



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Los clásicos de la Administración y los elementos de la
motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el
año 2021**

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

AUTOR:

Porras Oscategui, Richer Apolinario (ORCID: 0000-0002-3237-1098)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis familiares

Agradecimiento

A mis familiares

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	3
III.METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	70
VI. CONCLUSIONES.....	76
VII. RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS	78
ANEXOS.....	78

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1	20
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2	26
Tabla 3 Tabla de frecuencias general	30
Tabla 4 Tabla de frecuencias	62
Tabla 5 Tabla de frecuencias	62

Índice de figuras

Figura 1 Elementos de la motivación la motivación	15
Figura 2 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	30
Figura 3 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	48
Figura 4 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	48
Figura 5 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	49
Figura 6 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	49
Figura 7 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	50
Figura 8 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	50
Figura 9 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	51
Figura 10 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	52
Figura 11 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	52
Figura 12 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	53
Figura 13 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	53
Figura 14 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	54
Figura 15 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	54

Figura 16 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	55
Figura 17 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	55
Figura 18 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	56
Figura 19 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	56
Figura 20 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	57
Figura 21 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	57
Figura 22 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	58
Figura 23 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	58
Figura 24 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	59
Figura 25 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	59
Figura 26 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	60
Figura 27 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	60
Figura 28 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	61
Figura 29 Representación en tablas de las respuestas a la pregunta de la encuesta de investigación	61

Resumen

La teoría clásica de la administración sigue vigente en la forma de gestión de algunas organizaciones en algunas más predominante que otras, y esto influye en la forma como trabajan las personas en la organización. El objetivo general de investigación fue identificar la relación entre la aplicación de la Teoría clásica y la motivación. Las variables de estudio son los modelos de la teoría clásica de Fayol y Taylor y los elementos de la motivación en sus dimensiones de esfuerzo, energía y dirección. Con el propósito de identificar posibles mejorar y recomendaciones para lograr una mejor gestión. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con la aplicación de una encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados arrojaron un un Rho de Spearman de 0.498. En conclusión, general se puede afirmar, basado en los resultados obtenidos con las pruebas estadísticas que se relaciona moderadamente la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021.

Palabras clave:

Teoría clásica de la administración, Motivación, Administración clásica de Fayol, Administración de clásica de Taylor.

Abstract

The classical theory of administration is still valid in the way some organizations are managed in some more predominant than others, and this influences the way people work in the organization. The general objective of the research was to identify the relationship between the application of the classical theory and motivation. The study variables are the models of the classical theory of Fayol and Taylor and the elements of motivation in their dimensions of effort, energy and direction. In order to identify possible improvements and recommendations to achieve better management. The applied methodology was quantitative approach, correlational scope, with the application of a survey and the questionnaire as an instrument. The results yielded a Spearman Rho of 0.498. In conclusion, it can generally be stated, based on the results obtained with the statistical tests, that the application of the classic principles of the Administration and the elements of motivation in the provincial Municipality of Chanchamayo in the year 2021 is moderately related.

Keywords

Classical Management Theory, Motivation, Fayol's Classic Administration, Taylor's Classic Administration.

I INTRODUCCIÓN

La administración como ciencia ha sido muy estudiada, desde la teoría de clásica hasta las teorías de sistema, pero se da mucho énfasis a las nuevas ideas, dejando de lado algunos principios que son fundamentales. Las organizaciones muchas veces se quedan en el tiempo, y solo consideran los principios de la administración clásica en la forma como son gestionadas, esto se da principalmente en las instituciones militares que se mantiene firmes en su estructura y su modelo de gestión. Pero es importante evidenciar como este modelo se relaciona con la motivación.

A nivel internacional las empresas de la Primera revolución industrial aplicaron con éxito las teorías de Taylor y Fayol lo que les permitió crecer y ser un punto de referencia para el estudio de la organización actualmente, sin embargo, el problema de esta teoría es que se enfocan en menor medida en los estudios de la persona. Y esto origino una serie de creación de los sindicatos y huelgas que afectaban el funcionamiento de las organizaciones, muchas empresas ha bajo ese modelo han desaparecido y actualmente, las organizaciones de mayor éxito emplean un modelo con una mayor responsabilidad social y buscando motivar a sus colaboradores.

En el ámbito nacional, aún se observa el abuso de muchos líderes en la organización que creen que aún están en la época de la primera revolución industrial y se enfocan demasiado en los aspectos operativos y menos en las personas, por lo cual es un problema que se tiene que mejorar, para lograr que el personal este motivado y sea más productivo.

Las teorías clásicas de la administración que postula los principios de Taylor y Fayol, ¿son las más adecuadas para seguir gestionando las instituciones? Es una pregunta que se puede responder realizando un estudio, por eso esta investigación tiene como objetivo determinar cómo se relacionan los clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. Saber qué principios de la teoría clásica, tanto de Fayol, como de Taylor están relacionado con una mejora motivacional. No se puede seguir gestionando bajo un modelo de la

administración científica o clásica en esta nueva era, se necesita adaptarnos y estar motivados para ello. El problema general que se pretende resolver en esta investigación es: ¿Cómo se relacionan la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?. Así mismo, los problemas específicos con:

¿Cómo se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?, ¿Cómo se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?.

Además, el objetivo general planeado por la investigación es determinar si se relacionan la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. Los objetivos específicos son: Determinar si se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. Determinar si se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. La hipótesis general del estudio es: Existe relación significativa entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. Y las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. Existe relación significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021.

II. MARCO TEORICO

En relación a los antecedentes internacionales, el estudio efectuado por (Jiménez et al., 2018) que llevó como título “Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho”, y que le permitió obtener su publicación en la Revista Científica "Visión de Futuro". Tuvo como objetivo general realizar una revisión de la teoría clásica, aplico una metodología con un enfoque cualitativo, de tipo transversal y descriptiva. Sus resultados fueron que la teoría clásica tiene un enfoque muy apegado a las reglas y normas y que actualmente la influencia de la cultura tanto interna como externa de la organización hacen que sea difícil mantener una estructura clásica en la organización y su conclusión general fue que las organizaciones deben pasar de una cultura basada en la teoría clásica, hacia una más flexible y creativa donde no predomine las regulaciones en exceso.

En relación al estudio efectuado por (López, 2019) que llevó como título “Contribución de la Ramificación en los sistemas de motivación actuales - Argentina. Casos de estudio”, y que le permitió obtener el título de Maestría en Universidad Tecnológica Nacional. Tuvo como objetivo general fue demostrar que existen otras formas de motivación en la organización, que aplico una metodología con un enfoque cualitativo, de tipo transversal y descriptiva. Sus resultados fueron que actualmente debido al uso de las tecnologías de las nuevas generaciones se puede utilizar para poder fomentar la motivación, incluyendo los juegos por computadora y su conclusión general fue se debe fomentar un clima de responsabilidad y la organización debe estar abierta a nuevas formas de motivación, la ramificación si contribuye a mejorar la motivación.

En relación al estudio efectuado por (Peña, 2015) que llevó como título “La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones”, y que le permitió obtener el título de Licenciatura en la Universidad Pontificia Comillas . Tuvo como objetivo general fue describir como la motivación es una herramienta de gestión en las organizaciones, que aplico una metodología con un enfoque cualitativo, de tipo transversal y descriptiva. Sus resultados fueron en un entorno competitivo la motivación es la que ayuda a mantener el ritmo y su conclusión general fue que los recursos humanos son un factor clave en la

organización y se debe gestionar adecuadamente para que sean la ventaja competitiva.

En relación a los antecedentes nacionales el estudio efectuado por (Arribasplata & Arribasplata, 2020), que llevó como título “Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes EIRL de la ciudad de Cajamarca, 2019”, y que le permitió obtener el título de Licenciatura en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo . Tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la motivación y la gestión empresarial, que aplico una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y correlacional. Sus resultados fueron una correlación de 0.911 y su conclusión general fue que existe una fuerte relación entre la motivación y la gestión empresarial, por lo que se debe realizar una buena gestión en la alta dirección porque tiene una influencia significativa en la motivación de los colaboradores.

En relación al estudio efectuado por (Arrúe, 2018), que llevó como título “Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria La Molina”, y que le permitió obtener el título de Licenciatura en Universidad Nacional Agraria La Molina. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral con incidencia en el desempeño, que aplico una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y correlacional. Sus resultados fueron que existe un nivel promedio de motivación del 63.6%, de satisfacción en un 54% y el desempeño fue de 78.3 y su conclusión general fue que una adecuada motivación contribuye a mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores.

En relación al estudio efectuado por (Palomino, 2017), que llevó como título “Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte”, y que le permitió obtener el título de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral, donde aplico una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y correlacional. Sus resultados fueron una correlación de Rho Spearman de 0.89 y su conclusión general fue que existe una fuerte relación

positiva entre la gestión administrativa y la motivación de los colaboradores en la organización.

En los estudios realizados por (Cohen & Eimicke, 2020) menciona muchos de los aspectos de la administración clásica de Fayol y Taylor, como parte de los fundamentos de la administración moderna, sin embargo actualmente se agregan aspectos como la estrategia, la sostenibilidad, las relaciones, la ética, la tecnología. Sin embargo, reconocen aspectos que se mantienen en el tiempo como la planeación, la organización, la dirección y el control. Así mismo, (Sinek & García Madera, 2020) la competencia es buena, porque ayuda a mejorar para ganar, sin embargo si es excesiva y dentro de la organización se puede afectar la motivación, las metas y los objetivos deben ser alcanzables y los incentivos razonables, para mantener una gestión adecuada del personal. En la actualidad menciona (Sinek & Courel Ginzo, 2018) es importante que los colaboradores entiendan las teorías de la administración y por qué se debe realizar ciertas actividades y como estas están relacionadas con la estrategia de la organización. Esto se realiza en la etapa de planeación estratégica donde se articulan los objetivos estratégicos con un conjunto de acciones.

En la teoría de la administración, se reconoce a los primeros estudiosos de esta materia a los “clásicos” que son F. Taylor por su aporte con la teoría de la administración científica y H. Fayol. Con sus principios de la administración (Chiavenato, 2019). Ambos contribuyeron en la construcción de la teoría clásica que es la base de las ciencias de la administración. Y se desarrolló entre los años 1903 y 1916.

La diferencia principal entre la teoría de Taylor y Fayol, radica en su enfoque. La teoría de la administración científica tuvo un enfoque en racionalizar el trabajo en la empresa a un nivel operativo. Mientras que el enfoque de Fayol fue más orientado a la organización formal y a las funciones generales que debe tener toda organización. Respecto al origen de la administración como ciencia basada en la administración, menciona (Chiavenato, 2019) lo siguiente:

El panorama industrial a principios del siglo XX tenía todas las características y los elementos para inspirar una ciencia de la administración: una inmensa variedad de empresas, con tamaños diferenciados, problemas de bajo rendimiento de los recursos utilizados,

desperdicio, insatisfacción generalizada entre los obreros, intensa competencia y alto volumen de pérdidas por malas decisiones. Al principio, los autores clásicos querían desarrollar una ciencia de la administración cuyos principios, en sustitución de las leyes científicas, pudieran ser aplicados para resolver los problemas de la organización. (p.28)

Según los Principios de la administración clásica según Fayol, a raíz de su experiencia como ingeniero en una mina. Fayol definió las funciones administrativas, contables, de seguridad, contables, comerciales y técnicas como las más importantes en toda organización. Así mismo, los principios.

Según (Chiavenato, 2019) respecto a los principios generales de la administración de Fayol menciona:

Como toda ciencia, la administración se debe basar en leyes o en principios. Fayol define los “principios generales” de la administración sistematizándolos sin mucha originalidad, toda vez que los tomó de diversos autores de su época. Adopta la denominación principio, apartándose de toda idea de rigidez, ya que, en materia administrativa, nada es rígido ni absoluto. En la administración todo es cuestión de medida, ponderación y sentido común. Sus principios son universales y maleables, y se adaptan a cualquier tiempo, lugar o circunstancia. de la administración que se mencionan a continuación: (Chiavenato, 2019, p.53)

Respecto al principio de la División del trabajo: Este principio hace referencia a la importancia de la especialización en la organización de acuerdo a las funciones básicas definidas también por Fayol que son las administrativas, las técnicas, financieras, contables, de seguridad, de comercialización. En los nuevos enfoques de gestión del capital humano, la innovación juega un papel importante (Prahalad & Krishnan, 2008) y los modos y sistemas de trabajo se innovan constantemente, donde el nuevo diseño del trabajo debe ser flexible. También (Kesler & Kates, 2015) y (Buckingham & Coffman, 1999) mencionan que para lograr eficiencia se debe colocar a las personas adecuadas en el lugar

de trabajo que le corresponde. Para ello, se debe mejorar el proceso de selección del personal. También (Fernández-Aráoz, 2008) menciona que las organizaciones más exitosas, son justamente las que hacen un buen proceso de contratación y promueven el desarrollo del personal, y no solamente es diseñar el puesto sino también elegir bien a la persona que va realizar el trabajo.

Además, el principio de la Autoridad y responsabilidad: Cuando se tiene la autoridad, esta se ejerce a través de las órdenes y los trabajadores deben entender que deben ser cumplidas, y la responsabilidad es asumir la consecuencia del dar y del cumplimiento de las órdenes. En relación los nuevos enfoques del capital humano, en la investigación realizada por (Mintzberg, 2013) menciona que la autoridad debe tener tanto habilidades para administrar eficazmente como para liderar. Según (Boudreau et al., 2015), mencionan que la autoridad en la organización no debe ser la de liderar a las personas, sino que se debe liderar el trabajo en sí. Es decir, liderar por bloques no por cada persona. Según (Forman, 2015), la autoridad no debe representar que el capital humano en la organización deba tener miedo a poder manifestar oposición a una idea o decisión mal tomada. Pero debe tener la capacidad de poder tener mejores mecanismos para hacerlo de la forma más correcta y con respeto. En su estudio realizado a más de un millón de personas (Buckingham & Coffman, 1999) determinaron que la autoridad que se ejerce con liderazgo en la que mejor obtiene resultados con el capital humano de la organización.

Así mismo, el principio de la Disciplina: Es cuando en la organización y los trabajadores tienen una cultura de obediencia y cumplimiento de lo ya establecido para el logro de los objetivos. Respecto a este principio (Kesler & Kates, 2015), mencionan la importancia de una estructura adecuada para poder lograr que se utilicen los recursos adecuadamente que establezca mejores conexiones y así mejorar la disciplina en la organización. Respecto al principio de la: Unidad de mando: Defiende el principio de una sola autoridad, este principio en los nuevos enfoques de la administración y en relación al aspecto humano, el líder debe tener la capacidad para establecer mejores líneas de comunicación, ya no ser tan vertical, sino debe moverse a lo largo de la organización para poder entender de primera mano los problemas y poniéndose en contacto con el personal que tiene a cargo. (Mintzberg, 2013).

Respecto al principio de la Unidad de dirección: Los trabajadores que

tengan un mismo objetivo deben tener un solo plan de acción que los oriente a lograrlo. Pierden eficiencia si tienen varios planes para lograr el mismo objetivo. Respecto al principio de la: Subordinación de intereses individuales a los intereses generales: Los trabajadores deben entender que es más importante cumplir con los objetivos organizacionales antes que los objetivos de cada trabajador. Según (France, 2012) una buena gestión del desempeño permite lograr que se cumplan y se puedan alinear los objetivos.

También respecto al principio de la: Remuneración del personal: La remuneración del empleado debe ser justa y debe haber un equilibrio en la satisfacción tanto del empleado con su remuneración y de la organización con su labor. Cada persona es diferente y las remuneraciones deben adaptarse a cada una de ellas y al desempeño que realizan, para una mejor gestión de su labor, según (Boudreau et al., 2015). Actualmente (Buckingham & Coffman, 1999), menciona que no es tan importante para el capital humano la remuneración que perciben en relación a un gerente que sea un líder. También menciona (France, 2012) que brindar elogios al personal por el trabajo efectivo influye tanto como una buena remuneración en la satisfacción del personal. Respecto al principio de la 8: Centralización: Tanto la autoridad como la mayor responsabilidad recaen en el máximo nivel de jerarquía en la organización. Según (Prahalad & Krishnan, 2008) este principio Clásico, está teniendo oposición debido a las innovaciones estructurales donde se está delegando cada vez más funciones y se va dando mayor responsabilidad a las personas para que desarrollen su potencial y mejoren el capital humano mediante la innovación mediante la búsqueda de nuevo conocimiento. Respecto al principio de la: Cadena escalar: La autoridad se ejerce y las ordenes se dan de arriba hacia abajo y la obediencia es de abajo hacia arriba. Respecto al principio del Orden: Se refiere a que todo debe estar en el lugar que la organización ha establecido que este. Respecto al principio de la Equidad: Se refiere al trato igualitario que debe tener cada colaborador en la organización. Respecto al principio de la Estabilidad del personal: La organización debe prever que los empleados no pierdan el interés por lo que hacen y quieran irse a otro lugar, se debe establecer políticas que promuevan una baja rotación laboral en la organización.

Al respecto al principio de la Iniciativa: Estos preparados para ejercer una planificación adecuada y tomando iniciativa para ejecutar lo planificado tomando

en consideración la superación de las barreras que se presenten durante la etapa de la ejecución. Según (Prahalad & Krishnan, 2008), los nuevos cambios permiten que el capital humano tenga mayor participación en las decisiones de la organización y fomentar la creatividad para tener mejores iniciativas que permitan obtener una mayor eficiencia y eficacia en la organización. (Buckingham & Coffman, 1999), mencionan la importancia de desarrollar el capital humano en la organización, pero se debe tener en cuenta que a veces algunos trabajadores no son tan eficientes cuando ascienden a un puesto superior. Y la organización debe saber tomar mejores decisiones al momento de decidir, mejor en coordinación con el trabajador de acuerdo sus habilidades e intereses.

También, respecto al principio del Espíritu de equipo: Es fundamental que los trabajadores puedan trabajar en armonía para el logro de los objetivos. También (Prahalad & Krishnan, 2008), menciona que el capital humano debe desarrollar habilidades para poder tener que colaborar en entornos cada vez más competitivos y globales. Y si el capital humano no tiene el conocimiento necesario se puede buscar la opción de capacitarlos o de contratar personal externo. Así mismo (Fernández-Aráo, 2013), menciona que en la actualidad los equipos son importantes en la organización, pero hay que elegirlos adecuadamente para que pueda obtener mejores resultados. Para ello, se deben capacitar al capital humano en cómo deben trabajar en equipo.

Es importante que en esta teoría se van realizando más estudios donde en centro de atención es el trabajador, (Powers & Rothwell, 2007) mencionan que para tener mejores resultados en las personas se deben tener excelentes entrenadores que les puedan dar una mejor capacitación, donde es importante que los empleados conozcan los objetivos de la capacitación, tengan los materiales necesarios y puedan recibir debida retroalimentación. También indica la importancia que es establecer adecuados indicadores de desempeño. Actualmente, en las organizaciones se han dado avances para mejorar la gestión del capital humano en la organización, con la creación de áreas que se encargan de planificar el capital humano necesario para que la organización pueda operar, la selección y contratación del personal más adecuado para realizar las tareas, el fomento del desarrollo del capital

humano Y mejora del desempeño a través de remuneraciones e incentivos. (Boudreau et al., 2015)

En relación a los Principios de la administración científica, según Taylor, esta teoría destaco principalmente porque en ella se definieron los principios básicos de la Administración que según (Chiavenato, 2006, 2019) menciona el origen de estos principios:

El interés por racionalizar, estandarizar y establecer normas de conducta para el administrador llevó a los ingenieros de la administración científica a pensar que esos principios se podrían aplicar en todas las situaciones posibles. Un principio es una afirmación válida basado en un pronóstico de lo que se debe hacer para cuando se presente una determinada situación. De entre los muchos principios defendidos por los autores de la administración científica los más importantes son: (Chiavenato, 2019, 39)

Los principios de esta teoría son el principio de planeación: Este principio se caracteriza principalmente por: Reemplazar el criterio del operador o trabajador por un manual definido de estándares de procedimientos para realizar su labor. (Forman, 2015), menciona que una adecuada planeación del capital humano en la organización debe seguir un proceso de mejora continua. El aprendizaje del operador ya no debe ser basado en su propia experiencia, sino que se le tiene que dar las instrucciones adecuadas para que realiza su labor. De descarta los métodos que son improvisados por métodos probados que realmente funcionan y se agregan al proceso de la planificación laboral para determinar los cargos y funciones. Al respecto (Mintzberg, 2013), menciona que son los líderes de la organización lo que tiene la mayor responsabilidad de la planificación a largo plazo. Así mismo, (Mintzberg, Managing, 2009) menciona que las tareas que realiza un líder respecto a planeación deben estar separadas las de largo plazo de las actividades diarias para que pueda ser más eficiente en el logro de metas y objetivos. Sobre este principio (Mitchell & Gamlem, 2017) menciona la importancia de tomar en cuenta la planeación de los recursos

humanos en la planeación estratégica de la organización, determinar los objetivos es importante pero también que capital humano será necesario para cumplirlos también lo es.

En relación. al principio de preparación: Este principio se caracteriza principalmente por: Realizar un proceso de selección de los colaboradores de acuerdo al perfil requerido para el puesto. Dar formación a los colaboradores para que sean más productivos y realizan sus tareas bajos estándares de calidad. Se deben colocar la maquinaria y equipo de trabajo haciendo un análisis científico de la mejor manera de colocarlos para que contribuyan a la productividad del colaborador y reduzcan la fatiga.

Además, el principio de control: Este principio se caracteriza principalmente por: Realizar un control oportuno y constante sobre las tareas y/o actividades que los colaboradores ejecutan. El control se debe enfocar en que se cumpla lo planificado, como procesos, metas, objetivos. Sin embargo sobre este principio (McGregor, 2006) destaca que las organizaciones no deben exagerar con un excesivo control sobre las actividades que realizan sus empleados, sino que estas deben comenzar a establecer sistemas de desarrollo para potenciar al capital humano. Los gerentes deben proporcionar un sostén permanente a los colaboradores para que puedan desarrollar las habilidades necesarias para poder realizar las tareas con efectividad. Un mejor control del capital humano, se realiza a través de adecuados programas de desempeño. Donde se establecen los objetivos y se van midiendo lo resultados que se van obtenido a lo largo del tiempo, y se pueden identificar desviaciones para tomar las medidas correctivas.

También, el principio de ejecución; Este principio se caracteriza principalmente por: Implementar un sistema de disciplina en la organización. Establecer las responsabilidades en los colaboradores en relación a sus metas alcanzadas. Asignar la autoridad necesaria para que se realice lo planificado. Para lograr una ejecución eficaz (Kesler & Kates, 2015) menciona la necesidad de una líder que tenga inteligencia emocional, confianza, que integre a la organización y gestione con la comunidad. También, (Bates, 2015) para poder el líder ejecutar eficientemente debe tener la capacidad de influir en los otros, poder comprender los problemas y las oportunidades, tener la capacidad para alinear los intereses y los objetivos comunes de los trabajadores y los de la organización,

tener la capacidad de inspirar y movilidad a los trabajadores para el logro de los objetivos y mejorar el rendimiento. Así mismo, en esta teoría fueron varios los autores que contribuyeron a la administración desde un punto de vista científico, para mejorar la productividad con eficiencia y eficacia. Es H. Ford uno de los que contribuye con los principios de intensificación, economía y productividad basados en su propia experiencia en la fabricación de autos en masa, en que recomendó los principios que mejoren el rendimiento de la organización. Según Ford, citado por (Chiavenato, 2006), los principios son:

El principio de intensificación: Se enfoca en la inmediatez de los movimientos, tratando de mejorar en todo momento los tiempos de los procesos para que se hagan los productos en el menor tiempo posible ahorrando principalmente el recurso del tiempo. El principio de economía: Se basa en un adecuado manejo de los recursos tratando de ahorrar no solamente el tiempo sino también el uso del dinero. Ford hacía que las personas que iban a comprar un auto le paguen por este antes que esté listo, para que pueda pagar a sus colaboradores para que no tenga que estar haciendo prestamos por la falta de liquidez, y para que los consumidores le compren, su organización se destacó por la inmediatez en la entrega del vehículo debido a que eran construidos en masa y mejoraba los tiempos de entrega. El principio de productividad: Este principio de Ford consiste en que la organización debe promover la especialización del trabajador para que realice de manera más eficiente el trabajo, y a su vez influya en el incremento de la producción y en la rentabilidad de la organización.

Respecto a la teoría de la motivación, una de las teorías que más se han estudiado a lo largo de los años, y que han tenido apoyo de la comunidad científica, por el carácter de su metodología empírica para obtener sus resultados, es decir consiguiendo los datos a través de la experimentación y la observación de la realidad. En cuanto, a las teorías de la motivación, tenemos a las principales que fueron desarrolladas por destacadas autoridades en el campo de la motivación y que hoy día tiene vigencia teórica. Estas son la teoría de la motivación "X" y "Y" cuyo exponente fue McGregor afirma que existen dos grupos de personas en la organización, una que tiene una actitud positiva para el trabajo que son las "Y"; y otras que son lo contrario que son las "X" y de acuerdo al grupo se debe motivar a los colaboradores para las X se deben tener un mayor control,

y para la Y se debe motivar con mayor responsabilidad, autonomía y objetivos desafiantes. Otra teoría motivacional es la teoría piramidal cuyo exponente fue Maslow en que determina clases de necesidades como la fisiológicas relacionadas al hambre, salud. Las necesidades de seguridad que se relaciona con la protección física y emocional., Las necesidades sociales que se relaciona con el afecto y la amistad, la necesidad de estima que se relaciona con el logro y la autonomía. Y la necesidad de autorrealización que se relaciona con la satisfacción personal y desarrollo de todo el potencial. Además, la teoría de los factores de Herzberg que identifica factores asociados a la motivación basados en la satisfacción como son el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el progreso y el crecimiento. (Robbins et al., 2018).

Es importante definir, en primer término, el significado de una organización, para entender luego en contexto de la motivación dentro de ella. Según menciona (Robbins et al., 2018) es “conjunto de personas constituido de forma deliberada para cumplir un propósito específico” (674). Lo que caracteriza este concepto es que establece una comparación al concepto de grupo en lo que respecto el cumplimiento de un propósito u objetivo. En un grupo son personas, pero no necesariamente deben tener un objetivo común. En el campo de la empresa, las personas son los colaboradores. En ese sentido, es importante también señalar el concepto del colaborador. “son aquellos que desempeñan una función dentro del ambiente laboral y que su esfuerzo contribuye a logro de los objetivos estratégicos, que se plantean en el inicio del proceso estratégico”. (p.519). En esta definición, se hace hincapié en que las personas tiene un propósito estratégico y para lograrlo utilizan su esfuerzo. Respecto al significado de objetivo estratégico o meta organizacional (Robbins et al., 2018) la define como: “los objetivos que realmente persigue una organización, tal como queda definido por las acciones de sus integrantes” (p.672). Aquí se expresa claramente que son las personas las que con sus acciones lograr los objetivos.

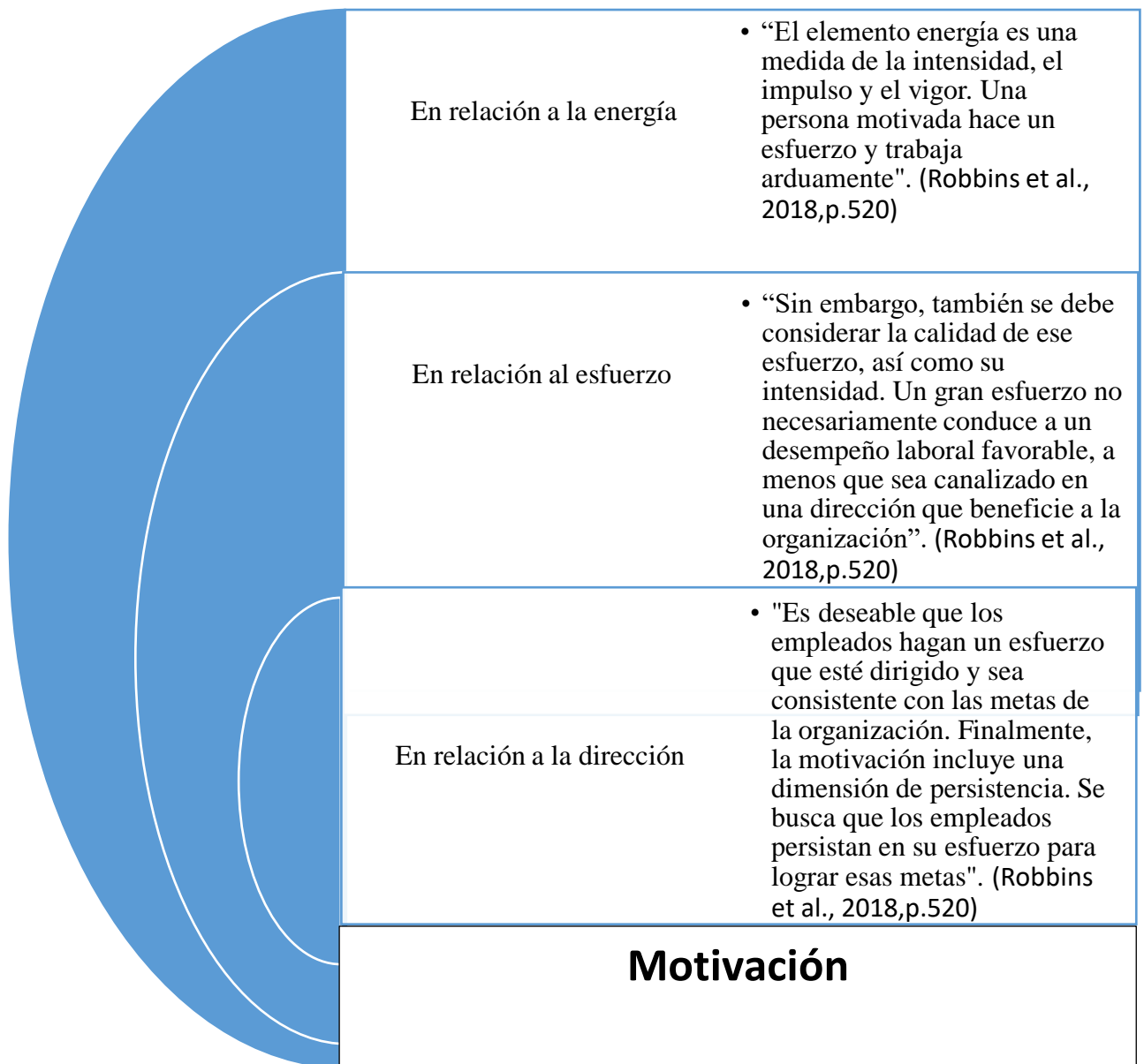
Otra definición clave en este estudio, es el de motivación, según (Robbins et al., 2018) “La motivación son procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar sus metas” (p.673). En este caso se refiere a la energía que es el esfuerzo de las personas para lograr sus metas y objetivos, la dirección son los objetivos y es la

persistencia lo que permite realizar constantemente las acciones para alcanzarlos.

Además (Robbins et al., 2018) identifica tres elementos claves en la definición de la motivación que son: “La energía, dirección y persistencia” (520). En la figura 1 se puede observar cada uno de estos elementos y su respectiva descripción.

Figura 1

Elementos de la motivación



Fuente: (Robbins et al., 2018,p.520)

Según (Robbins et al., 2018,p.520) estos tres elementos en su conjunto son esenciales para lograr una mayor motivación en la organización, se necesita un gran impulso, compromiso y esfuerzo, y establecimiento de lo que se desea lograr con claridad.

Existen otras formas de motivar a los colaboradores en la organización como menciona (Nelson, 2012) diciendo que existen diferentes formas de poder recompensar a los colaboradores. Por ello, es importante que los líderes organizacionales, Entiendan que no solo con dinero se puede motivar a las personas, existe otra forma de motivación como son el reconocimiento. Y otros aspectos que no son tangibles. (Kinley et al., 2019) para motivar que los colaboradores realicen algo, como comprometerse con la estrategia organizacional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, las organizaciones pueden comenzar fomentando pequeños hábitos, y luego ir adaptando el comportamiento de los colaboradores. Si los colaboradores no están motivados, no se pueden generar esos pequeños cambios que mejoran en comportamiento ante un cambio estratégico. También (Segar, 2015) sí considerar que para que las personas se sientan motivadas, su estado físico también influye, por lo que muchas organizaciones están fomentando que sus colaboradores realicen ejercicio de tal manera que su salud mejore se sientan bien con ellas mismas y mejore su motivación

Es importante la motivación laboral, como lo menciona (Mendoza, 2016) debido a la alta complejidad de realizar las labores en la organización es importante que los colaboradores estén motivados, debido a que así cumplirán una mejor labor considerando la forma cómo son tratados por los líderes. Según (Durán, 2017) las organizaciones están conformadas por personas, por lo que son entidades sociales, que interactúan entre sí y para alcanzar el éxito, debe tener personas motivadas en el cumplimiento de sus metas personales y que estén alineadas con los objetivos de la organización. Se debe entender la multiculturalidad de las organizaciones, no a todos motiva lo mismo. (Monrabá Bueno & Harvard Business School Publishing Corporation, 2019) es importante que la organización se tiene en cuenta que las personas tienen intereses propios por lo cual es importante que las organizaciones ayuden a mejorar la motivación de los empleados a través de una comunicación clara respecto al propósito que tiene los objetivos estratégicos, para que los empleados se sientan identificados con él. Además (Palacios Acero, 2016) para una adecuada planeación estratégica, considera importante el liderazgo la visión y la motivación. Si no se tiene el liderazgo, es difícil que otros compartan la visión, se necesita que el personal esté motivado. (Bush & The Great Place To Work Resear, 2018) se debe tener

en cuenta que las organizaciones son más productivas cuando mejoran el lugar de trabajo de sus colaboradores. Se sienten más motivadas para mejorar sus resultados. Así mismo, (Cubeiro & Carretero, 2014) menciona que las organizaciones son como motores que necesitan del combustible para funcionar, la motivación es el combustible de la organización, sin un personal motivado, la organización no funciona.

Se debe tomar en cuenta respecto a la motivación, según (Rosique, 2015) actualmente muchas empresas están sufriendo cambios en su estructura, cada vez son más horizontales y eso muchas veces afecta la motivación de los colaboradores, por lo que se tiene que tener en cuenta como estos cambios pueden afectar esta motivación y así mismo la productividad.

Respecto a la responsabilidad de la motivación laboral (Lencioni, 2020) una de las principales funciones de todo líder organizacional es la de motivar a su personal, debido a que la motivación hace que las personas se muevan y hagan de mejor manera sus labores. Según (Shapiro & Moriones Alonso, 2020) un aspecto clave en la motivación es poder tener líderes que gestionen los equipos que sepan cómo dirigirlos cómo motivarlos y cómo retenerlos. Las personas se sienten mejor motivadas cuando son dirigidas por los líderes. Ante la falta de liderazgo los colaboradores pueden sentirse desmotivados. Así mismo, (Calle, 2020) los líderes organizacionales deben considerar la diversión como un factor para lograr una mejor motivación, desempeñarse en un lugar aburrido, rutinario, afecta negativamente la motivación y la satisfacción de los colaboradores para realizar su labor. El líder es el responsable de motivar al personal, es su responsabilidad y debe saber hacerlo identificando y entendiendo la cultura organizacional y la diversidad. (Sinek & Courel Ginzo, 2018)

Según los estudios de (Harvard Business Review & Merino, 2018) existe una diferencia entre la felicidad y la motivación laboral, la segunda se enfoca en la satisfacción respecto al lugar en que la persona realiza sus labores, y la segunda es una emoción de satisfacción con uno mismo, es más personal. Existe evidencia que los colaboradores más felices, tienden a ser más productivos. Por eso es importante fomentar un personal feliz tanto de manera personal como laboral porque son más productivos, y eso se logra identificando la motivación de los colaboradores.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Nivel de investigación

De acuerdo con (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) “Estudios correlacionales Investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p.109). Respecto a los diferentes niveles de investigación, donde se maneja que el segundo nivel es el descriptivo y un tercer nivel es la correlación. Esta investigación tiene como nivel tanto el descriptivo como el correlacional. Porque se va a realizar una descripción grafica de las dos variables, y luego en base a sus resultados se procederá a realizar el análisis estadístico con la finalidad de poder identificar si existe o no una correlación entre las variables de estudio.

3.1.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada. La recolección de datos es de tipo transversal, se recogerán en un solo momento a través de la encuesta. Además, el enfoque de investigación es de tipo cuantitativo. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, no se va a realizar una manipulación de las variables de estudio. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

3.1.4 Método

El método es hipotético deductivo, en la medida que se busca validar hipótesis en base a los resultados obtenidos en la aplicación y análisis de las encuestas. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: I Modelo Teoría clásica de la administración:

Según (Chiavenato, 2019):

El panorama industrial a principios del siglo XX tenía todas las características y los elementos para inspirar una ciencia de la administración: una inmensa variedad de empresas, con tamaños diferenciados, problemas de bajo rendimiento de los recursos utilizados, desperdicio, insatisfacción generalizada entre los obreros, intensa competencia y alto volumen de pérdidas por malas decisiones. Al principio, los autores clásicos querían desarrollar una ciencia de la administración cuyos principios, en sustitución de las leyes científicas, pudieran ser aplicados para resolver los problemas de la organización. (p.28)

Definición operacional: Se evalúa la incidencia con que se aplican estos principios en la organización, para determinar enfoque que predomina en la organización.

Variable 2: II Elementos de la Motivación

Según (Robbins et al., 2018): "los elementos en su conjunto son esenciales para lograr una mayor motivación en la organización, se necesita un gran impulso, compromiso y esfuerzo, y establecimiento de lo que se desea lograr con claridad" (p.520).

Definición operacional: Se evalúa la incidencia o la frecuencia con la organización promueve los tres elementos esenciales para una mayor motivación.

2.2.2 Operacionalización de la variable:

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Modelo Teoría clásica de la administración

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de rango
Principios generales de la administración (Fayol)	División del trabajo	¿Se realiza una adecuada distribución del trabajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	Escala: Ordinal Nivel: Politémica 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo	• Bajo = 21-41 • Medio = 42-83 • Alto = 84-105
		Autoridad y responsabilidad	¿Se ejerce de manera adecuada la autoridad y la responsabilidad en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	
	Disciplina:	¿Existe una cultura de obediencia y cumplimiento de reglamentos en la Municipalidad provincial de		

Chanchamayo
en el año
2021?

Unidad de mando: ¿Los colaboradores responden a un solo jefe en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

Unidad de dirección: ¿Los colaboradores entienden que deben lograr objetivos comunes en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

Subordinación de intereses individuales a los intereses generales: ¿Los colaboradores subordinan sus intereses propios por debajo de los intereses de la Municipalidad provincial de Chanchamayo

en el año
2021?

Remuneración
del personal: ¿Los
colaboradores
están
satisfechos y
consideran
justa su
remuneración
en la
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Centralización: ¿Recae toda la
autoridad y
responsabilidad
sobre el
máximo nivel
de la jerarquía
en la
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Cadena
escalar: ¿Las órdenes y
la autoridad
solo se ejercen
de arriba hacia
abajo en la

Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Orden: ¿Se percibe
que cada cosa
está en su
lugar en la
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Equidad: ¿Se realiza un
trato igualitario
entre los
colaboradores
en la
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Estabilidad del
personal: ¿Existe una
estabilidad
laboral en la
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

	Iniciativa:	¿Se promueve la participación e iniciativas de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?
	Espíritu de equipo:	¿Existe un fuerte espíritu de equipo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?
Principios de la administración científica (Taylor)	Planeación	¿Se realiza una adecuada planeación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?
	Preparación	¿Se realiza una adecuada capacitación en la Municipalidad provincial de

Chanchamayo
en el año
2021?

Control ¿Se realiza un
adecuado
control de la
planeación en
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Ejecución ¿Se realiza una
adecuada
ejecución de la
planificado en
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Intensificación ¿Se realiza las
actividades en
un tiempo
optimo en
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Economía ¿Se realiza una
adecuada
gestión de los

recursos en
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Productividad ¿Los
colaboradores
son muy
productivos en
Municipalidad
provincial de
Chanchamayo
en el año
2021?

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Elementos de la Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de rango
Energía	Intensidad	¿Los colaboradores realizan con gran intensidad sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	Escala: Ordinal Nivel: Politómica 1 = Totalmente en	• Bajo = 21-41 • Medio = 42-83 • Alto = 84-105
	Vigor	¿Los colaboradores realizan con un gran vigor sus labores en Municipalidad provincial	desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 =	

		de Chanchamayo en el año 2021?	Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Esfuerzo	Calidad del esfuerzo	¿Se realiza en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	
	Esfuerzo con dirección	¿Se realiza un esfuerzo de calidad para el logro de las metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	
Dirección	Dirección hacia las metas	¿Los colaboradores siempre saben que hacer porque existe un buen proceso de dirección en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	
	Persistencia	¿Los colaboradores realizan sus labores con persistencia para el logro de sus metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	
	Logro de metas	¿Los colaboradores logran las metas propuestas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	

3.3. Población, muestra y muestreo

Según (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) , la población es “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.199). La población de estudio de acuerdo a los objetivos de investigación está compuesta por 60 colaboradores

Según (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) la muestra es: “Sub grupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados”

Por ser una población relativamente pequeña se tomarán a los 60 colaboradores como la muestra. Muestra = 60.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) el Instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tienen en mente” (p.228). La presente investigación, obtendrá sus datos empleado la Técnica de la encuesta, además se empleará como instrumento es el cuestionario.

3.5. Procedimientos

Primero se realiza un estudio teórico de las variables de estudio, luego se realiza su operacionalización, se establece el cuestionario, se aplica el cuestionario a la muestra, se recogen los datos, se analizan y procesan con el sistema SPSS, luego se verifica la hipótesis de estudio o del investigador y finalmente se valida y se establecen los resultados y conclusiones del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar las variables de estudio, se empleará el análisis estadístico correlacional, empleado la formula estadística más adecuada de acuerdo a la recomendación del asesor. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

3.7 Aspectos éticos

Se prestará mucha atención para que los datos de la encuesta ingresados al sistema sean los reales, sin errores para que los resultados sean válidos.

IV. RESULTADOS

A continuación, se pueden observar en las siguientes tablas y figuras las frecuencias de las respuestas para cada una de las preguntas.

Tabla 3

¿Se realiza una adecuada distribución del trabajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	9	15,0
En desacuerdo	10	16,7
Indiferente	37	61,7
De acuerdo	4	6,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 61.67% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 6.67% de “de acuerdo”

Tabla 4

¿Se ejerce de manera adecuada la autoridad y la responsabilidad en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	14	23,3
En desacuerdo	7	11,7
Indiferente	34	56,7
De acuerdo	4	6,7
Completamente de acuerdo	1	1,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 56.67% de “indiferente”.

Tabla 5

¿Existe una cultura de obediencia y cumplimiento de reglamentos en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	6	10,0
Indiferente	39	65,0
De acuerdo	13	21,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en

mayor medida existe un 65% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 3.33% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 6

¿Los colaboradores responden a un solo jefe en la Municipalidad provincial de Chanchamayo el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	16	26,7
Válido Indiferente	25	41,7
De acuerdo	17	28,3
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 41.67% de “indiferente”.

Tabla 7

¿Los colaboradores entienden que deben lograr objetivos comunes en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	31	51,7
Válido Indiferente	22	36,7
De acuerdo	4	6,7
Completamente de acuerdo	1	1,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla.

Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 61.67% de “en desacuerdo”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un % de “completamente de acuerdo”

Tabla 8

¿Los colaboradores subordinan sus intereses propios por debajo de los intereses de la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	25	41,7
Indiferente	22	36,7
Válido		
De acuerdo	7	11,7
Completamente de acuerdo	4	6,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede que en mayor medida existe un 41.67% de “en desacuerdo”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 3.33% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 9

¿Los colaboradores están satisfechos y consideran justa su remuneración en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	20	33,3
	Indiferente	29	48,3
	De acuerdo	4	6,7
	Completamente de acuerdo	7	11,7
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 48.33% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 6.67% de “de acuerdo”

Tabla 10

¿Recae toda la autoridad y responsabilidad sobre el máximo nivel de la jerarquía en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente en desacuerdo	10	16,7
	En desacuerdo	18	30,0
	Indiferente	18	30,0
	De acuerdo	14	23,3
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 30% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 16.67% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 11

¿Las órdenes y la autoridad solo se ejercen de arriba hacia abajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	8	13,3
En desacuerdo	7	11,7
Indiferente	36	60,0
De acuerdo	9	15,0
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 60% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 11.67% de “en desacuerdo”

Tabla 12

¿Se percibe que cada cosa está en su lugar en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	13	21,7
Indiferente	37	61,7
Completamente de acuerdo	8	13,3
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 61.67% de “indiferente”.

Tabla 13

¿Se realiza un trato igualitario entre los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	13	21,7
Indiferente	37	61,7
De acuerdo	5	8,3
Completamente de acuerdo	3	5,0
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 60% de “indiferente”.

Tabla 14

¿Existe una estabilidad laboral en la Municipalidad provincial de Chanchamayo?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	15	25,0
Indiferente	36	60,0
De acuerdo	7	11,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 61.67% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 3.33% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 15

¿Se promueve la participación e iniciativas de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	4	6,7
En desacuerdo	6	10,0
Indiferente	36	60,0
De acuerdo	6	10,0
Completamente de acuerdo	8	13,3
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 60% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 6.67% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 16

¿Existe un fuerte espíritu de equipo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	22	36,7
	Indiferente	29	48,3
	De acuerdo	9	15,0
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 48.33% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 15% de “de acuerdo”

Tabla 17

¿Se realiza una adecuada planeación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente en desacuerdo	6	10,0
	En desacuerdo	8	13,3
	Indiferente	36	60,0
	De acuerdo	7	11,7
	Completamente de acuerdo	3	5,0
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 60% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 5% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 18

¿Se realiza una adecuada capacitación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	7	11,7
	Indiferente	47	78,3
	De acuerdo	6	10,0
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en

mayor medida existe un 78.33% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 10% de acuerdo.

Tabla 19

¿Se realiza un adecuado control de la planeación en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	8	13,3
En desacuerdo	12	20,0
Indiferente	36	60,0
De acuerdo	1	1,7
Completamente de acuerdo	3	5,0
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 60% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 1.67% de “completamente de acuerdo”

Tabla 20

¿Se realiza una adecuada ejecución de la planificado en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	14	23,3
Indiferente	35	58,3
De acuerdo	11	18,3
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla.

Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 58.33% de “indiferente”.

Tabla 21

¿Se realiza las actividades en un tiempo optimo en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	3,3
	Indiferente	50	83,3
	De acuerdo	5	8,3
	Completamente de acuerdo	3	5,0
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 83.33% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 3.33% de “en desacuerdo”

Tabla 22

¿Se realiza una adecuada gestión de los recursos en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	6	10,0
En desacuerdo	9	15,0
Indiferente	42	70,0
De acuerdo	3	5,0
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 70% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 5% de “de acuerdo”

Tabla 23

¿Los colaboradores son muy productivos en Municipalidad provincial de Chanchamayo?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	17	28,3
Indiferente	33	55,0
De acuerdo	8	13,3
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 55% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 3.33% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 24

¿Los colaboradores realizan con gran intensidad sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	15	25,0
En desacuerdo	11	18,3
Indiferente	29	48,3
De acuerdo	5	8,3
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 48.33% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 8.33% de “de acuerdo”

Tabla 25

¿Los colaboradores realizan con un gran vigor sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente en desacuerdo	4	6,7
	En desacuerdo	10	16,7
	Indiferente	33	55,0
	De acuerdo	11	18,3
	Completamente de acuerdo	2	3,3
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 55% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 3.33% de “completamente de acuerdo”

Tabla 26

¿Se realiza en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente en desacuerdo	10	16,7
	En desacuerdo	12	20,0
	Indiferente	28	46,7
	De acuerdo	10	16,7
	Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en

mayor medida existe un 46.67% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 16.67% de “completamente en desacuerdo”

Tabla 27

¿Se realiza un esfuerzo de calidad para el logro de las metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	10	16,7
En desacuerdo	15	25,0
Indiferente	22	36,7
De acuerdo	9	15,0
Completamente de acuerdo	4	6,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 37% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 7% de “completamente de acuerdo”

Tabla 28

¿Los colaboradores siempre saben que hacer porque existe un buen proceso de dirección en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	4	6,7
En desacuerdo	8	13,3
Indiferente	37	61,7
De acuerdo	9	15,0
Completamente de acuerdo	2	3,3

Total	60	100,0
-------	----	-------

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 61.67% de “indiferente”.

Tabla 29

¿Los colaboradores realizan sus labores con persistencia para el logro de sus metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	12	20,0
Indiferente	44	73,3
Completamente de acuerdo	4	6,7
Total	60	100,0

Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 73% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 6.7% de “completamente de acuerdo”

Tabla 30

¿Los colaboradores logran las metas propuestas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente en desacuerdo	5	8,3
En desacuerdo	15	25,0

Indiferente	30	50,0
De acuerdo	10	16,7
Total	60	100,0

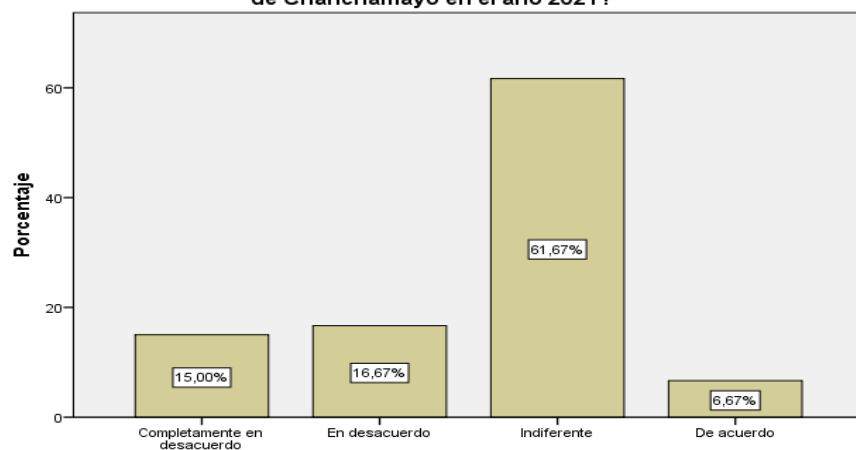
Análisis: En esta tabla se pueden observar las respuestas obtenidas en forma de frecuencias en relación a la pregunta que se menciona en el título de la tabla. Esto nos ayuda a tener un orden de los resultados obtenidos para luego realizar su interpretación en su respectiva figura siguiente. Se puede observar que en mayor medida existe un 50% de “indiferente”. Así mismo, y por el contrario se observa en menor medida un 8% de “completamente en desacuerdo”

A continuación, en la Figuras siguientes se presentan en barras con los respectivos porcentajes correspondientes a cada una de las respuestas.

Figura 2

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

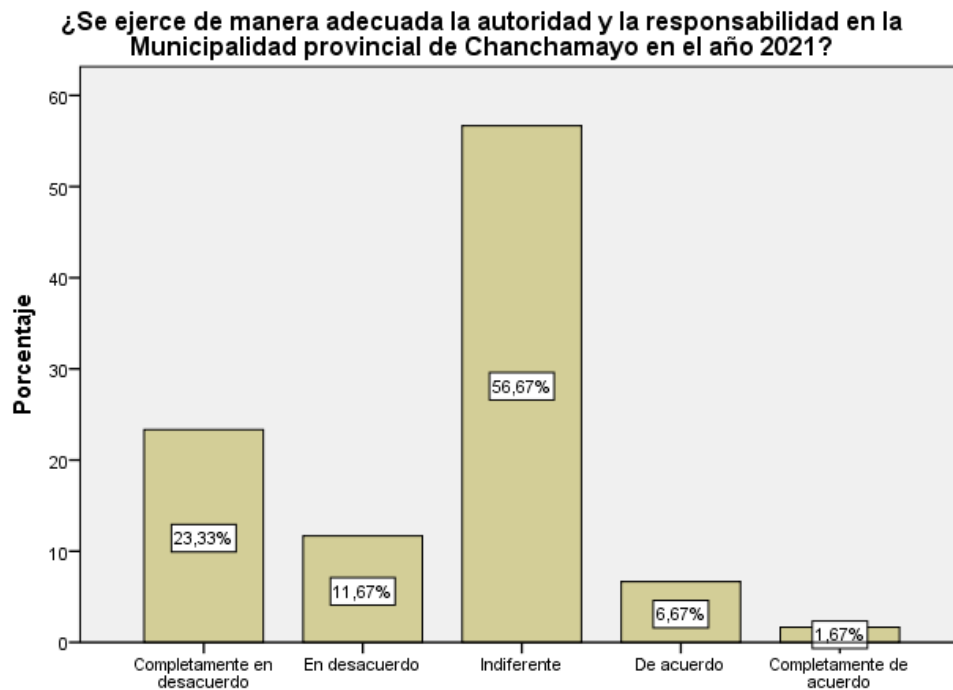
¿Se realiza una adecuada distribución del trabajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 3

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

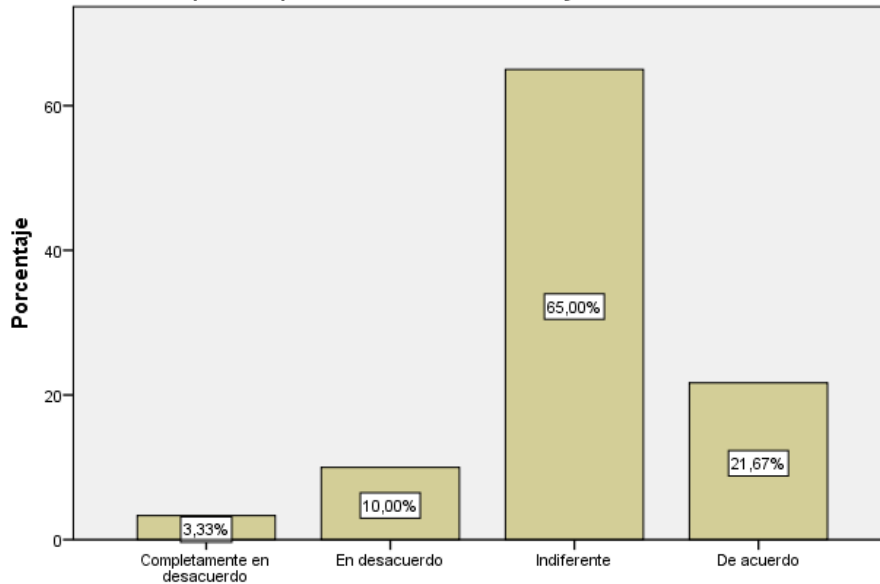


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 4

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Existe una cultura de obediencia y cumplimiento de reglamentos en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

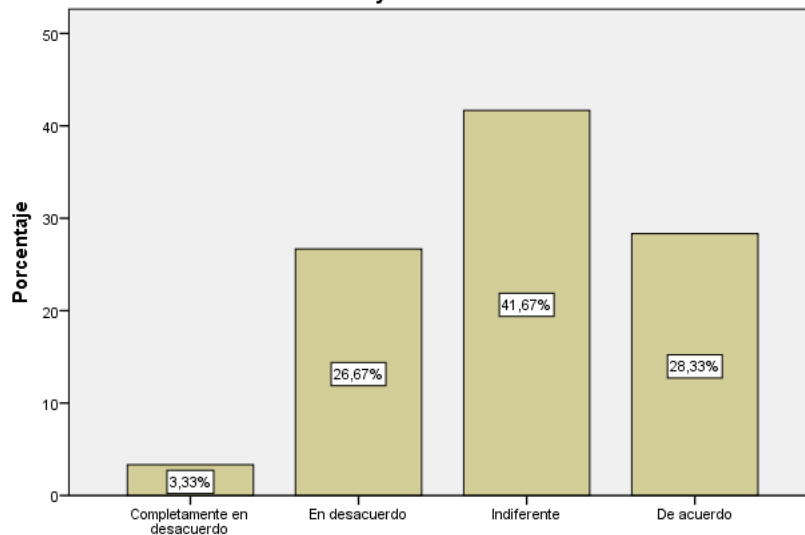


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 5

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores responden a un solo jefe en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

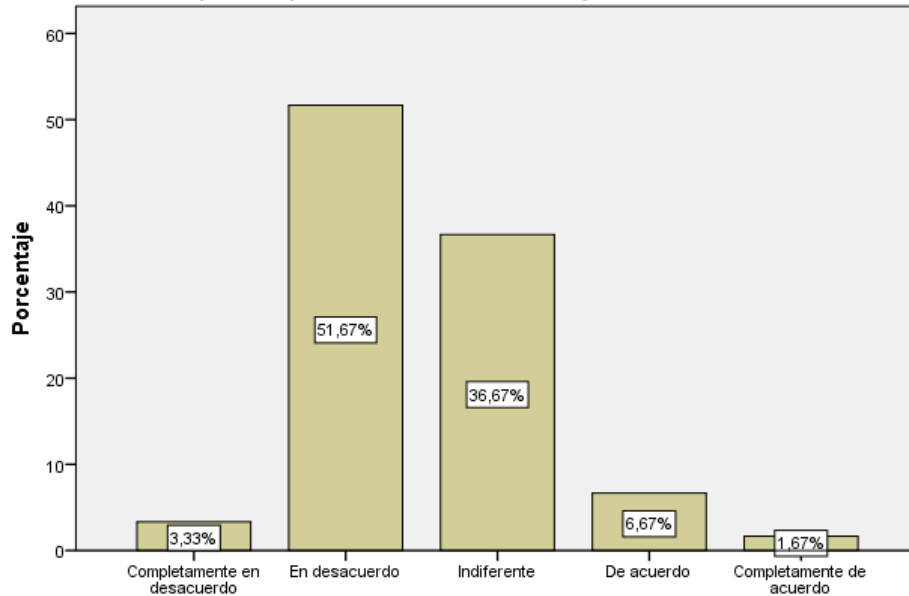


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 6

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores entienden que deben lograr objetivos comunes en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

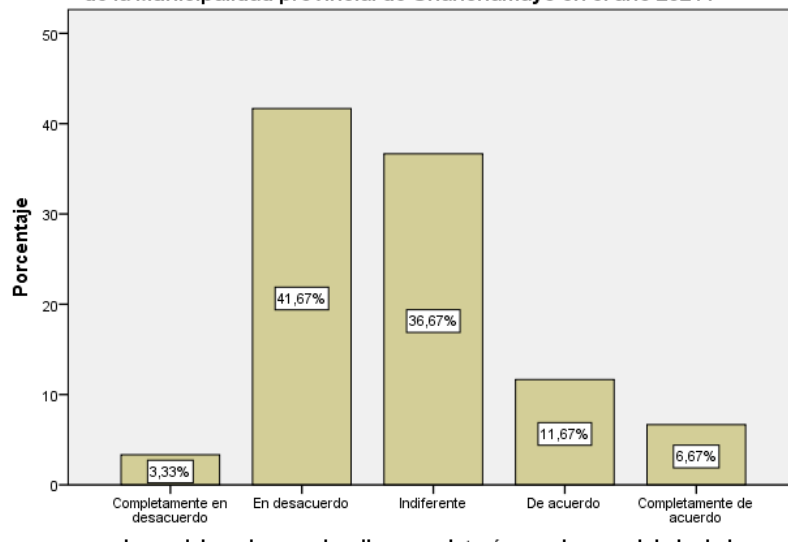


Interpretación: Predomina un mayor desacuerdo frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 7

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores subordinan sus interés propios por debajo de los intereses de la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

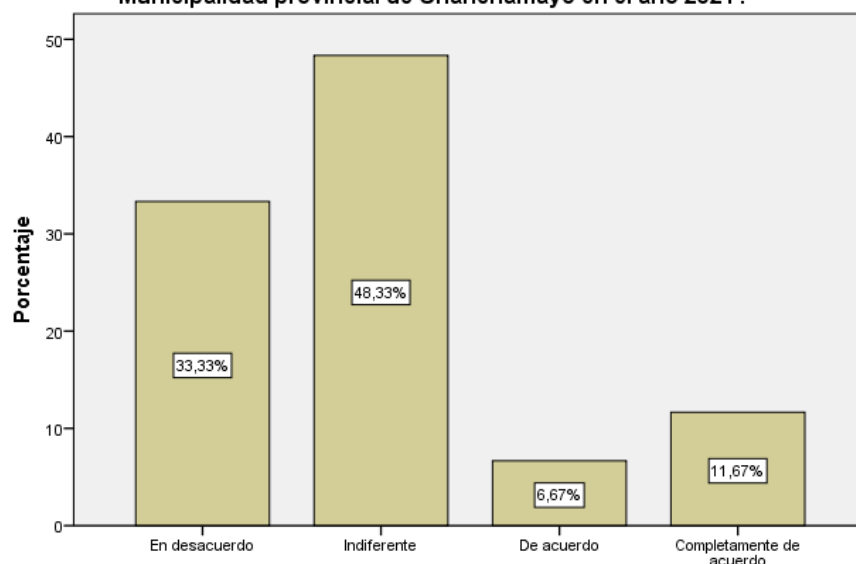


Interpretación: Predomina un mayor desacuerdo frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 8

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores están satisfechos y consideran justa su remuneración en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

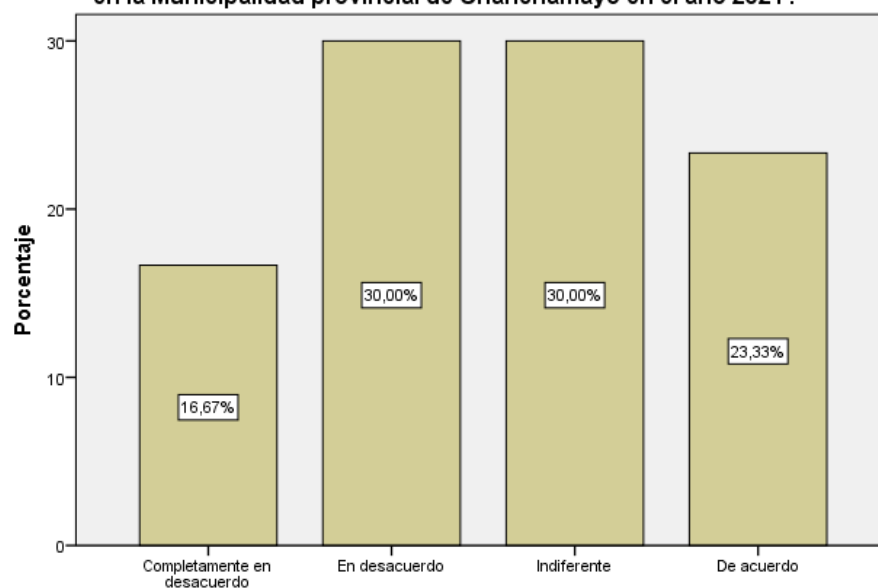


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 9

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

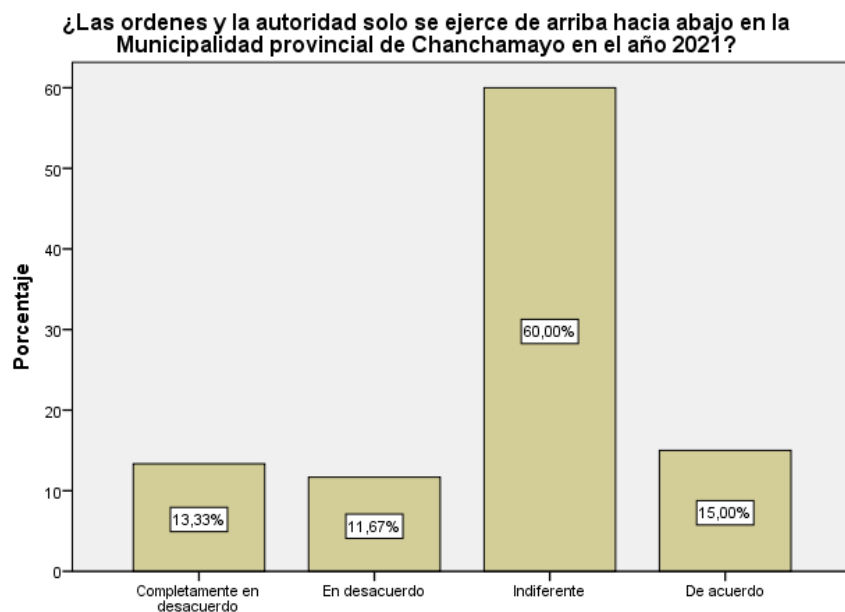
¿Recae toda la autoridad y responsabilidad sobre el máximo nivel de la jerarquía en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 10

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

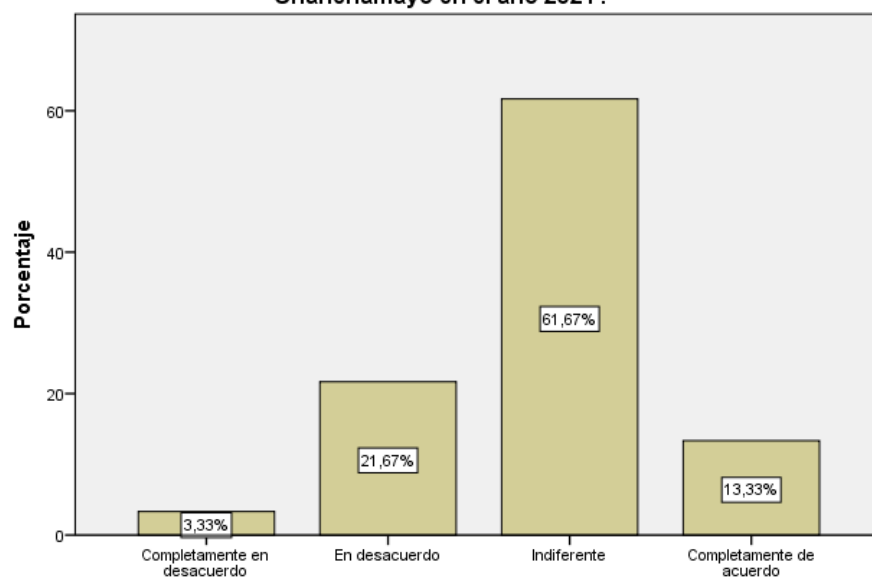


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 11

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Se percibe que cada cosa está en su lugar en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

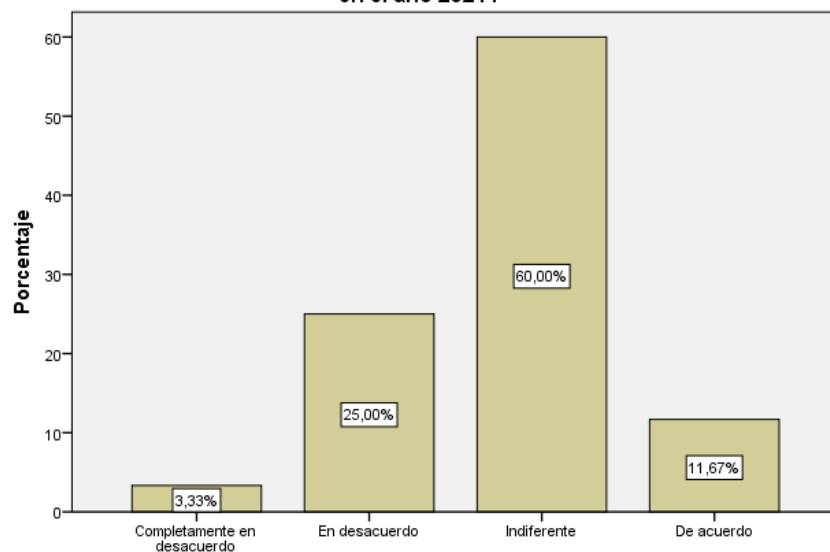


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 12

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Existe una estabilidad laboral en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

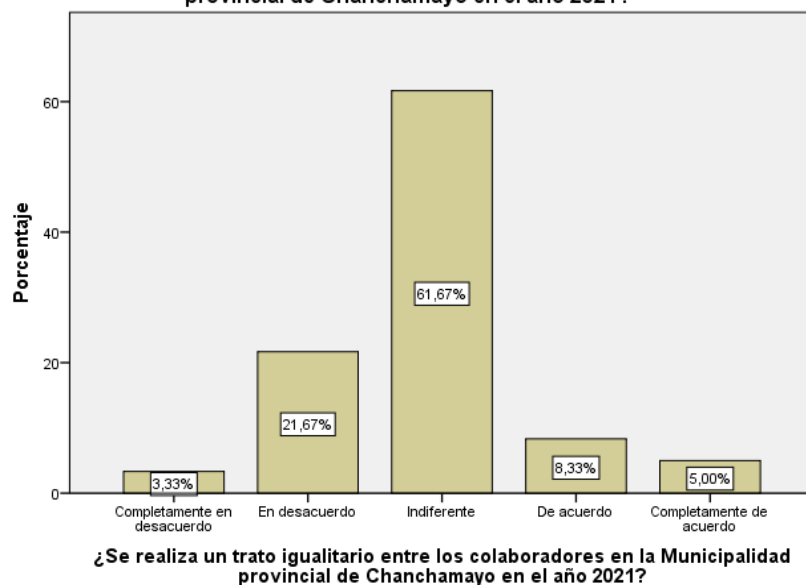


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 13

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

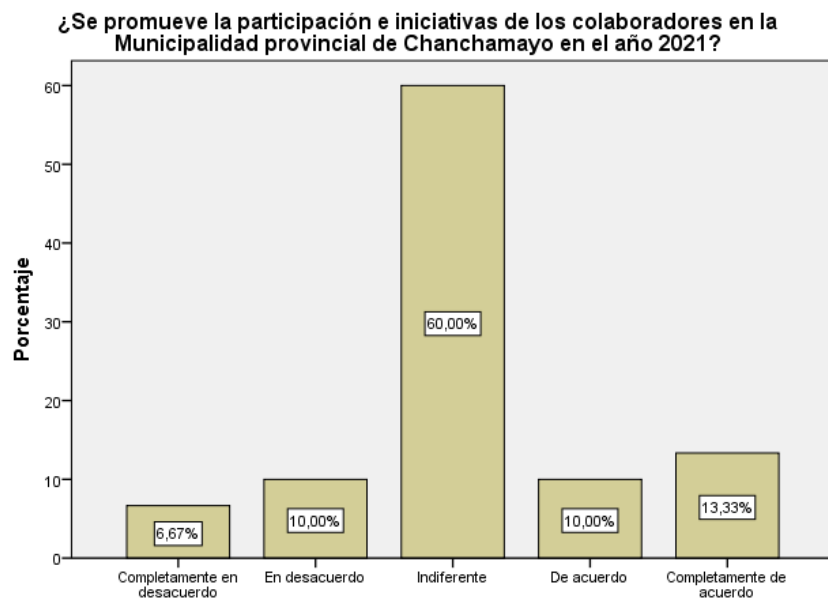
¿Se realiza un trato igualitario entre los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 14

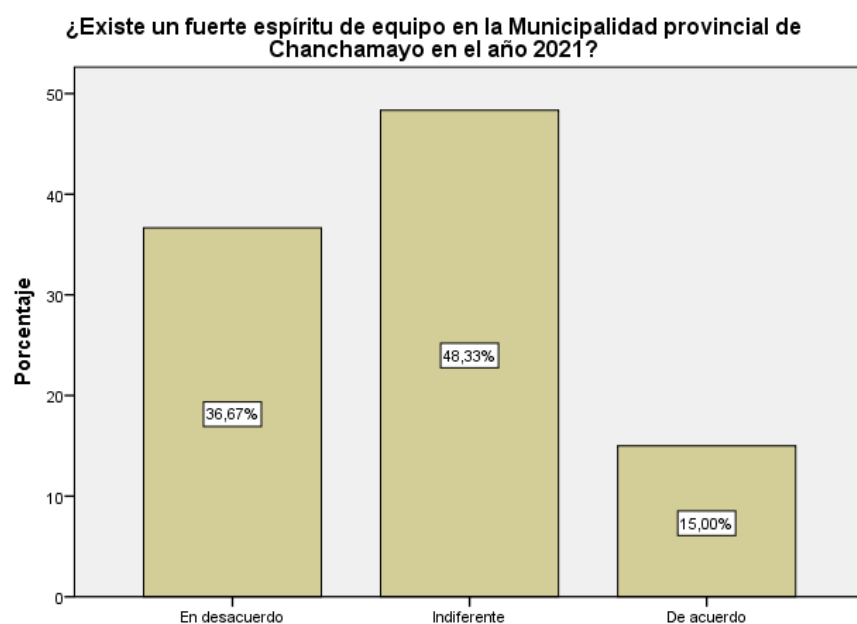
Representación en tablas de las respuestas a la pregunta



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 15

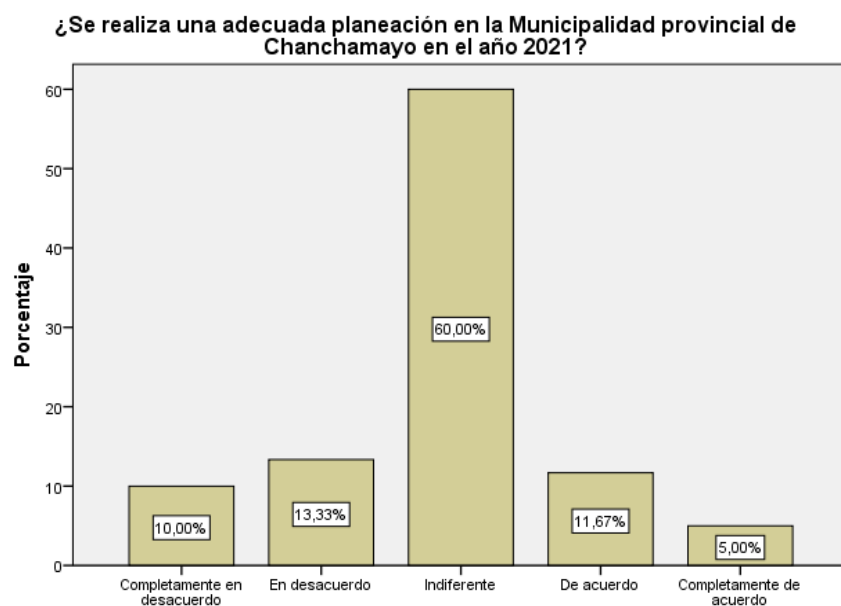
Representación en tablas de las respuestas a la pregunta



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 16

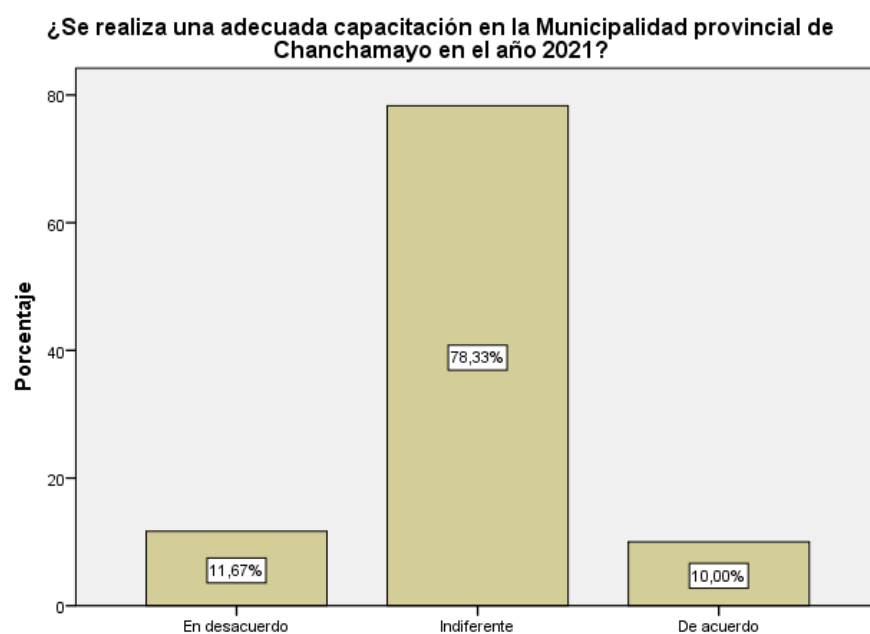
Representación en tablas de las respuestas a la pregunta



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 17

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

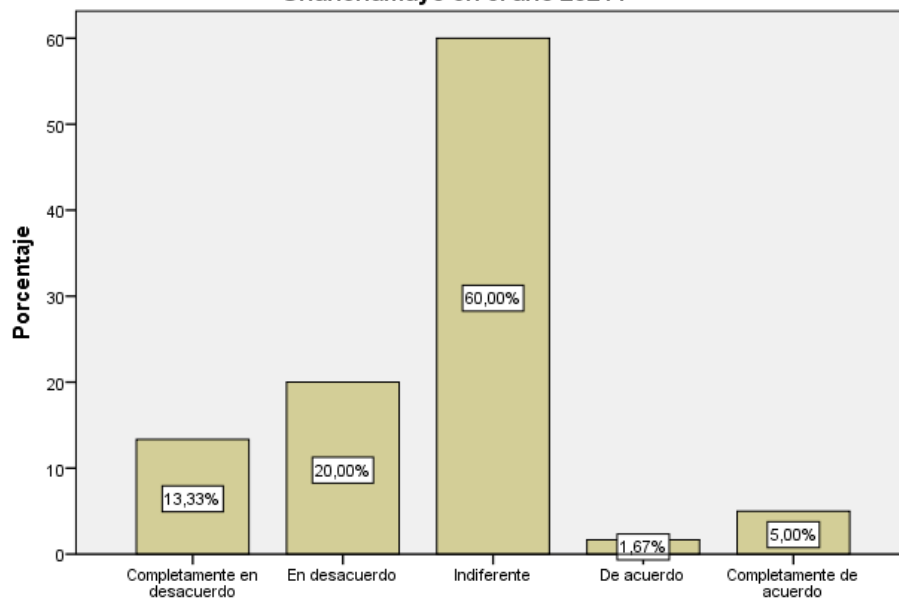


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 18

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Se realiza un adecuado control de la planeación en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

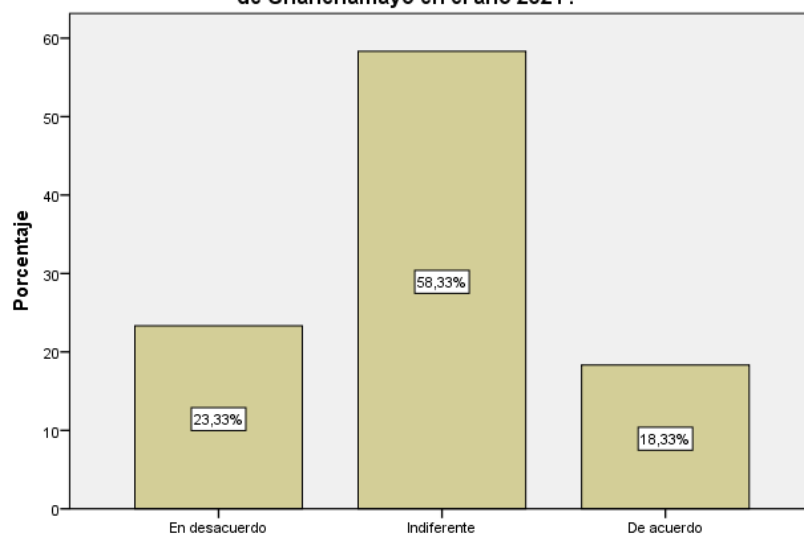


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 19

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Se realiza una adecuada ejecución de la planificado en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

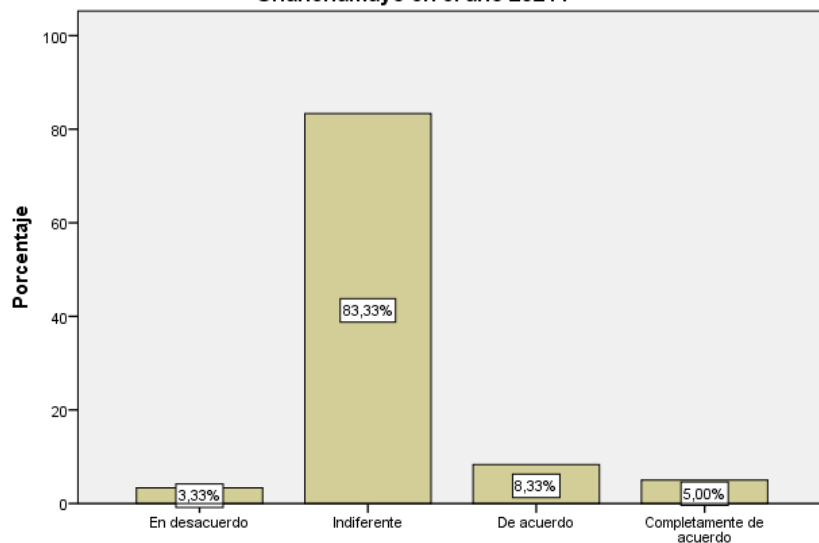


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 20

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Se realiza las actividades en un tiempo optimo en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

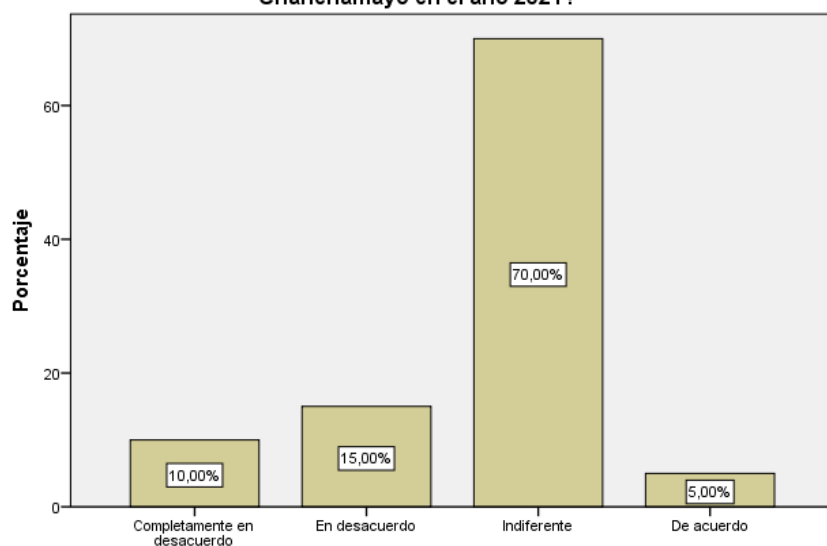


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 21

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

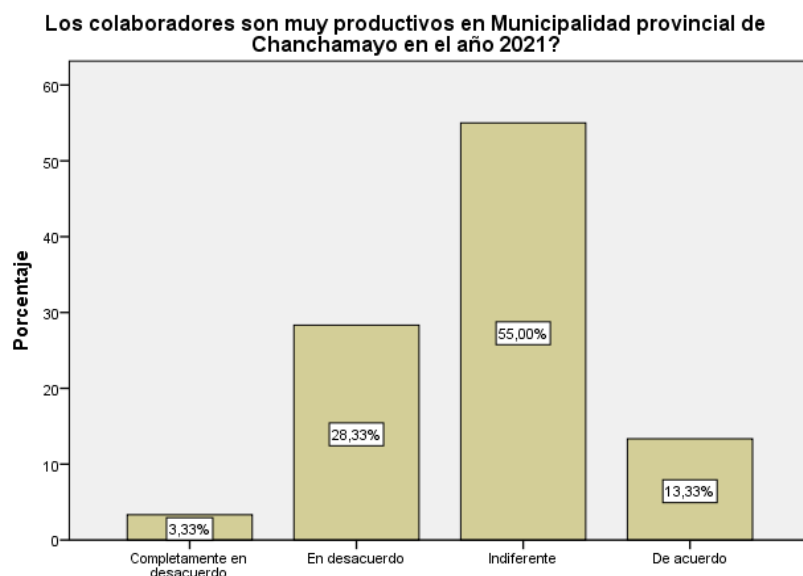
¿Se realiza una adecuada gestión de los recursos en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 22

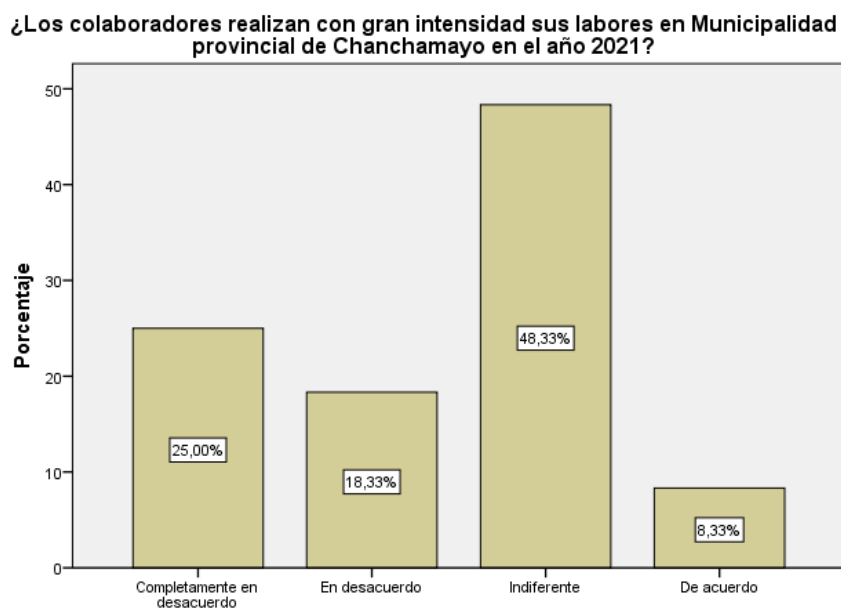
Representación en tablas de las respuestas a la pregunta



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 23

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

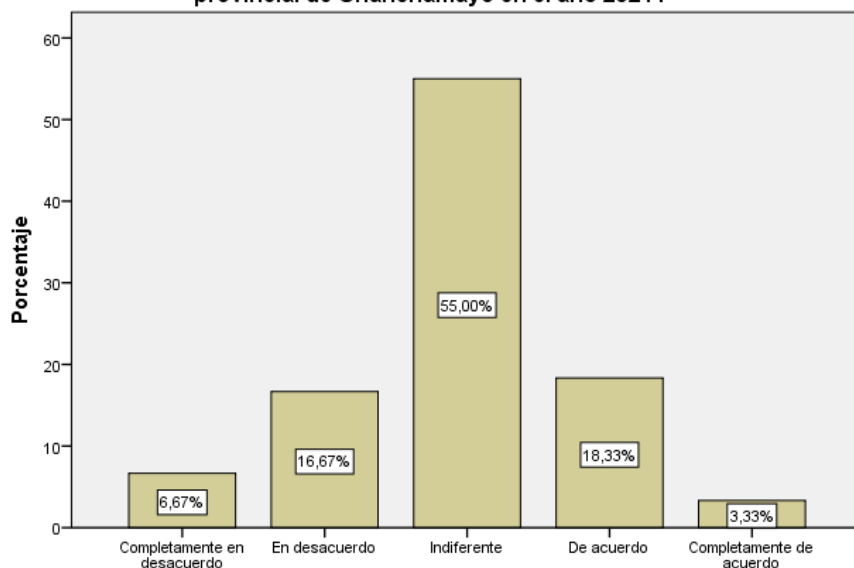


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 24

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores realizan con un gran vigor sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

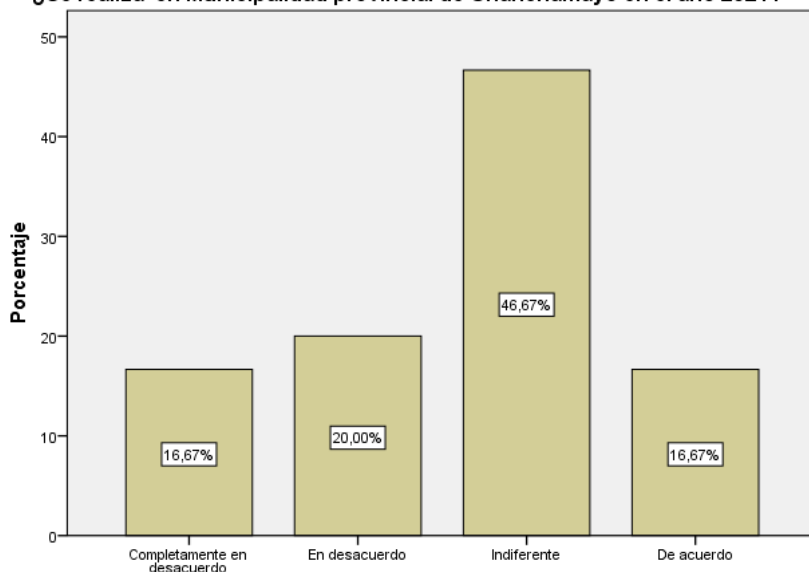


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 25

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Se realiza en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

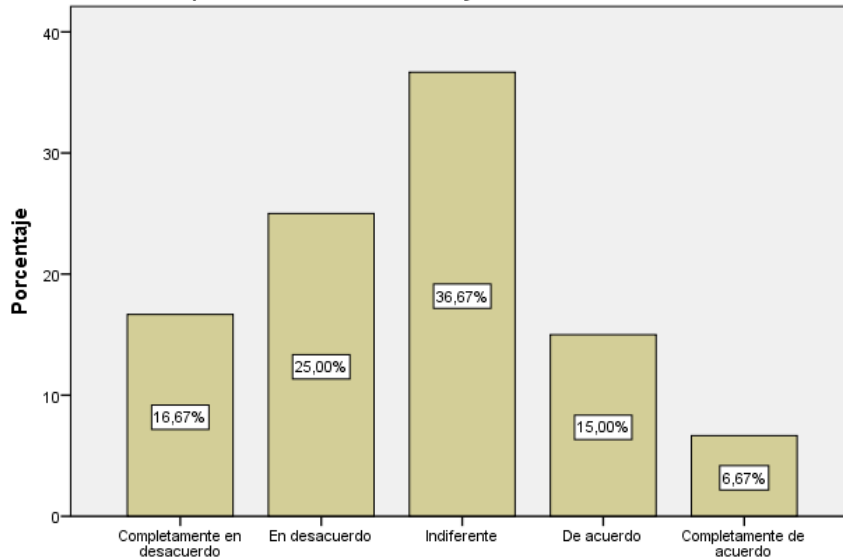


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 26

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Se realiza un esfuerzo de calidad para el logro de las metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

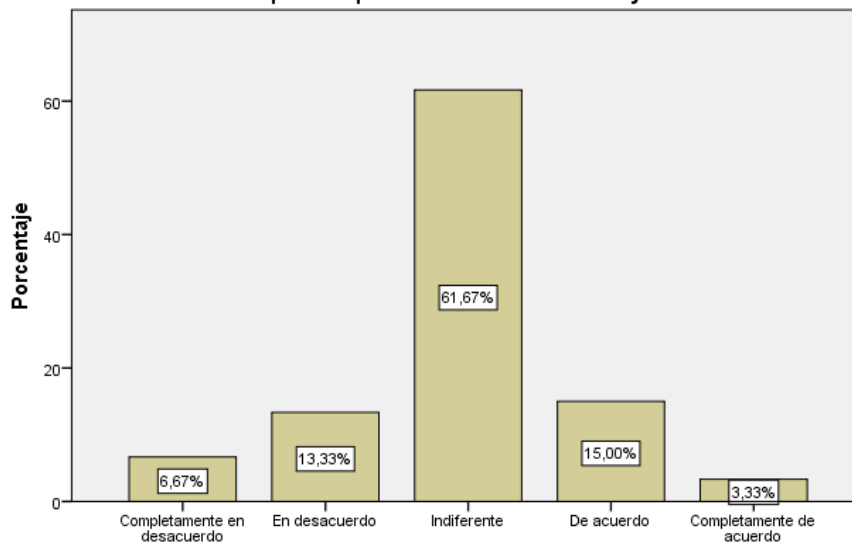


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 27

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores siempre saben que hacer porque existe un buen proceso de dirección en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

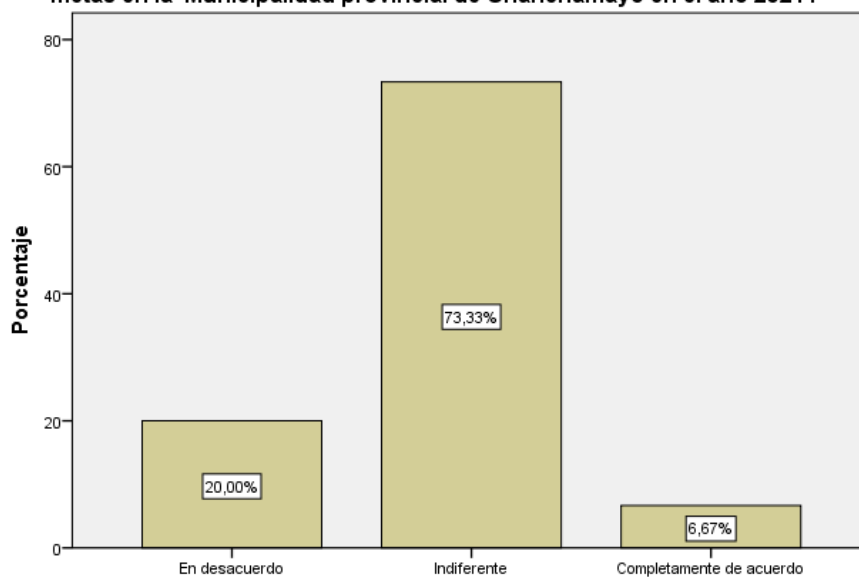


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 28

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores realizan sus labores con persistencia para el logro de sus metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?

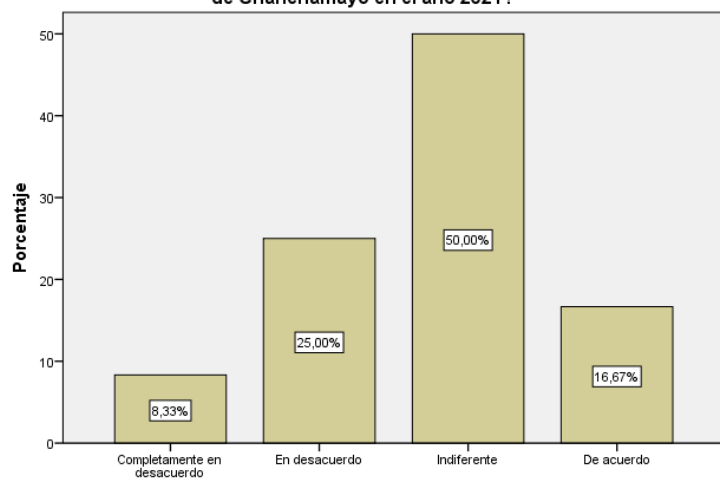


Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

Figura 29

Representación en tablas de las respuestas a la pregunta

¿Los colaboradores logran las metas propuestas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?



Interpretación: Predomina una mayor indiferencia frente al predominio del pensamiento clásico de la administración en la organización.

A continuación, se presenta la tabla 31 de los estadísticos de las variables y las dimensiones a correlacionar.

Tabla 31

Estadísticos de las variables y dimensiones

		Estadísticos			
		V1	V2	D1	D2
		(agrupado)	(agrupado)	(agrupado)	(agrupado)
N	Válido	60	60	60	60
	Perdidos	0	0	0	0

Se observan que las 60 encuestados respondieron las preguntas.

En la tabla 32 se muestran los resultados de las variables 1 Los principios clásicos de la administración científica (V1).

Tabla 32

Estadísticos de las variables y dimensiones agrupadas

		V1 (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7	16,7
	Regular	20	33,3	33,3	50,0
	Bueno	19	31,7	31,7	81,7
	Excelente	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Se observa que predomina un nivel "regular" de influencia de la teoría clásica.

Análisis: Se puede observar en mayor medida un 33.33% de nivel "regular."

En la tabla 33 se muestran los resultados de las variables 2 Elementos de la motivación (V2).

Tabla 33**V2 (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10,0	10,0	10,0
	Regular	25	41,7	41,7	51,7
	Bueno	20	33,3	33,3	85,0
	Excelente	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Se observa que predomina un nivel regular de motivación. Análisis: Se puede observar en mayor medida un 41.67% de nivel "regular. "Así mismo, se puede observar que existe un nivel en menor medida bajo con un 10%

En la tabla 34 se muestran los resultados de la dimensión Principios de la Administración de Fayol (D1) de la variable 1 Los principios clásicos de la administración científica (V1).

Tabla 34**D1 (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	Bajo	6	10,0	10,0	10,0
	Regular	25	41,7	41,7	51,7
	Bueno	18	30,0	30,0	81,7
	Excelente	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Se observa que predomina un nivel regular. Análisis: Se puede observar en mayor medida un 42% de nivel “regular”. Así mismo, se puede observar que existe un nivel en menor medida bajo con un 10%

En la tabla 35 se muestran los resultados de la dimensión Principios de la Administración científica de Taylor (D2) de la variable 1 Los principios clásicos de la administración científica (V1).

Tabla 35

D2 (agrupado)

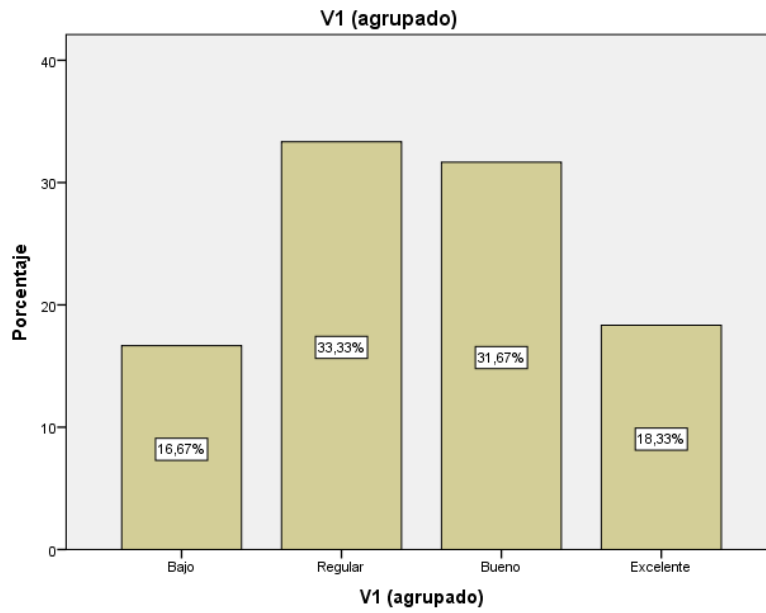
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	14	23,3	23,3	23,3
Regular	16	26,7	26,7	50,0
Bueno	22	36,7	36,7	86,7
Excelente	8	13,3	13,3	100,0
e				
Total	60	100,0	100,0	

Se observa que predomina un nivel regular.

A continuación, en los gráficos de barras se puede visualizar los resultados obtenidos. Análisis: Se puede observar en mayor medida un 37% de nivel “bueno”. Así mismo, se puede observar que existe un nivel en menor medida “excelente” con un 13%

Figura 30

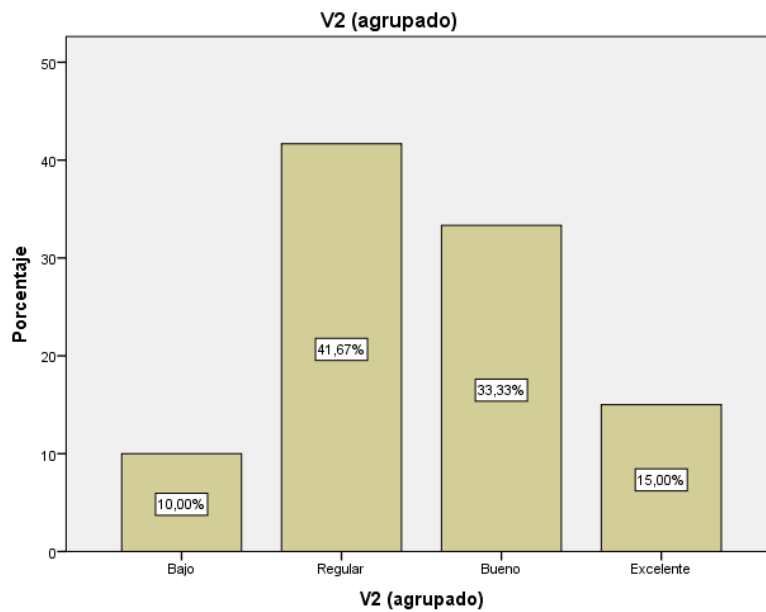
Variable 1 Agrupada



Interpretación: Se percibe una regular aplicación del modelo clásico en la gestión de la organización.

Figura 31

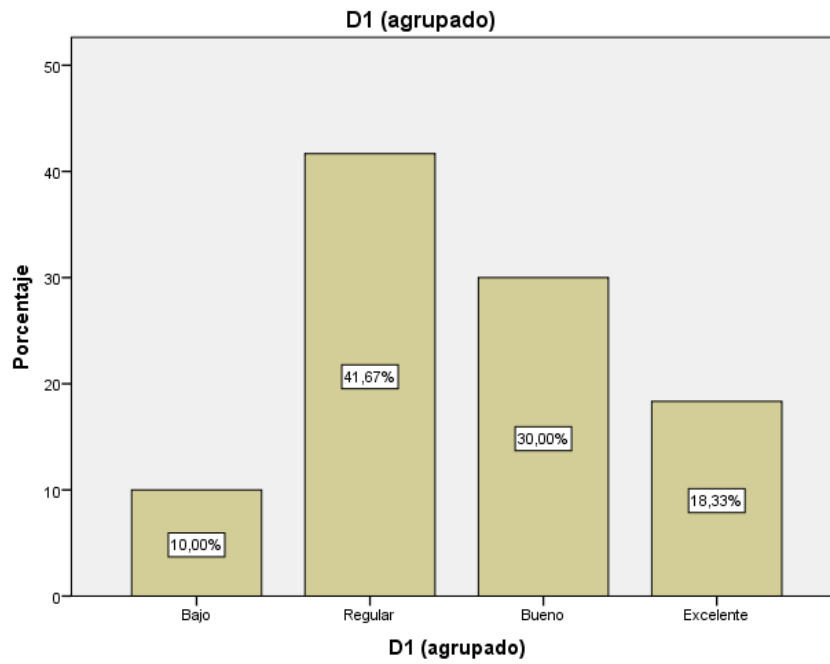
Variable 2 Agrupada



Interpretación: Se percibe una regular aplicación de la motivación en la organización.

Figura 32

Dimensión 1 de la variable 1 Agrupada

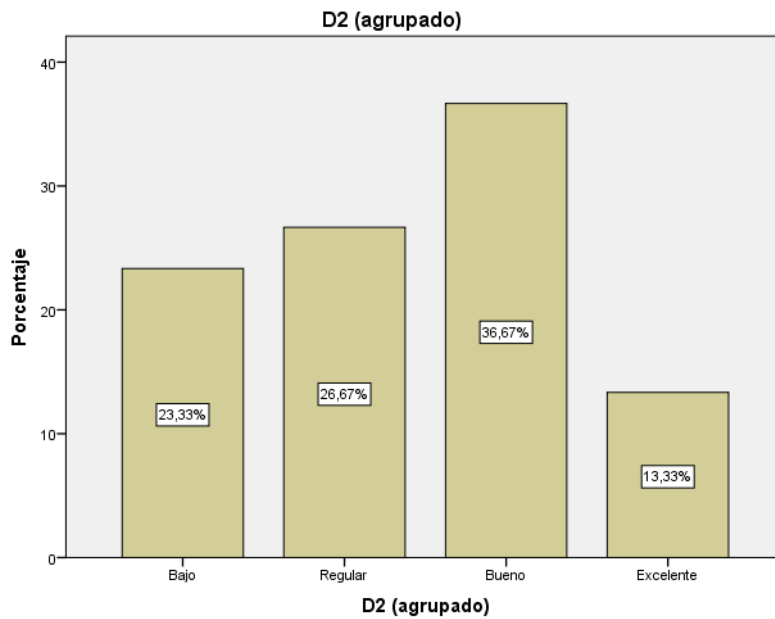


Interpretación: Se

percibe una regular aplicación del modelo clásico de Fayol en la gestión de la organización.

Figura 33

Dimensión 2 de la variable 1 Agrupada



Interpretación: Se percibe una buena aplicación del modelo clásico de Taylor en la gestión de la organización.

Finalmente se realiza un análisis a las correlaciones.

Tabla 36

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Se observa que existe una correlación de 0.49 entre las variables de estudio.

Se procede a realizar la prueba de hipótesis.

Hipótesis nula: No existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Hipótesis de investigación: Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Así mismo se puede observar que existe un nivel “moderado” de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman en un 0.48. En conclusión, se puede afirmar basado en la prueba estadística que: Existe relación moderada entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Tabla 37

Correlaciones

		D1	V2	
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	V2	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

Se observa que existe una correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la motivación en un 0.43

Se procede a realizar la prueba de hipótesis.

Hipótesis nula: No existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Hipótesis de investigación: Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Así mismo se puede observar que existe un nivel “moderado” de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman en un 0.43. En conclusión, se puede afirmar basado en la prueba estadística que: Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021.

Tabla 38**Correlaciones**

		D2	V2	
Rho de Spearman	D2	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Existe una correlación moderada entre la dimensión 2 de la variable 1 y la motivación de 0.563.

Se procede a realizar la prueba de hipótesis.

Hipótesis nula: No existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Hipótesis de investigación: Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Así mismo se puede observar que existe un nivel “moderado” de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman en un 0.56. En conclusión, se puede afirmar basado en la prueba estadística que: Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021.

V. DISCUSIÓN

En relación al estudio efectuado por (Jiménez et al., 2018) que llevó como título "Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho", y que le permitió obtener su publicación en la Revista Científica "Visión de Futuro". Como lo menciona (Jiménez et al., 2018) la Teoría clásica está muy apegada a las normas y procedimientos, lo que hace que la cultura organizacional sea menos flexible, esto dificulta cuando la organización desea realizar un cambio importante, porque ofrece mayor resistencia debido a que ya existe una estructura sólida.

Así mismo, (Jiménez et al., 2018) tuvo como objetivo general realizar una revisión de la teoría clásica, aplico una metodología con un enfoque cualitativo, de tipo transversal y descriptiva. A diferencia de este estudio que aplico un enfoque cuantitativo, con un alcance correlaciones y de tipo no experimental para demostrar estadísticamente como se relaciona la teoría clásica.

De acuerdo a los resultados de la investigación (Jiménez et al., 2018) se necesitan realizar cambios en la organización, como la implementación de un nuevo plan de motivaciones donde la motivación no sea solo económica como se resalta en la Teoría clásica de la administración. Esto tiene cierta coincidencia con los resultados obtenidos, debido a que se evidencia que existe relación entre la teoría clásica y la motivación. Siendo la teoría de Taylor la que tiene una mejor relación.

En relación a la conclusión se puede mencionar que (Jiménez et al., 2018) tuvo como conclusión general fue que las organizaciones deben pasar de una cultura basada en la teoría clásica, hacia una más flexible y creativa donde no predomine las regulaciones en exceso. Se consideran elementos claves de la teoría clásica como un exceso de control, no es óptima para un mejor desempeño organizacional.

En relación al estudio efectuado por (López, 2019) que llevó como título “Contribución de la Ramificación en los sistemas de motivación actuales - Argentina. Casos de estudio”, y que le permitió obtener el título de Maestría en Universidad Tecnológica Nacional. Se consideró como antecedente porque utiliza una de las variables de estudio en esta investigación, y se menciona la importancia de la motivación como factor crítico de éxito en la organización.

Respecto a la metodología que aplico, tuvo un enfoque más cualitativo, no experimental, donde se resumen entrevistas e investigaciones documentarias. Esto difiere a la metodología con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional de tipo no experimental que se aplico en esta investigación. Sin embargo, sus resultados son un aporte al entendimiento de la variable motivación. Como lo menciona (López, 2019) ante estructuras solidas es difícil la implementación de las nuevas tecnologías que pueden ayudar a mejorar la motivación, a través de una mejor comunicación e interacción con los demás compañeros.

La teoría clásica se construyó antes de la llegada de las tecnologías como la internet, por lo que hoy en día la alta dirección debe complementar sus conocimientos base de administración con el uso de las tecnologías. Y se puede utilizar para mejorar la comunicación y la motivación a través de juegos especialmente para las generaciones más recientes.

Sus resultados fueron que actualmente debido al uso de las tecnologías de las nuevas generaciones se puede utilizar para poder fomentar la motivación, incluyendo los juegos por computadora. A diferencia de los resultados cuantitativos que han permitido determinar con una mayor probabilidad que existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

En relación al estudio efectuado por (Peña, 2015) que llevó como título “La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones”, y que le permitió obtener el título de Licenciatura en la Universidad Pontificia Comillas. Se considero como un importante antecedente debido a que contiene las variables motivación laboral, lo cual es de interés de este estudio.

Así mismo, se destaca el objetivo general que fue describir como la motivación es una herramienta de gestión en las organizaciones, que aplico una metodología con un enfoque cualitativo, de tipo transversal y descriptiva. A diferencia de esta investigación que se utilizó un enfoque cuantitativo para determinar estadísticamente una relación entre variables, ambos tienen diferentes metodologías, sin embargo, el grado de probabilidad es mayor con las pruebas estadísticas.

En referencia a los resultados de (Peña, 2015) estos son descriptivos, fueron en un entorno competitivo la motivación es la que ayuda a mantener el ritmo. En esta investigación se tiene como resultados que existe relación entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

Mientras que la conclusión de (Peña, 2015) afirma que los recursos humanos son un factor clave en la organización y se debe gestionar adecuadamente para que sean la ventaja competitiva. Por los resultados obtenidos se puede afirmar que una mejora en la aplicación de los principios de la teoría clásica se relaciona con la motivación.

En relación a los antecedentes nacionales el estudio efectuado por (Arribasplata & Arribasplata, 2020), que llevó como título “Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes EIRL de la ciudad de Cajamarca, 2019”, y que le permitió obtener el título de Licenciatura en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo . Se considero como un importante antecedente debido a que contiene las variables motivación laboral, lo cual es de interés de este estudio.

En la investigación de (Arribasplata & Arribasplata, 2020) tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la motivación y la gestión empresarial, que aplico una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y correlacional. Se aplico en esta investigación la misma metodología con un enfoque cuantitativo y correlacional.

Comparando los resultados de (Arribasplata & Arribasplata, 2020) se puede afirmar que la gestión empresarial está relacionada con la motivación, y esta gestión basada en la teoría clásica también tiene una influencia en la motivación.

Observando los resultados de manera más detallada, los resultados de (Arribasplata & Arribasplata, 2020) fueron una correlación de 0.911 y su conclusión general fue que existe una fuerte relación entre la motivación y la gestión empresarial, por lo que se debe realizar una buena gestión en la alta dirección porque tiene una influencia significativa en la motivación de los colaboradores. En esta investigación se obtuvo una correlación de 0.5 por lo que también se afirma que existe relación significativa entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021.

En relación al estudio efectuado por (Arrúe, 2018), que llevó como título “Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria La Molina”, y que le permitió obtener el título de Licenciatura en Universidad Nacional Agraria La Molina. Se considero como un importante antecedente debido a que contiene las variables motivación laboral, lo cual es de interés de este estudio.

En la investigación de (Arrúe, 2018) tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral con incidencia en el desempeño, que aplico una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y correlacional. Que es parecido al objetivo de esta investigación a diferencia de una de las variables. Siendo el objetivo general planeado por la investigación es determinar si se relacionan la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. Los resultados de (Palomino, 2017) fueron que existe un nivel promedio de motivación del 63.6%, de satisfacción en un 54% y el desempeño fue de 78.3 y su conclusión general fue que una adecuada motivación contribuye a mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores. Y la conclusión de esta investigación es que existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021

En relación al estudio efectuado por (Palomino, 2017), que llevó como título “Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte”, y que le permitió obtener el título de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo. Se considero como un importante antecedente debido a que contiene las variables motivación laboral, lo cual es de interés de este estudio

Mientras que la investigación de (Palomino, 2017), tuvo como objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral, donde aplico una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y correlacional. Que es parecido al objetivo de esta investigación a diferencia de una de las variables. Siendo el objetivo general planeado por la investigación en determinar si se relacionan la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021. Los resultados de (Palomino, 2017) fueron una correlación de Rho Spearman de 0.89 y su conclusión general fue que existe una fuerte relación positiva entre la gestión administrativa y la motivación de los colaboradores en la organización. A diferencia de los resultados y conclusión de esta investigación que se relaciona la aplicación de los principios de la teoría clásica de la administración con la motivación con una correlación de 0.5 en promedio.

VI. CONCLUSIONES

La teoría de la gestión o de la administración es importante conocerla desde su origen para identificar como es que ha ido evolucionando y como directivos identificar qué aspectos han ido funcionando y que no. La teoría clásica inicialmente se enfocó en motivar solamente a los trabajadores por el dinero, y eso tenía mucha influencia en la motivación de los colaboradores, pero hoy las cosas han cambiado, y se ha visto una reducción significativa debido a que existen nuevos factores motivaciones, que son materia de otras investigaciones.

1.-En conclusión, general se puede afirmar, basado en los resultados obtenidos con las pruebas estadísticas que se relaciona moderadamente la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021, con un Rho de Sperman de 0.498.

2.-Así mismo, se puede afirmar de manera más específica que se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021, con un Rho de Sperman de 0.433.

3.-También se puede afirmar que se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 202,1 con un Rho de Sperman de 0.563.

Si bien existe correlaciones, éstas no son fuertes, y se concluye también que la Teoría clásica de Taylor es la que mayor influencia tiene sobre la motivación.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que al personal se le capacite para que pueda diferenciar las teorías administrativas que se hicieron en el pasado y su evolución para que entiendan que el trato y la cultura organizacional debe estar de acuerdo a un modelo actual de administración y no enfocarse en el pasado.

1.-Los directivos deben comprender que la aplicación de un enfoque clásico está relacionada con la motivación, pero a un nivel regular. No como antes que tenía una fuerte influencia y se le conocía al hombre como el “Homo economicus”.

2.-Se recomienda, que la teoría de Fayol es importante porque son los cimientos para la administración gerencial por lo que todo el personal debe conocer y ser capacitado.

3.-Así mismo, la teoría de Taylor es muy enfocada a la motivación, pero no con un sentido de gestión del recurso humano, sino del logro de objetivos con mayor eficiencia, respetando algunos aspectos emocionales. Finalmente, las líderes de las organizaciones, deben identificar su enfoque de gestión y como esta influye en sus colaboradores, aplicando solo teorías del pasado no se lograr una adecuada gestión, pero sirven de conocimiento base para comprender su evolución, debido a que el ser humano también evoluciona la forma como se comportante en sociedad en la organización también cambia.

Se recomienda que otros investigadores puedan identificar los cambios teóricos y evaluar el impacto de esos cambios en las organizaciones actuales, para determinar lo que ayer hoy funciona y lo que se debe dejar pasar.

REFERENCIA

- Arribasplata, E., & Arribasplata, J. (2020). Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes EIRL de la ciudad de Cajamarca, 2019 [Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1301/TESIS%20GESTION%20EMPRESARAIL%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL.%20%20Arribasplata..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arrúe, V. (2018). Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria La Molina [Licenciatura, Universidad Nacional Agraria La Molina].
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/3503/arrue-mu%c3%b1oz-victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bates, A. W. (2015). Teaching in a digital age. BCcampus, BC Open Textbook Project. <http://open.bccampus.ca/find-open-textbooks/?uuid=da50f5f1-bbc6-481e-a359-e73007c66932&contributor=&keyword=&subject=>
- Boudreau, J. W., Jesuthasan, R., & Creelman, D. (2015). Lead the Work: Navigating a World Beyond Employment. John Wiley & Sons.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). First, Break All The Rules: What The Worlds Greatest Managers Do Differently. Simon and Schuster.
- Bush, M. C., & The Great Place To Work Resear. (2018). A great place to work for all: Better for business, better for people, better for the world (First Edition). Berrett-Koehler Publishers.

- Calle, S. de la. (2020). Lidera con sentido del humor: Los equipos más eficaces se divierten trabajando.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración una visión integral de la moderna administración de las organizaciones.
<https://login.ezproxy.javeriana.edu.co/login?url=https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliojaveriana-ebooks/detail.action?docID=5808931>
- Cohen, S., & Eimicke, W. B. (2020). Management fundamentals. Columbia University Press.
- Cubeiro, J. C., & Carretero, J. N. (2014). Atrévete a motivarte: Manual práctico para vivir motivado tanto en la vida como en el trabajo. Alienta.
- Durán, S. E. (2017). Organizaciones exitosas, procesos multiculturales.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=5961>
- Fernández-Aráo, C. (2013). Rodéate de los mejores. Editorial Almuzara.
- Forman, D. C. (2015). Fearless HR: Driving business results.
- France, S. (2012). The Definitive Executive Assistant and Managerial Handbook: A Professional Guide to Leadership for all PAs, Senior Secretaries, Office Managers and Executive Assistants.
- Harvard Business Review, & Merino, B. (2018). Felicidad.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Jiménez, R. A., Campos, P. C., & Vargas-Hernández, J. G. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. Revista Científica «Visión de Futuro», 22(1), 1-18.

- Kesler, G., & Kates, A. (2015). Bridging Organization Design and Performance: Five Ways to Activate a Global Operation Model. John Wiley & Sons.
- Kinley, N., Ben-Hur, S., & Merino, B. (2019). Cambiando el comportamiento de los empleados: Una guía práctica para directivos.
- Lencioni, P. (2020). The motive: Why so many leaders abdicate their most important responsibilities. John Wiley & Sons, Inc.
- López, I. A. (2019). Contribución de la Gamificación en los sistemas de motivación actuales—Argentina. Casos de estudio. [Maestría, Universidad Tecnológica Nacional].
<https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/4407/Ignacio%20Lopez%20-%20MBA%20Tesis%20-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- McGregor, D. (2006). The Human Side of Enterprise, Annotated Edition.
- Mendoza, M. (2016). Píldoras de motivación para comerciales y emprendedores: El primer manual de autoayuda para el éxito comercial. Alienta.
- Mintzberg, H. (2013). Simplemente los gerentes de gestión: ¿Qué hacer – Y puede hacer mejor 1st (primer) por Mintzberg, Henry (2013) Paperback.
- Mitchell, B., & Gamlem, C. (2017). The Big Book of HR, Revised and Updated Edition.
- Monrabá Bueno, G., & Harvard Business School Publishing Corporation. (2019). Propósito, sentido y pasión.
- Nelson, B. (2012). 1501 ways to reward employees. Workman Pub.
- Palacios Acero, L. C. (2016). Dirección estratégica.
- Palomino, Z. (2017). Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte [Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21287/Palominino_RZE.pdf?sequence=4

Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones [Licenciatura, Universidad Pontificia Comillas].

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>

Powers, B., & Rothwell, W. J. (2007). Instructor Excellence: Mastering the Delivery of Training.

Prahalad, C. K., & Krishnan, M. S. (2008). The New Age of Innovation: Driving Cocreated Value Through Global Networks.

Robbins, S. P., Coulter, M. K., Martocchio, J. J., & Pineda Ayala, L. E. (2018). Administración. Pearson Educación.

Rosique, M. (2015). Poder, influencia y autoridad: Las claves para llegar a lo más alto en la empresa. Alienta.

Segar, M. (2015). No sweat: How the simple science of motivation can bring you a lifetime of fitness. AMACOM--American Management Association.

Shapiro, M., & Moriones Alonso, R. (2020). Liderando equipos.

Sinek, S., & Courel Ginzo, M. R. (2018). Empieza con el porqué: Cómo los grandes líderes motivan a actuar.

Sinek, S., & García Madera, M. (2020). El juego infinito.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relacionan la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	Determinar si se relacionan la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021	Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021	Variable 01: Teoría clásica de la administración Variable 02: Elementos de la Motivación	Enfoque de investigación: Cuantitativo Alcance de investigación: Correlacional Tipo de investigación: Aplicada. Diseño de investigación: No experimental Temporalidad: Transversal Población: funcionarios Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño: Por determinar Instrumentos: Cuestionario estructurado
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	
¿Cómo se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	Determinar si se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021	Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Fayol y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021	Variable 1 Principios generales de la administración (Fayol) Principios de la administración científica (Taylor)	
¿Cómo se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	Determinar si se relacionan la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021	Existe relacionan significativa entre la aplicación de los principios de la Administración de Taylor y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021	Variable 2 Energía Esfuerzo Dirección	

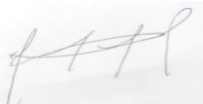
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

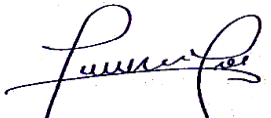
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel de rango
I Modelo Teoría clásica de la administración	Según (Chiavenato, 2019): El panorama industrial a principios del siglo XX tenía todas las características y los elementos para inspirar una ciencia de la administración: una inmensa variedad de empresas, con tamaños diferenciados, problemas de bajo rendimiento de los recursos utilizados, desperdicio, insatisfacción generalizada entre los obreros, intensa competencia y alto volumen de pérdidas por malas decisiones. Al principio, los autores clásicos querían desarrollar una ciencia de la administración cuyos principios, en sustitución de las leyes científicas, pudieran ser aplicados para resolver los problemas de la organización. (p.28)	Se evalúa la incidencia con que se aplican estos principios en la organización, para determinar enfoque que predomina en la organización.	Principios generales de la administración (Fayol)	División del trabajo	Escala: Ordinal Nivel: Politómica: Nivel: Politómica 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	• Bajo = 21-41 • Medio = 42-83 • Alto = 84-105
				Autoridad y responsabilidad		
				Unidad de mando:		
				Unidad de dirección:		
				Subordinación de intereses individuales a los intereses generales:		
				Remuneración del personal:		
				Centralización:		
				Cadena escalar:		
				Orden:		
				Equidad:		
				Estabilidad del personal:		
				Iniciativa:		
			Espíritu de equipo:			
			Principios de la administración científica (Taylor)	Planeación		
Preparación						
Control						
Ejecución						
Intensificación						
Economía						
Productividad						
II Elementos de la Motivación	Según (Robbins et al., 2018) "los elementos en su conjunto son esenciales para lograr una mayor motivación en la organización, se necesita un gran impulso, compromiso y esfuerzo, y establecimiento de lo que se desea lograr con claridad" (p.520).	Se evalúa la incidencia o la frecuencia con la organización promueve los tres elementos esenciales para una mayor motivación.	Energía	Intensidad	Escala: Ordinal Escala: Ordinal Nivel: Politómica 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	• Bajo = 7-56 • Medio = 14-27 • Alto = 28-35
				Vigor		
			Esfuerzo	Calidad del esfuerzo		
				Esfuerzo con dirección		
			Dirección	Dirección hacia las metas		
				Persistencia		
				Logro de metas		

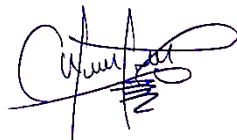
Anexo 3: Formato de validación de expertos

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Principios generales de la administración (Fayol)											
¿Se realiza una adecuada distribución del trabajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se ejerce de manera adecuada la autoridad y la responsabilidad en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Existe una cultura de obediencia y cumplimiento de reglamentos en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Los colaboradores responden a un solo jefe en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Los colaboradores entienden que deben lograr objetivos comunes en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?											
¿Los colaboradores subordinan sus interés propios por debajo de los intereses de la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Los colaboradores están satisfechos y consideran justa su remuneración en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Recae toda la autoridad y responsabilidad sobre el máximo nivel de la jerarquía en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Las ordenes y la autoridad solo se ejerce de arriba hacia abajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se percibe que cada cosa está en su lugar en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se realiza un trato igualitario entre los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?											
¿Existe una estabilidad laboral en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se promueve la participación e iniciativas de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?											
¿Existe un fuerte espíritu de equipo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
Dimensión 2: Principios de la administración científica (Taylor)											
¿Se realiza una adecuada planeación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se realiza una adecuada capacitación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se realiza un adecuado control de la planeación en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se realiza una adecuada ejecución de la planificado en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se realiza las actividades en un tiempo optimo en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Se realiza una adecuada gestión de los recursos en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		
¿Los colaboradores son muy productivos en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X		X		X		X		X		

Dimensión 1: Energía									
¿Los colaboradores realizan con gran intensidad sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X	X	X	X	X	X			
¿Los colaboradores realizan con un gran vigor sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X	X	X	X	X	X			
Dimensión 2: Esfuerzo									
¿Se realiza en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X	X	X	X	X	X			
¿Se realiza un esfuerzo de calidad para el logro de las metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X	X	X	X	X	X			
Dimensión 3: Dirección									
¿Los colaboradores siempre saben que hacer porque existe un buen proceso de dirección en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X	X	X	X	X	X			
¿Los colaboradores realizan sus labores con persistencia para el logro de sus metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X	X	X	X	X	X			
¿Los colaboradores logran las metas propuestas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?	X	X	X	X	X	X			

Aspectos Generales		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		x		
VALIDEZ				
APLICABLE		x	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Oscar Martin Pinillos Caballero	DNI: 42244598	Fecha: 28 de Octubre 2021		
Firma: 	Teléfono: 950398732	e-mail: pinillos1000@gmail.com		

Aspectos Generales		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		x		
VALIDEZ				
APLICABLE		x	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: PAUCAR CONTRERAS SARA	DNI: 42786173	Fecha: 20/10/21		
Firma: 	Teléfono: 954647171	e-mail: Spaucar@pucp.pe		

Aspectos Generales		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		x		
VALIDEZ				
APLICABLE		x	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: KETTY YANET ANGULO CRUZATT	DNI: 42755274	Fecha: 25/10/21		
Firma: 	Teléfono: 955709463	e-mail: ketyangulo04@gmail		

Anexo 4: Informe de confiabilidad de instrumento.

Se realizó la prueba de Alfa de Cron Bach y se encontró un indicador de 0.854 que es próximo a 1. Por lo que el instrumento es consistente y aplicable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	28

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Anexo 5: Carta de autorización



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO
GERENCIA DE ADMINISTRACION
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

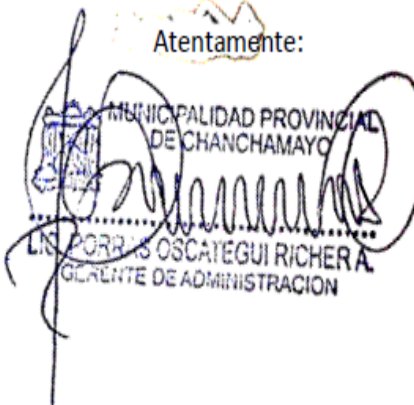
CARTA DE AUTORIZACION

Chanchamayo, 18 de octubre del 2021

Yo. LIC. ADM PORRAS OSCATEGUI RICHER APOLINARIO, identificad con DNI. N° 42060122, con domicilio en la calle Andrés Razuri N° 1093 – EL TAMBO HUANCAYO – JUNIN, AUTORIZA al sr. Porras Oscategui Richer Apolinario, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la Sede Lima, para poder desarrollar y acceder a la información que requiera de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO, previa solicitud documentada de la información que va requerir dirigiéndose al área que corresponda para la elaboración de su trabajo de investigación.

Se expide el presente documento para fines consiguientes

Atentamente:


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CHANCHAMAYO
LIC. PORRAS OSCATEGUI RICHER A.
GERENTE DE ADMINISTRACION

Anexo 5: Carta de autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20146663461
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO	
Nombre del Titular o Representante legal:	JOSE EDUARDO
Nombres y Apellidos	DNI:
MARIÑO ARQUIÑIGO	10627107

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [**SI**], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Los clásicos de la Administración y los elementos de la motivación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021"	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
RICHER APOLINARIO PORRAS OSCATEGUI	42060122

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 25 de enero del 2022

Firma: 
 Ing. José Eduardo Mariño Arquíñigo
 AFEALPE
 (Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Instrumentos de Recolección de Datos

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Estimados colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, le solicito que me apoye en el llenado de este cuestionario, con la finalidad de determinar si existe el grado de efectividad que perciben los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021.

Espero su sinceridad en sus respuestas. Se tendrá en reserva y confidencialidad del cual le estaré muy agradecido.

Instrucciones: lee atentamente y marca con (x) la respuesta que creas conveniente para ello debes tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de valorización

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACION
Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Se realiza una adecuada distribución del trabajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
2	¿Se ejerce de manera adecuada la autoridad y la responsabilidad en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
3	¿Existe una cultura de obediencia y cumplimiento de reglamentos en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
4	¿Los colaboradores responden a un solo jefe en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
5	¿Los colaboradores entienden que deben lograr objetivos comunes en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
6	¿Los colaboradores subordinan sus interés propios por debajo de los intereses de la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
7	¿Los colaboradores están satisfechos y consideran justa su remuneración en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
8	¿Recae toda la autoridad y responsabilidad sobre el máximo nivel de la jerarquía en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
9	¿Las ordenes y la autoridad solo se ejerce de arriba hacia abajo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
10	¿Se percibe que cada cosa está en su lugar en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
11	¿Se realiza un trato igualitario entre los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
12	¿Existe una estabilidad laboral en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
13	¿Se promueve la participación e iniciativas de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
14	¿Existe un fuerte espíritu de equipo en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
15	¿Se realiza una adecuada planeación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
16	¿Se realiza una adecuada capacitación en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
17	¿Se realiza un adecuado control de la planeación en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
18	¿Se realiza una adecuada ejecución de la planificado en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
19	¿Se realiza las actividades en un tiempo optimo en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
20	¿Se realiza una adecuada gestión de los recursos en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					
21	¿Los colaboradores son muy productivos en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?					

22	¿Los colaboradores realizan con gran intensidad sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?				
23	¿Los colaboradores realizan con un gran vigor sus labores en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?				
24	¿Se realiza en Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?				
25	¿Se realiza un esfuerzo de calidad para el logro de las metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?				
26	¿Los colaboradores siempre saben que hacer porque existe un buen proceso de dirección en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?				
27	¿Los colaboradores realizan sus labores con persistencia para el logro de sus metas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?				
28	¿Los colaboradores logran las metas propuestas en la Municipalidad provincial de Chanchamayo en el año 2021?				

GRACIAS POR SU COLABORACION