80,49 % de la población que sienten consideración con mayor frecuencia y agrupando a los que respondieron algunas veces y casi nunca que representan al 17,95 % de la población que sienten consideración con poca frecuencia. Sin embargo, hay una minoría que no percibe ninguna consideración por su trabajo.

**Tabla N° 18 ¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	ALGUNAS VECES	6	15,4	15,4	17,9
	CASI SIEMPRE	19	48,7	48,7	66,7
	SIEMPRE	13	33,3	33,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico N° 13 ¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?**



Fuente: Tabla N° 18  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

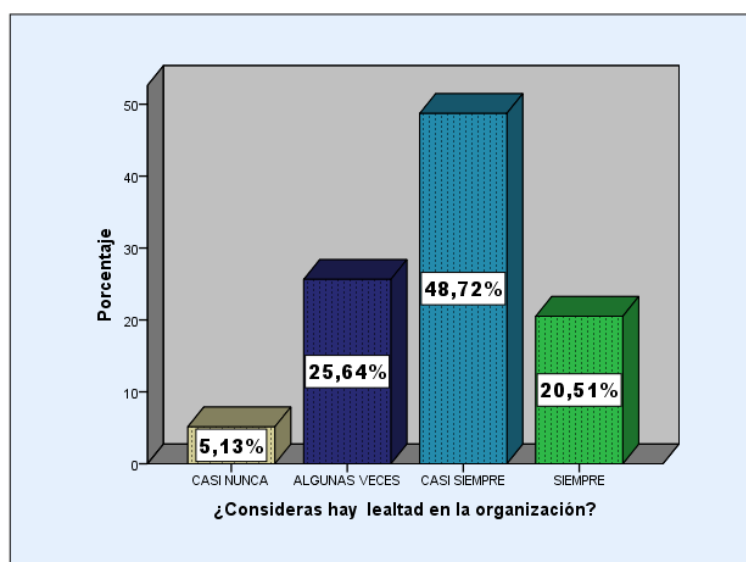
Del total de los encuestados el 48.72 % respondió casi siempre y 2.56 % respondió casi nunca. Ello se debe a que todos los trabajadores con mayores o menores frecuencias consideran que su jefe toma una decisión neutral. Si agrupamos a las personas que respondieron siempre y casi siempre hacen un total de 82,05 % de la población, que consideran que su jefe toma decisión neutral con mayor frecuencia. Y si agrupamos a las personas que respondieron algunas veces, casi nunca hacen un total 17.94% de la población. Ellos consideran que su jefe toma decisiones neutrales con poca frecuencia.

**Tabla Nº 19 ¿Consideras hay lealtad en la organización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	5,1	5,1	5,1
	ALGUNAS VECES	10	25,6	25,6	30,8
	CASI SIEMPRE	19	48,7	48,7	79,5
	SIEMPRE	8	20,5	20,5	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 14 ¿Consideras hay lealtad en la organización?**



Fuente: Tabla Nº 19  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

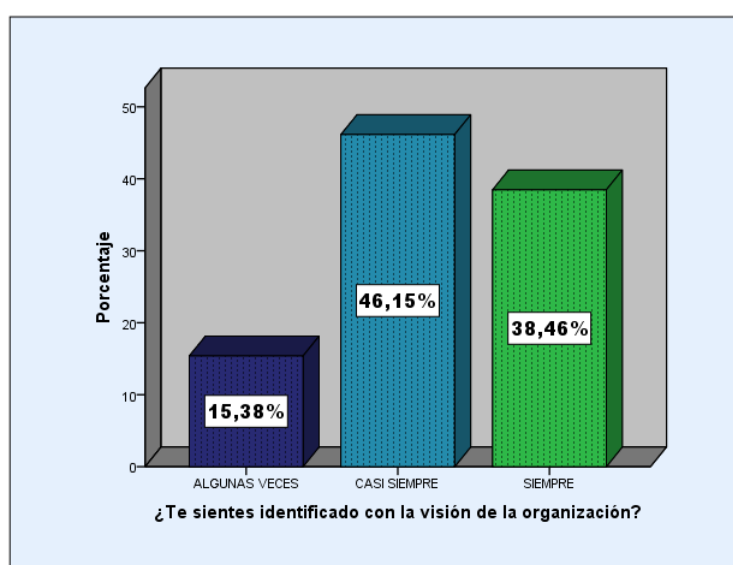
Del total de los encuestados el 48.72 % respondió casi siempre y 5.13 % respondió casi nunca. Ello se debe a que todos los trabajadores con mayores o menores frecuencias consideran que si existe lealtad en la organización. Los que consideran que hay lealtad con mayor frecuencia son los que respondieron con siempre y casi siempre haciendo un total de 69,23 5 % de la población. Los que consideran que hay lealtad con menor frecuencia son los que respondieron algunas veces y casi nunca que representan al 30,77 % de la población.

**Tabla Nº 20 ¿Te sientes identificado con la visión de la organización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	6	15,4	15,4	15,4
	CASI SIEMPRE	18	46,2	46,2	61,5
	SIEMPRE	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 15 ¿Te sientes identificado con la visión de la organización?**



Fuente: Tabla Nº 20  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

Del total de los encuestados el 46.15 % respondió casi siempre y 15.38 % respondió algunas veces. Ello se debe a que todos los trabajadores con mayores o menores frecuencias se sienten identificados con la visión de la organización. Los que se sienten identificados con la visión de la organización con mayor frecuencia son los que respondieron siempre y algunas veces haciendo el 84,61 % de la población total. Los que se sienten identificados con la visión de la organización con menor frecuencia son los que dieron por respuestas algunas veces que representan al 15,38 % de la población.

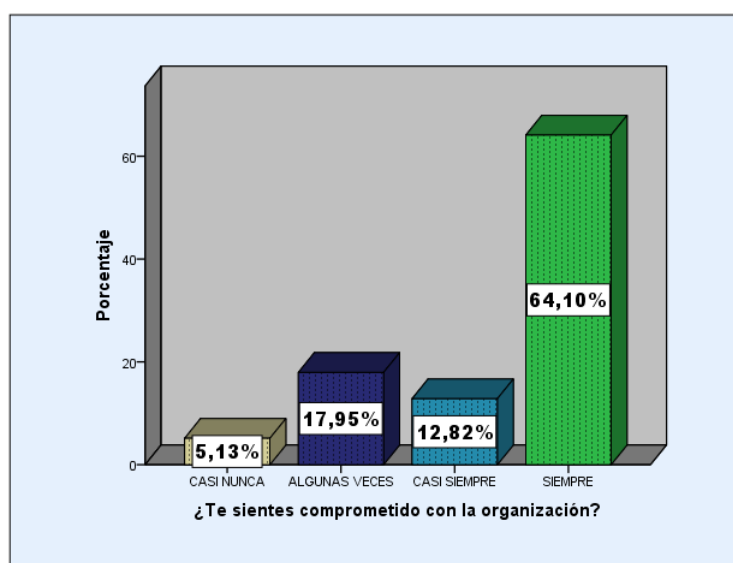


**Tabla N° 21 ¿Te sientes comprometido con la organización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	5,1	5,1	5,1
	ALGUNAS VECES	7	17,9	17,9	23,1
	CASI SIEMPRE	5	12,8	12,8	35,9
	SIEMPRE	25	64,1	64,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico N° 16 ¿Te sientes comprometido con la organización?**



Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

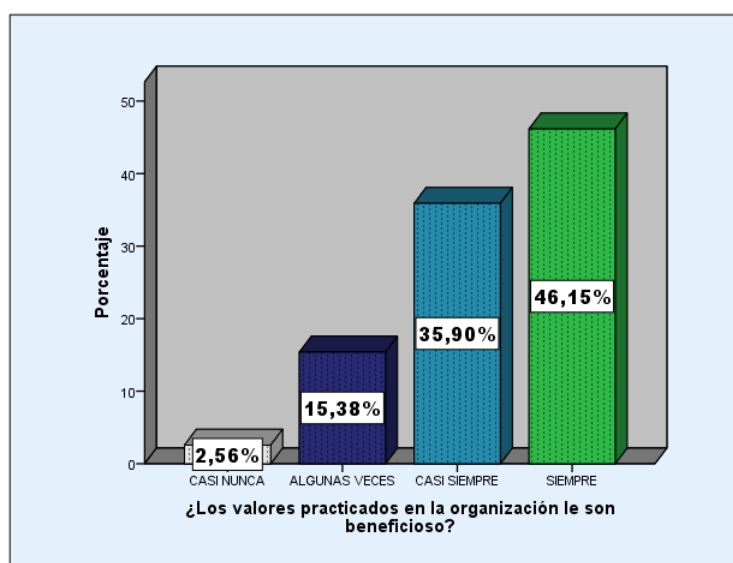
Del total de los encuestados el 64.10 % respondió siempre y 5.13 % respondió casi nunca. Ello se debe a que todos los trabajadores con mayores o menores frecuencias se sienten comprometidos con la organización. Los que se sienten comprometidos con mayor frecuencia son los que respondieron siempre y casi siempre que representan al 76.92 % de la población, es aquí donde el resultado es muy favorable para la entidad. Los que se sienten comprometidos con menor frecuencia con la organización son los que respondieron algunas veces y casi nunca que representan al 23.08 % de la población.

**Tabla Nº 22 ¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	ALGUNAS VECES	6	15,4	15,4	17,9
	CASI SIEMPRE	14	35,9	35,9	53,8
	SIEMPRE	18	46,2	46,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 17 ¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?**



Fuente: Tabla Nº 22  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

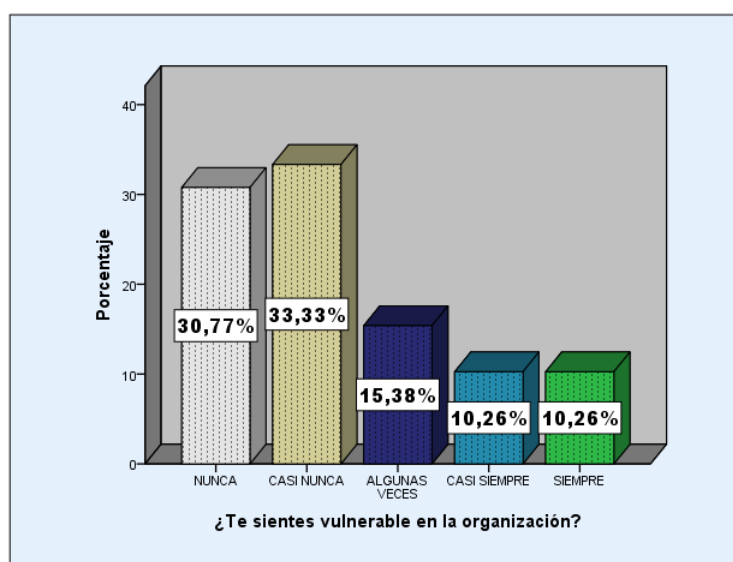
Del total de los encuestados el 48.15 % respondió siempre y 2.56 % respondió casi nunca. Ello se debe a que todos los trabajadores con mayores o menores frecuencias consideran que los valores practicados en la organización le son beneficiosos. Los que consideran que los valores practicados en la organización le son beneficiosos con mayor frecuencia son los que respondieron siempre y casi siempre que representa al 82.05 % de la población total, este resultado es muy favorable para la institución. Los que consideran que los valores practicados en la organización le son beneficioso con poca frecuencia son las que respondieron algunas veces y casi nunca que representa al 17,94% de población total.

**Tabla Nº 23 ¿Te sientes vulnerable en la organización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	12	30,8	30,8	30,8
	CASI NUNCA	13	33,3	33,3	64,1
	ALGUNAS VECES	6	15,4	15,4	79,5
	CASI SIEMPRE	4	10,3	10,3	89,7
	SIEMPRE	4	10,3	10,3	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2021  
Elaboración: El investigador

**Gráfico Nº 18 ¿Te sientes vulnerable en la organización?**



Fuente: tabla Nº 23  
Elaboración: El investigador

**Interpretación:**

Del total de los encuestados el 33.33 % respondió casi nunca y 10.26 % respondió siempre. Ello se debe a que la mayoría de los trabajadores con mayores o menores frecuencias no se sienten vulnerables dentro de la organización. Los que consideran con mayor frecuencia que nunca o casi nunca se sienten vulnerables en la organización son el 64,10 % de la población. Los que consideran que siempre, casi siempre, algunas veces se sienten vulnerables con la organización son de poca frecuencia.

## CAPITULO V

### DISCUSIONES DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con respecto al objetivo general, describir el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021. De acuerdo a los resultados obtenidos en las tres dimensiones, en cuanto a la variable comunicación se plantea la pregunta: ¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado? El 51.26 % respondió casi siempre y el 7.69 % responde algunas veces y en la interpretación agrupados las repuestas siempre y casi siempre dan un resultado de 92,31 % que indica que el lenguaje usado es adecuado con mayor frecuencia (ver Tabla N°11). En cuanto a la variable recompensa se plantea la pregunta: ¿el salario percibido satisface tus necesidades? El 38,46 % respondió casi siempre y el 5,13 % respondió nunca y en la interpretación agrupados las respuestas siempre, casi siempre dan como resultado 48,72 % este es el grupo que considera que el salario percibido satisface con mayor frecuencia sus necesidades y el grupo que considera que el salario que percibe satisface sus necesidades con poca frecuencia son el 46,16 % de la población (ver Tabla N°14). En cuanto a la variable identidad se planteó la siguiente pregunta: ¿te sientes comprometido con la organización? El 64,10 % respondió siempre y el 5,13 % casi nunca y en la interpretación agrupados los resultados de siempre y casi siempre son el 76,92 % de la población que consideran que se siente comprometido con la organización con mayor frecuencia y los que sienten compromiso con menor frecuencia son los que respondieron algunas veces, casi nunca que son el 23,08 % de la población (ver tabla N<sup>a</sup> 21). Con estas respuestas podemos describir una correlación de las dimensiones comunicación, recompensa e identidad. En relación a la comunicación la mayoría considera que el lenguaje usado es el adecuado con mayor frecuencia, en relación a la recompensa la mayoría percibe que el salario recibido satisface sus necesidades con mayor frecuencia y el cuanto a la identidad la gran mayoría se siente comprometido con la organización y así se puede describir que el clima laboral es variable y está presente en los

trabajadores incidiendo directamente en sus sensaciones de esto dependerá el resultado de un trabajo eficiente. Y lo podemos contrastar con la descripción de Patterson et al. (2005). Citado por Gomez (2013 p.7). Que describe que en general, el *clima laboral* se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo.

- Con respecto al objetivo específico 1: Describir el nivel de comunicación del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco - 2021. de acuerdo a los resultados obtenidos en el grafico nº 4 ¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo? El 53.85 % responde casi siempre y el 20.51 % siempre (ver Tabla Nº 9); eso quiere decir que el nivel de comunicación que existe en la institución es muy frecuente y ayuda a mantener una buena comunicación y por consiguiente a desempeñar de manera eficiente el trabajo y podemos decir que una comunicación adecuada es imprescindible en caso contrario no se podría desempeñar en forma óptima el trabajo y lo podemos contrastar con unos de sus conclusiones de Castañeda (2016) donde manifiesta que una cantidad considerable de trabajadores se encuentran disconformes con la motivación que reciben por parte de la empresa y esto se debe por una inadecuada comunicación , a consecuencia no pueden desempeñar el trabajo de manera eficiente ya sea en forma individual o grupal y no hay una buena relación entre compañeros de trabajo. Se puede apreciar con claridad que una inadecuada comunicación trae disconformidad y afecta el desempeño en el trabajo puesto que no es el caso de la municipalidad distrital de Jacas Grande porque aquí los resultados nos dicen existe una comunicación frecuente y por ende es el adecuado.
- Con respecto al objetivo específico 2: Describir el nivel de recompensa del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021. Según los datos obtenidos en el grafico nº 7 donde se plantea la pregunta: ¿los jefes reconocen y valoran su trabajo? El 56.41 % responde siempre y el 7,69 % casi nunca (ver Tabla Nº 12), estos

resultados describen que el nivel de recompensa es muy frecuente y por efecto contribuye a un buen clima laboral en el personal y a consecuencia contribuye a alcanzar los objetivos de la institución así lo podemos contrastar que la recompensa genera satisfacción y contribuye a lograr los objetivos en una organización y lo podemos contrastar con su tesis de Cabia ( 2018), donde en unos de sus conclusiones menciona que Los factores intrínsecos o motivadores como la recompensa, generan satisfacción en el trabajo, por ende, los administradores, empresarios o titulares del pliego que implementan políticas y prácticas orientadas a la automotivación son capaces de alcanzar los objetivos de la empresa o institución que dirigen. Donde menciona con toda claridad que la recompensa genera satisfacción en el trabajo para lograr los objetivos de la empresa.

- Con respecto al objetivo específico 3: Describir el nivel de identidad del clima laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021. En el gráfico N° 15 al plantear la pregunta ¿te sientes identificado con la visión de la organización? El 46,15 % responde que casi siempre se siente identificado con la visión de la organización y el 15,38 % responde algunas veces (ver Tabla N°20), analizando los resultado se describe que el nivel de identidad es frecuente en el personal administrativo de la institución mencionada, por lo tanto se considera que la identidad es una dimensión muy importante del clima laboral así contrastamos con tesis de Bernardo (2011), donde menciona nueve dimensiones y uno de ellas es la identidad y lo considera de la siguiente manera “identidad es sentirse identificado con la organización, compartir los mismos objetivos ya sean personales o de la misma empresa, muchos creen que estas es lamas importante de las dimensiones” no queda duda que el nivel de identidad contribuye a un buen clima laboral.

## CONCLUSIONES

- Luego del análisis del variable clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande se obtuvo los resultados: que el 51,26 % considera que casi siempre el lenguaje usado es el adecuado y el 7,69 % responde que algunas veces es adecuado el lenguaje que usan ( ver tabla N° 11) ; el 38,46 % manifiesta que el salario que percibe casi siempre le satisface sus necesidades y el 5,13 % respondió que el salario percibido nunca satisface sus necesidades (ver tabla N° 14) y el 64,10 % siempre está comprometido con la organización, el 5,13 % casi nunca está comprometido con la organización (ver tabla N°21). Con estos resultados se logró describir el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande y por consiguiente existe un clima laboral favorable porque las frecuencias son altas como es el caso de la tabla N° 11 en su interpretación se menciona que la agrupación de los resultados siempre y casi siempre representa al 92,31 % de la población considera que el lenguaje usado en la organización es el adecuado y la alta frecuencia indica que existe buena comunicación y también en la tabla N° 11 en la interpretación la frecuencia es alta al agrupar las respuestas siempre y casi siempre el 76,92 % de la población se sienten comprometidos con la organización por tanto el clima laboral es favorable en ambas dimensiones en cuanto a la identidad en la tabla N° 14 en la interpretación menciona que al agrupar las respuestas siempre y casi siempre da como resultado 48,72% considera que el salario que percibe satisface sus necesidades y se puede considerar que la frecuencia no es muy alta y tampoco es muy bajo esto indica que la recompensa está en término medio. Haciendo un balance de y estos resultados nos permite describir que el clima laboral en la municipalidad distrital de Jacas Grande es la adecuada.
- Luego del análisis de la dimensión comunicación del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande se obtuvo que el 53,85 % responde que el canal de comunicación de utilizan casi siempre les ayuda a desempeñar eficientemente sus

trabajos y el 20,51 % considera que el canal de comunicación que utilizan siempre ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo (ver Tabla nº 9). Con estos resultados se logra conocer el nivel de comunicación del personal administrativo de la municipalidad distrital de jacas grande y como resultado quiere decir que el nivel de comunicación que existe en la institución es eficiente y muy frecuente.

- Luego del análisis de la dimensión recompensa del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande se obtuvo que el 56,41 % responde siempre los jefes reconocen y valoran su trabajo y el 7.69 % considera que los jefes casi nunca le reconocen y valoran su trabajo (ver Tabla Nº 12). Con estos resultados se logra conocer el nivel de recompensa del personal administrativo de la municipalidad distrital de jacas grande y como resultado quiere decir que el nivel de recompensa que existe en la institución es eficiente.
- Luego del análisis de la dimensión identidad del personal administrativo de la municipalidad distrital de jacas grande se obtuvo que el 46,15 % responde casi siempre se sienten identificados con la visión de la organización y el 15,38 % considera que algunas veces se sienten identificados con la visión de la organización (ver Tabla Nº 20). Con estos resultados se logra conocer el nivel de identidad del personal administrativo de la municipalidad distrital de jacas grande y como resultado quiere decir que el nivel de identidad que existe en la institución es eficiente y frecuente.



## RECOMENDACIONES

- La municipalidad distrital de Jacas Grande debe tomar este trabajo porque le permitirá conocer la percepción sobre el clima laboral del personal administrativo y tomar las medidas necesarias para mejorar en los puntos donde manifiesta mayor disconformidad, como es el caso de las horas extras donde la mayoría de los trabajadores manifiestan que la institución nunca paga las horas extras y este indicador nos describe que la recompensa no es muy frecuente en la municipalidad distrital de Jacas Grande y es el momento para tomar atención porque más adelante puede traer consecuencias desfavorables. En este caso se recomienda al gerente de administración y finanzas a tomar en cuenta y dar solución contratando más personal o priorizando las tareas principales para una buena distribución de las tareas en el personal, y así no sobrecargar de tarea a unos más que otros, en las áreas administrativa de la municipalidad en el periodo 2021, con esto se verán beneficiados los trabajadores que nunca recibieron sus pagos por sobretiempos laborales.
- La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del gerente municipal y/o sub gerente de recursos humanos debe mantener el nivel de comunicación que poseen en la actualidad por que la gran mayoría de los trabajadores consideran que su nivel de comunicación es muy frecuente desde el trato directo con sus jefes hasta el lenguaje usado sin embargo se debe mejorar el uso del internet para que su trabajo sea eficiente en las oficinas de la municipalidad distrital de Jacas Grande en el año 2021, para el beneficio de la institución y los trabajadores.
- La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del Gerente municipal y/o sub gerente de recursos humanos deben de planificar las tareas asignadas para distribuir de manera equitativa y no sobrecargar de trabajo al personal y así evitar que el personal se quede haciendo horas extras para cumplir con sus metas si las tareas superan al tiempo de los trabajadores se sugiere contratar más personal en los puntos donde se encuentran más recargados con estas opciones se podrá dar

una solución efectiva en la municipalidad distrital de Jacas Grande en el año 2021, para el beneficio de la institución y los trabajadores.

- La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del Gerente municipal y/o sub gerente de recursos humanos debe mantener el nivel de identidad que poseen en la actualidad por que la gran mayoría de los trabajadores consideran que su nivel de identidad es muy frecuente porque se sienten comprometidos, identificados con la visión, de la municipalidad y eso es muy favorable para la institución, sin embargo no se debe descuidar los valores, la lealtad y la visión que tienen como organización, se debe reforzar con charlas y reuniones programada de al menos una vez al en las instalaciones de la municipalidad distrital de Jacas Grande en el año 2021, para el beneficio de la institución y los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Loaiza Massuh, Eva María; Salazar Torres, Patricia Maria; Espinoza Roca, Roberto; Lozano Robles, Mariana de Jesus (2019). Clima organizacional en la administración de empresas: un enfoque de género. *recimundo. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354> Ecuador- Enero 25-03-2019.

Bernardo brancato, Fernando Y. (2011). *Puede influir el clima laboral en la productividad*. 20,21. Mendoza, Argentina.

Cabia Urbano, Yuri Yolanda (2018). *clima organizacionaly rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis, huánuco 2018. clima organizacionaly rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis, huánuco 2018.*, 73. Amarilis, Huánuco, Perú.

Castañeda Velazco, Daniela Cristina (mayo de 2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concretera Granizo. Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concretera Granizo*, 89, 90. Quito, Ecuador.

Ccuno Ccuno, Elvis R. Villagra Soto, Diana L. (2018). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores y productividad de la editora multimedios del distrito de yura de arequipa 2017. influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores y productividad de la editora multimedios del distrito de yura de arequipa 2017*, 96,97. Arequipa, Perú.

Cerrón Chamorro, Neishy Estefany; Trujillo Hermitaño, Hasmin Milagros (2019). *El clima laboral y su relación con la motivacion de los trabajadores en la municipalidad distrital de pillco marca. el clima laboral y su relación con la motivacion de los trabajadores en la municipalidad distrital de pillco marca*, 86. Pillco Marca, Huánuco, Perú.

El comercio redacción EC. (20 de agosto de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*, pág. 1. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

Gómez Encinas, Luis (enero - marzo de 2013). *El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y. Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(56), 6,7,8. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

Gómez Encinas, Luis (2013). *El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y. Aposta revista de Ciencias Sociales*, 4.

Guerrero Álvarez, Marilyn R; Rodríguez Saico, Sofía (2017). *El clima laboral como factor condicionante en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de yanahuara, provincia de arequipa 2017*, 90. Arequipa, Perú.

Hernández Oña, Silvia Rocío (2011). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito. Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito*, 90. Quito, Ecuador.

Hernández Sampieri, , Fernández Collado, & Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación, sexta. méxico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.*

*Justicia Peru.* (2021). Obtenido de <https://peru.justia.com/federales/leyes/4730-oct-29-1923/gdoc/>

Keep On Moving. (2018). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos.* méxico. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>

Lecaros Alfaro, Diána (mayo de 2016). *Implementación de un sistema de evaluación del clima laboral en una entidad del estado. implementación de un sistema de evaluación del clima laboral en una entidad del estado*, 91. Lima , Perú.

- Municipalidad distrital de Jacas Grande. (2021). *Trabajadores de la Municipalidad de Jacas Grande*. Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco.
- Ramirez Avalos Saly P., Martel Huerto Luis A. (2016). *El clima laboral y su relación con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Monzón de la provincia de Huamalíes*. 2016. *el clima laboral y su relación con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Monzón de la provincia de Huamalíes*. 2016, 107,108. Monzón, Huánuco, Perú.
- Tello, Murrugarra Diana Elizabeth (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.*, 34. Trujillo, Perú.
- Valenzuela, Fernandez Isaac David (2018). *Clima laboral del area administrativa de la organización intracarga s.a. clima laboral del area administrativa de la organización intracarga s.a.*, 70, 71. BARRANQUILLA, COLOMBIA.
- Williams Rodríguez Luz Viridiana (2013). *Estudio diagnostico de clima laboral en una dependencia publica. estudio diagnostico de clima laboral en una dependencia publica*, 27, 28. Monterrey, Nuevo León, México. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3751>

# **ANEXOS**

## ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO	VARIABLES E INDICADORES	METODOS TÉCNICAS Y DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
Clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021.	<p><b>Problema general.</b></p> <p>¿Cómo es el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo es el nivel de comunicación en el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021?</p> <p>¿Cómo es el nivel de recompensa del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021?</p> <p>¿Cómo es el nivel de Identidad del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Describir el clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Describir el nivel de comunicación del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021</p> <p>Describir el nivel de recompensa del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021</p> <p>Describir el nivel de identidad del clima laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021</p>	<p><b>Variable.</b></p> <p>Clima laboral</p> <p><b>Dimensiones.</b></p> <p>Comunicación</p> <p>Recompensa</p> <p>Identidad</p> <p><b>Indicadores.</b></p> <p><u>Comunicación:</u></p> <p>Internet, Trato directo, participación, canales de comunicación, medios físicos de comunicación, lenguaje.</p> <p><u>Recompensa:</u></p> <p>Reconocimiento, incentivos, salario, tiempo, horas extras, consideración.</p> <p><u>Identidad:</u></p> <p>Imparcialidad, lealtad, visión, compromiso, valores, confianza.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>aplicada.</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> descriptivo simple</p> <p>Cuyo esquema es: M → O</p>	<p>Población: 39</p> <p>Muestra: no probabilística 39</p> <p>Muestreo: no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.</p> <p><b>Recolección de datos</b></p> <p><b>Técnica:</b> encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO II: TABLA N°3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDIVADORES	ITEMS
<b>clima laboral</b>	Comunicación	Internet	¿El uso del internet es eficiente para su labor?
		trato directo	¿Tiene trato directo con su jefe?
		Participación	¿Solicitan su participación para temas comunes?
		Canales de comunicación	¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?
		Medios físicos de comunicación	¿El medio físico de comunicación le satisface?
		Leguaje.	¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?
	Recompensa	Reconocimiento	¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?
		Incentivos	¿Recibe algún incentivo por su trabajo?
		Salario	¿El salario percibido satisface tus necesidades?
		Tiempo	¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?
		Horas extras	¿Las horas extras son pagadas?
		Consideración	¿Siente consideración por su labor?
	Identidad.	Imparcialidad	¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?
		Lealtad	¿Cómo consideras la lealtad con la organización?
		Visión	¿Cómo te identificas con la visión de la organización?
		Compromiso	¿Te sientes comprometido con la organización?
		Valores	¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?
		Confianza.	¿Te sientes vulnerable en la organización?

Fuente: Elaboración propia



## ANEXO III: INSTRUMENTO DE LA EVALUACIÓN.

### UNIVERSIDAD DE HUANUCO

#### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

#### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



### ENCUESTA

**Recomendaciones:** La encuesta es anónimo, tiene como finalidad describir el clima laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2021, por favor responda con sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento del clima laboral en su institución.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, por lo que debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:

1 = Nunca. 2 =Casi Nunca. 3 = Algunas veces. 4 = Casi Siempre; y, 5=Siempre

Variable: clima laboral						
Nº	preguntas	1	2	3	4	5
1	¿El uso del internet es eficiente para su labor?					
2	¿Tiene trato directo con su jefe?					
3	¿Solicitan su participación para temas comunes?					
4	¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?					
5	¿El medio físico de comunicación le satisface?					
6	¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?					
7	¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?					
8	¿Recibe algún incentivo por su trabajo?					
9	¿El salario percibido es satisface tus necesidades?					
10	¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?					
11	¿Las horas extras son pagadas?					
12	¿Siente consideración por su labor?					
13	¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?					
14	¿Cómo consideras la lealtad con la organización?					
15	¿Cómo te identificas con la visión de la organización?					
16	¿Te sientes comprometido con la organización?					
17	¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?					
18	¿Te sientes vulnerable en la organización?					

## ANEXO IV. JUICIO DE EXPERTOS.



### Universidad de Huánuco

#### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El uso del internet es eficiente para su labor?	X		X		X		
2	¿Tiene trato directo con su jefe?	X		X		X		
3	¿Solicitan su participación para temas comunes?	X		X		X		
4	¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?	X		X		X		
5	¿El medio físico de comunicación le satisface?	X		X		X		
6	¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?	X		X		X		
7	¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?	X		X		X		

8	¿Recibe algún incentivo por su trabajo?	X		X		X	
9	¿El salario percibido satisface tus necesidades?	X		X		X	
10	¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?	X		X		X	
11	¿Las horas extras son pagadas?	X		X		X	
12	¿Siente consideración por su labor?	X		X		X	
13	¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?	X		X		X	
14	¿Cómo consideras la lealtad con la organización?	X		X		X	
15	¿Cómo te identificas con la visión de la organización?	X		X		X	
16	¿Te sientes comprometido con la organización?	X		X		X	
17	¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?	X		X		X	
18	¿Te sientes vulnerable en la organización?	X		X		X	

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo n° 3, 2021.

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: Lic. Admon. Ruelas Bravo, Raul Alejandro

DNI: 45601666



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El uso del internet es eficiente para su labor?	X			X	X		Cambiar
2	¿Tiene trato directo con su jefe?	X		X		X		
3	¿Solicitan su participación para temas comunes?	X		X		✓		
4	¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?	X		X		✓		
5	¿El medio físico de comunicación le satisface?	X		X		X		
6	¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?	X		X		X		
7	¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?	X		X		X		

8	¿Recibe algún incentivo por su trabajo?	X		X		X	
9	¿El salario percibido satisface tus necesidades?	X		X		X	
10	¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?	X		X		X	
11	¿Las horas extras son pagadas?	X		X		X	
12	¿Siente consideración por su labor?	X		X		X	
13	¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?	X		X		X	
14	¿Cómo consideras la lealtad con la organización?	X		X		X	
15	¿Cómo te identificas con la visión de la organización?	X		X		X	
16	¿Te sientes comprometido con la organización?	X		X		X	
17	¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?	X		X		X	
18	¿Te sientes vulnerable en la organización?	X		X		X	

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2021.

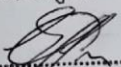
**Datos del Experto:**

Firma: 

Apellidos y Nombres: Rolando Palacios, Juan José

DNI: 72099240

Experto Metodología

  
 Econ. Juan J. Rolando Palacios  
 DNI. 72099240  
 Reg. CEH. 00668





## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

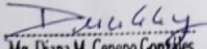
A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El uso del internet es eficiente para su labor?	X		X		X		
2	¿Tiene trato directo con su jefe?	X		X		X		
3	¿Solicitan su participación para temas comunes?	X		X		X		
4	¿El canal de comunicación que usan ayuda a desempeñar eficientemente su trabajo?	X		X		X		
5	¿El medio físico de comunicación le satisface?		X	X		X		
6	¿Considera que el lenguaje usado es el adecuado?	X		X		X		
7	¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?	X		X		X		

8	¿Recibe algún incentivo por su trabajo?	X		X		X		
9	¿El salario percibido satisface tus necesidades?	X		X		X		
10	¿Cree que vale la pena invertir tu tiempo en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Las horas extras son pagadas?	X		X		X		
12	¿Siente consideración por su labor?	X		X		X		
13	¿Considera que su jefe toma una decisión neutral?	X		X		X		
14	¿Cómo consideras la lealtad con la organización?	X		X		X		
15	¿Cómo te identificas con la visión de la organización?	X		X			X	
16	¿Te sientes comprometido con la organización?	X		X		X		Formular nuevamente la pregunta
17	¿Los valores practicados en la organización le son beneficioso?	X		X		X		
18	¿Te sientes vulnerable en la organización?	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2021.

Datos del Experto:

  
 Mg. Diana M. Cenepe González  
 MÉDICO VETERINARIO  
 CMVP. 7581

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: Cenepe González Diana Hilagros

DNI: 44444420

## ANEXO V: AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE  
HUAMALÍES - HUÁNUCO - PERÚ

JG

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

### GERENCIA MUNICIPAL

### AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN Y USO DE DATOS.

Yo, Raúl Alejandro Ruelas Bravo en mi condición de Gerente Municipal. Autorizo al Sr. Paulino Valverde Miraval identificado con DNI 42166996 al acceso, recolección y uso de datos de esta municipalidad, para que realice su investigación titulada “Clima laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco – 2021”; Para que se le permita el acceso a las áreas administrativas que el investigador crea conveniente y obtenga datos que guardan relación con su investigación.

Jacas Grande 14 de junio del 2021

Atentamente.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE  
HUAMALÍES - HUÁNUCO  
Lic. Adm. Raúl Alejandro Ruelas Bravo  
DNI: 45601666  
GERENTE MUNICIPAL



Plaza de Armas S/N Jacas Grande  
Huamalíes - Huánuco



[jacasgrande2019@outlook.es](mailto:jacasgrande2019@outlook.es)



062-635230 - 962669303

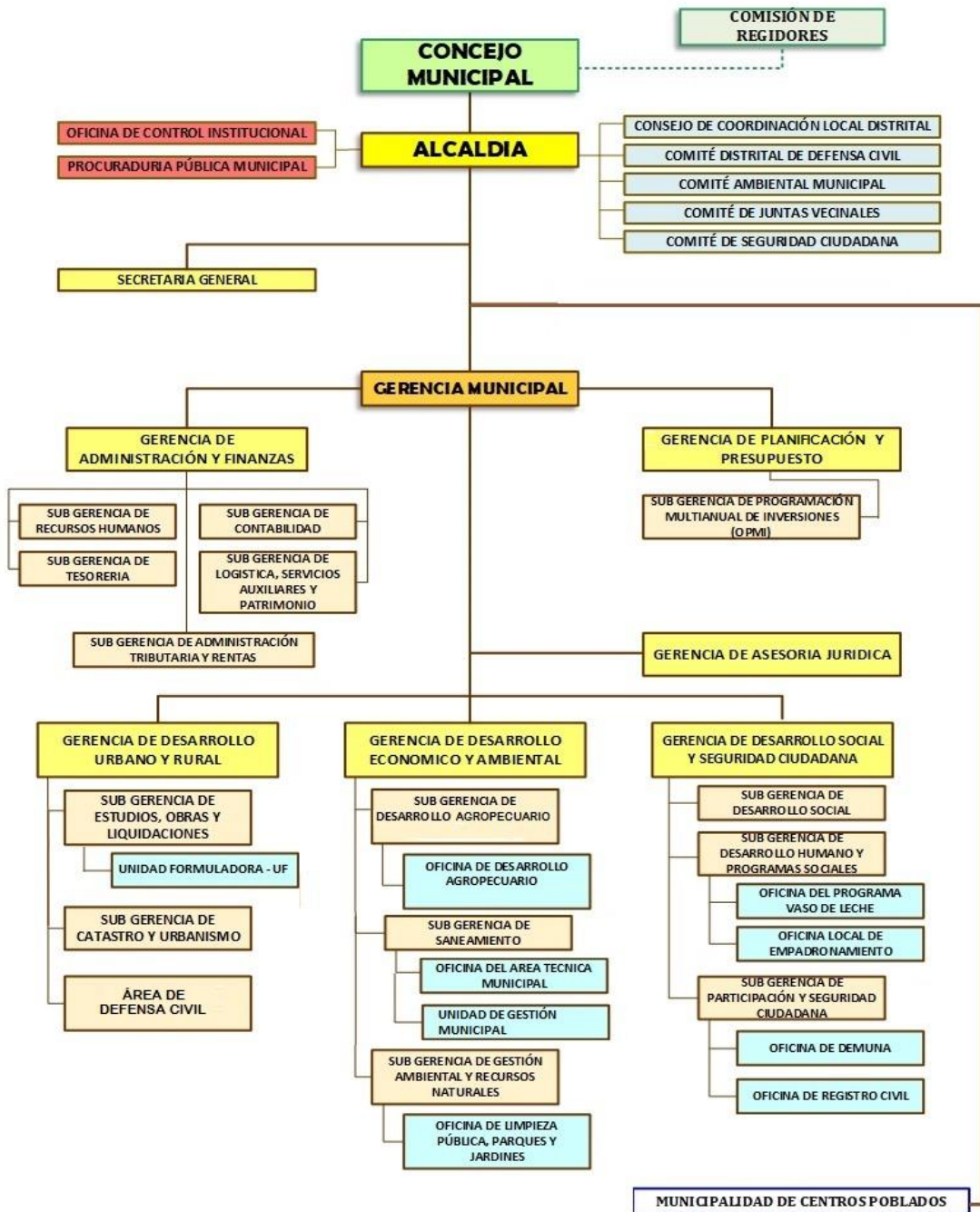


**ANEXO VI: PANEL FOTOGRÁFICO.**



## ANEXO VII. ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE.

### ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE



ANEXO VIII: ACTA DE CREACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE JACAS GRANDE

LEY N° 4730

ELEVANDO A LA CATEGORÍA DE DISTRITO  
EL PUEBLO DE JACAS GRANDE DE LA  
PROVINCIA DE HUAMALÍES.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Por cuanto: el Congreso ha dado la ley  
siguiente:

*El Congreso de la República Peruana*

Ha dado la ley siguiente:

Artículo único.—Elévase a la categoría de distrito el pueblo de Jacas Grande, perteneciente a la provincia de Huamalíes.

Comuníquese al Poder Ejecutivo, para que disponga lo necesario a su cumplimiento.

Dada en la sala de sesiones del Congreso, en Lima, a los veintidos días del mes de octubre de mil novecientos veintitres.

GUILLERMO REY, Presidente del Senado.

F. A. MARIATEGUI, Presidente de la Cámara de Diputados.

*R. C. Espinoza*, Senador Secretario.

*Eduardo C. Basadre*, Diputado Secretario.

Al señor Presidente de la República.

Por tanto: mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en la casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de octubre de mil novecientos veintitres.

A. B. LEGUÍA.

*Pedro José Rada y Gamio.*

\*  
\* \*