

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



TESIS

TITULO : PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CORMA. ABAD ARANA S.A.C. - 2017

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración y Sistemas

Autor: Bach : Yeny Ramos Poma

Asesor : MG. Richard López Coz

Área de investigación : Gestión

Línea de investigación : Procesos y Diseños Organizacionales

Huancayo – Perú, 2018

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

TESIS

**PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y LA ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CORMA. ABAD ARANA
S.A.C. - 2017**

PRESENTADO POR:

Bach. Yeny Ramos Poma

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Asesor: MG. Richard López Coz

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo _____ de, _____ 20 _____

ASESOR:

Mg. Richard López Coz

DEDICATORIA:

A: DIOS, quien inspiro mi espíritu para la conclusión de esta tesis. A mis padres y hermanos quienes me dieron la vida, educación, apoyo y consejos. A mis compañeros de estudio, y mis maestros de mi alma mater UPLA, quienes sin su ayuda no hubiéramos podido hacer esta tesis. A todos ellos agradezco desde el fondo de mi corazón.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana “Los Andes” directivos y docentes por haber compartido su experiencia y conocimientos, y que hoy volcamos en favor de la educación de nuestra localidad y del país.

A mis compañeros de estudio con quienes compartimos todas nuestras experiencias enriqueciendo nuestros conocimientos.

La autora.

ÍNDICE

CAPITULO I	17
I.-PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.1.-DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.-FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	23
1.2.1.-Problema General.....	23
1.2.2.-Problema Específico.....	23
1.3.-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.3.1.-Objetivo General.....	24
1.3.2.-Objetivos Específicos	24
1.4.-JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.4.1.-Justificación Teórica.....	24
1.4.2.-Justificación Práctica.....	25
1.4.3.-Justificación Metodológica.....	25
1.4.4.-Justificación Social.....	26
1.4.5.-Justificación de Conveniencia.....	26
1.5.-DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
1.5.1.-Delimitación Espacial.....	27
1.5.2.-Delimitación Temporal.....	27
1.5.3.-Delimitación Conceptual o Temática.....	27
CAPITULO II	29
MARCO TEÓRICO.....	29
2.1.-ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	29
2.2.-BASES TEÓRICAS	35
2.2.1.-Estructura Organizacional.....	35
2.2.2.-Concepto General de la Administración	37
2.2.3.-Teorías De La Administración:	38
2.2.4.-Situación Actual De La Teoría General De La Administración.....	39
2.2.5.-La Administración En La Sociedad Moderna.....	40
2.2.6.-Perspectivas Futuras De La Administración.....	40
2.2.7.-Enfoques Esenciales Dentro De La Administración	41
2.2.8.-Principios De La Administración Científica Según Taylor – (Según Idalberto Chiavenato 8 va. Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 18, Cap. 3)	42
2.2.9.-Funciones Básicas De Las Empresas Actuales- Según (Idalberto Chiavenato 8 va. Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 60, Cap. 4)	43

2.2.10.-Elementos De La Administración Según Gulick - Según (Idalberto Chiavenato 8 va. Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 64, Cap. 4)	44
2.2.11.-Aspectos Administrativos Comunes De La Organización – Según (Idalberto Chiavenato 8 va. Edición - 2014, Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 115, Cap. 7).....	45
2.2.12. Funciones Del Administrador - Según (Idalberto Chiavenato 8 va. -2014, Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 123, Cap. 7).....	46
2.3.-Definición de Conceptos	50
2.3.1.-Procesos Administrativos:.....	50
2.3.2.-Estructura organizacional:	51
2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	52
2.4.1.-Hipótesis General.....	52
2.4.2.-Hipótesis Específico	52
2.5.-OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE VARIABLE.....	53
CAPITULO III	55
METODOLOGÍA.....	55
3.1.-TIPO DE INVESTIGACIÓN	55
3.2.-NIVEL DE INVESTIGACIÓN	56
3.3.-MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	57
3.4.-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	58
3.5.-POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.5.1. Población.....	59
3.6.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61
3.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos	61
3.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos	62
CAPITULO IV	64
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
Fiabilidad de Los Resultados	64
4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	68
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, FIGURAS.	68
PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS.....	74
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADO	85
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Teorías de la Administración

Tabla 2

Variable 1 (Estructura Organizacional)

Tabla 3

Variable 2 (Procesos Administrativos)

Tabla

Estadísticas de fiabilidad

Tabla 6

La empresa establece las funciones de acuerdo al perfil del cargo.

Tabla 7

Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.

Tabla 8

Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.

Tabla 9

Considera importante al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Tabla 10

Considera importante al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Tabla 11

Considera importante al proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Tabla 12 P-Valor SPSSv 24

Tabla 13 P-Valor Hipótesis Específica 1

Tabla 14 P-Valor Hipótesis Específica 2

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Funciones de acuerdo al perfil del cargo.

Figura 2 Reporte del cumplimiento de funciones a su jefe directo.

Figura 3 participaciones para el logro de los objetivos.

Figura 4 Planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Figura 51 Dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Figura 6 proceso de control dentro de la estructura organizacional.

RESUMEN

En la presente tesis titulada “Procesos Administrativos y la Estructura Organizacional de la empresa Corma. Abad Arana S.A.C. – 2017”, formuló como problema general ¿Cómo los procesos administrativos se relacionan con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel abad Arana S.A.C. – 2017?; Teniendo como objetivo Determinar la relación de los procesos Administrativos y la estructura organizacional de la empresa en mención, para tal efecto se empleó una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básica, con un método de trabajo de nivel correlacional y diseño descriptivo- correlacional no experimental de corte transversal, en el cual se emplearon instrumentos debida y oportunamente validados mediante la opinión de los expertos y se demostró estadísticamente a través de Alfa y Cronbach el 0.782 estimando una excelente fiabilidad lo cual garantiza su aplicación.

La encuesta desarrollada consistió en un total de 23 ítems, estando la variable de Estructura Organizacional conformada por 08 ítems y la variable de Procesos Administrativos por 15 ítems, esto fue aplicado a la totalidad de la población que conforman los 27 trabajadores de la Empresa Corporación Manuel Ángel abad Arana S.A.C., El Tambo – Huancayo.

Los datos obtenidos fueron tratado mediante el SPSS v.24, para determinar la correlación se aplicó el coeficiente de spearman, en donde se obtuvo el valor 0,744. Lo que significa que existe una correlación directa, positiva considerable, con un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0,05 sig.

En conclusión se afirma que existe una relación directa y significativa media entre los Procesos Administrativos y la Estructura Organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel abad Arana S.A.C., el Tambo – Huancayo.

Palabras claves: Procesos Administrativos y Estructura Organizacional

ABSTRACT

In the present titled thesis "Administrative Processes and the Structure Organizational of the company Corma. Abbot Arana S. A. C. – 2017", it formulated like general problem: How are the administrative processes related to the structure organizational in the company Corporation Manuel Angel abbot Arana S. A. C. – 2017?; Taking as a target to Determine the relation of the Administrative processes and the structure organizational of the company in mention, for such an effect there was used a basic investigation of quantitative approach of type, with a level work method correlational and descriptive design - correlational not experimentally of cross section, in which instruments were used owed and opportunely validated by means of the opinion of the experts and 0. 782 were demonstrated as per statistics across Alpha and Cronbach estimating an excellent reliability which guarantees its application.

The developed survey consisted of a whole of 23 items, being the variable of Structure Organizacional shaped by 08 items and the variable of Administrative Processes for 15 items, this was applied to the totality of the population that there shape 27 workers of the Company Corporation Manuel Ángel abbot Arana S. A. C., The Tambo – Huancayo.

The obtained information was treated by means of the SPSS v. 24, to determine the interrelation there was applied the coefficient of spearman, where 0,744 obtained the value. What means that there exists a direct interrelation, considerable print, at a level of significance of 0,000 that is less to 0, 05 sig.

In conclusion one affirms that an average direct and significant relation exists between the Administrative Processes and the Structure Organizational

of the company Corporation Manuel Angel abbot Arana S. A. C. , the Tambo – Huancayo.

Keyword: Marketing strategies, level of preferences, attraction strategies, integrated marketing communications, sales promotion

INTRODUCCIÓN

La presente investigación consiste en determinar la relación entre los procesos administrativos y la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel abad Arana S.A.C., Huancayo. Por esta razón se pretende obtener amplia información sobre la importancia del manejo eficiente de los procesos administrativos dentro de la estructura organizacional; así mismo en qué medida estos pueden contribuir en la mejora de la productividad de la empresa; Así los trabajadores juegan un papel muy importante para el desarrollo de los procesos administrativos, ya que son ellos los medios por los que se dan, a través de la planeación, dirección y Control, buscando la identificación de cada trabajador para con la empresa, y que esta retribuya el compromiso de ellos.

El capítulo I, comprende el problema de la investigación: planteamiento, sistematización y formulación del problema y describe la realidad problemática, formula los problemas y objetivos, justificación y delimitación del estudio referente a los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.

El capítulo II, Comprende el marco teórico, los antecedentes de estudio, las bases teóricas, definición de conceptos, formulación de hipótesis, Operacionalización de las variables y definición de variables lo cual sustenta el trabajo de investigación.

El capítulo III, aborda la metodología de la investigación: método, tipo, nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección

de datos, procedimiento de recolección de datos es la manera más clara de sustentar el trabajo al llegar a los resultados finales.

En el capítulo IV, se presenta los resultados de la investigación, análisis y discusión de resultados obtenidos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, Presentación de tablas y figuras y discusión de resultados.

En la última parte del trabajo de investigación se presenta las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas revisadas y los anexos.

LA AUTORA.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

I.-PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.-DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las empresas han evolucionado considerablemente en el tiempo, desde la época del feudalismo donde la constitución básicamente era a orden del “Señor”, no había libertad económica, pasamos a las empresas primitivas conformadas básicamente por familiares, las empresas del mercantilismo caracterizadas por las fuertes tendencias bancarias, las empresas del capitalismo industrial donde se generó una nueva forma de organización en base a la especialización de la mano obrera; así mismo estuvo presente el capitalismo financiero enfocado en la generación e inversión de las ganancias, generando en las empresas la importancia de trabajar con planteamiento de objetivos; ya en las empresas actuales, sobre todo las grandes empresas mundiales hoy en día se caracterizan por una clara organización, definición de cargos y

funciones, objetivos definidos, capitalización definida, capital humano deseable a la estructura organizacional que estas establecen en su constitución.

Un factor importante que ha conllevado a que las empresas mundiales sean exitosas es el desarrollo eficiente de los procesos administrativos dentro de su organización, ya que no basta con una definición específica de cargos, funciones y objetivos de una empresa si esta no cuenta con la Planeación adecuada, la Dirección específica de cada área, el Control constante de cada función y logro de objetivos, sin dejar de lado la importancia de la Organización.

Frente a esto, una de las herramientas al que mayor interés y constancia dan las empresas al momento de la constitución, desarrollo y en el auge empresarial es el desarrollo de los “Procesos Administrativos” por considerarlo como la retroalimentación adecuada y necesaria en cada etapa de la empresa, ya que una empresa con el objetivo de crecimiento constante y buena productividad necesita estos procesos administrativos para lograr dicha realidad.

En este contexto, se aprecia que en el Perú las empresas formales en su mayoría son empresas constituidas por familias, representando el 80% de empresas formales constituidas de un total de 700 mil empresas, esto según la encuesta realizada por la Cámara de Comercio De Lima (CCL) -2015, de igual manera cada año se

constituyen 200 mil empresas de las cuales el 80% son familiares es decir 160 mil familias emprenden un negocio cada año. Pero a esto se debe añadir que el 70% de estas empresas familiares desaparecen en la primera generación de su creación, Según la Cámara de Comercio de Lima (CCL), en el 2015, sin embargo en esta misma encuesta se observa que estas cifras son más alarmantes ya que el 85% de estas empresas desaparecen en la segunda generación, es decir que de cada 100 empresas solo 15 pueden pasar a otra etapa de crecimiento o a la otra generación de su constitución.

Según el diario Gestión en su publicación del día 22 DE Noviembre del año 2013 las empresas familiares exitosas tienen su Estructura organizacional de acuerdo a sus niveles de complejidad; Así mismo se resalta la importancia de la formalidad de estas empresas que han contribuido a un buen crecimiento económico y generación de empleo a nivel nacional, ha ello se suma la importancia vital de una estructura organizacional bien definida en la constitución de estas empresas y consecuentemente a esto las empresas peruanas han desarrollado en cada etapa la eficiente aplicación de los procesos administrativos, como es la planeación, organización, dirección y control.

El orden de importancia de los procesos administrativos dentro de las grandes empresas familiares exitosas va en relación a la estructura organizacional que estas definen según su complejidad, es decir que va a depender siempre de los cargos, funciones y objetivos que estas se

plantean como empresa, según el análisis realizado por Enrique Mendoza, coach y especialista del CIDE-PUCP. Es por ello la importancia que resaltan las empresas peruanas en la retroalimentación constante de la planeación, dirección y control de cada área; señalando a estas como herramientas claves para el éxito y la productividad empresarial.

Asimismo en una de las conferencias realizada por Arnaldo Aguirre Brou, Director de Consultoría de Arellano-Marketing en la Conferencia sobre el “Crecimiento de las empresas en la Región Junín”, realizada por el Instituto y la Universidad Continental el viernes 12 de febrero. Donde se habló de la importancia de las empresas familiares y el importante aporte económico a la región, resaltando que para el logro de ello estas empresas han trabajado bastante en su estructuración organizacional y la concientización de cumplimiento de funciones de los miembros que la constituyen. Por su parte la Stra. Ximena Román representante de PROM PERÚ mencionó que en la región el 82% de PYMES son empresas familiares, con la estructura organizacional adecuada, sin embargo resalto que los integrantes están preocupado en otros temas dejando de lado sus funciones por ello destaco la importancia de que en una empresa familiar cada miembro conozca su responsabilidad dentro de esta y la cumpla de manera eficiente; para ello estas empresas deben establecer los procesos administrativos y la retroalimentación de estas en cada etapa de acuerdo a la estructura organizacional establecida.

La empresa CORPORACIÓN MANUEL ÁNGEL ABADA ARANA S.A.C. es una empresa constructora de carácter familiar constituida en el año 2012, fundada por su originador el Sr. Abad quien fue el Gerente General hasta el año 2014, consecuentemente a ello paso la gerencia su sucesor, su hijo Mayor, quien falleció en el año 2015 dejando la gerencia a su Hermana quien hasta la Fecha ocupa el cargo de Gerente General. Esta empresa se ha mantenido en el tiempo con un capital solido conformado por sus cinco socios legales, con una trayectoria de cinco años como empresa familiar dentro del mercado de la región Junín, sin embargo la empresa CORMA SAC. Ha mostrado una disminución del 12% de productividad en los dos últimos años, a pesar de que la empresa cuenta con estructura organizacional adecuada, capital deseable, equipos y recursos adecuados, así como las oportunidades de desarrollo económico en el ámbito de construcción civil y alquiler de maquinarias y equipos a nivel regional y nacional.

La administración con apoyo de gerencia han trabajado para encontrar las falencias que han generado la disminución de la productividad de la empresa CORMA S.A.C., detectando así una debilidad notoria dentro de la estructura organizacional, a pesar de que las áreas están definidas con los cargos, funciones y objetivos de acuerdo a la política y visión de la empresa, estos no han logrado los resultados que se esperaban, generando así la improductividad y consecuentemente a ello áreas y cargos innecesarios; ya que los encargados de estas áreas no cumplían con sus funciones de manera eficiente; por lo que la gerencia decidió la eliminación de estas áreas

improductivas designando estas funciones a otras áreas que podían llevarlas a cabo. Así mismo detectaron que la empresa no tenía un control adecuado de las funciones ni del cumplimiento de los objetivos de cada área, tampoco contaban con la dirección continua ni la retroalimentación de la planificación de objetivos como empresa dejando claro la ausencia de los procesos administrativos dentro de la estructura organizacional de la empresa CORMA SAC.

Ante esta situación, los trabajadores que ocuparon estos cargos que no les competían han mostrado su incomodidad y fastidio; generándose un ambiente de estrés y constante queja, lo cual no ayuda en nada al logro de los objetivos de la empresa. Sin embargo, lograr la participación de cada uno de los trabajadores y la involucración para la buena aplicación de los procesos administrativos en cada área dentro de la empresa resultaría muy beneficioso. Lo cual permite resaltar que dentro del proceso administrativo aplicar el control es una de las etapas primordiales, pues, aunque la empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, la gerencia no podría verificar cuál es la situación real de la organización ni los resultados obtenidos ya que no existiría un mecanismo que le permita cerciorarse si los hechos desarrollados van de acuerdo a los objetivos planteados.

Por lo antes expuesto, en este contexto es necesario que la empresa de la importancia del uso de los procesos administrativos

dentro de la estructura organizacional que ya tiene definida para ello será vital estudiar los mecanismos de dirección y control que se pudieran ser aplicados dentro de la estructura organizacional de la empresa CORMA S.A.C.; para esto se podría trabajar con todas las áreas establecidas existentes, de tal manera que se pueda lograr la productividad de la empresa ya mencionada. De esta manera se pretende generar dentro de la empresa la importancia de desarrollar los procesos administrativos, estudiando a cada uno de ellos para poder relacionarlos en las áreas de la estructura organizacional de la empresa, con el reto de lograr desarrollar los procesos administrativos en la estructura organizacional de la empresa CORMA SAC.

1.2.-FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1.-Problema General.

¿Cómo los procesos administrativos se relacionan con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel abad Arana S.A.C. - 2017?

1.2.2.-Problema Específico.

¿Cómo la planeación se relaciona con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.- 2017?

¿Cómo la dirección se relaciona con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. - 2017?

¿Cómo el control se relaciona con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. - 2017?

1.3.-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1.-Objetivo General.

Determinar la relación de los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017

1.3.2.-Objetivos Específicos

1. Establecer la relación de la planeación en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017
2. Establecer la relación de la dirección en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017
3. Establecer la relación del control en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. - 2017

1.4.-JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1.-Justificación Teórica.

En la presente investigación se busca demostrar la importancia de la relación de los procesos administrativos dentro de la estructura organizacional aplicable a una empresa constructora familiar, buscando mejorar la productividad, lo cual se justifica por el análisis efectuado a los contenidos conceptuales que generan una visión clara de la importancia de los procesos administrativos dentro de la estructura organizacional de las empresas, ya que se aportara tanto conocimiento y antecedentes

para las investigaciones futuras, así mismo servirá para mejorar la aplicación de estos procesos dentro de las empresas de este mismo carácter ayudando a impulsar la efectividad de cumplimiento de funciones y objetivos para la mejora de productividad.

1.4.2.-Justificación Práctica.

La presente investigación pretende proporcionar información sobre la relación de los procesos administrativos con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. generando así una guía para la gerencia y los operarios, lo cual les permitirá practicar y efectuar las estrategias adecuadas para el incremento de la productividad, lo cual se podrá comprobar de los resultados que obtengamos después de la presente investigación, ya que el desarrollo de este estudio se usaría como base para otras investigaciones donde los investigadores quieran profundizar más el tema.

1.4.3.-Justificación Metodológica.

En la presente investigación se pretende identificar y analizar la relación de los procesos administrativos con la estructura organizacional para poder establecer así la relación de estos dentro de la empresa CORMA S.A.C., a través de la elaboración de cuestionarios que se aplicaran a todos los trabajadores de las distintas áreas establecidas en la empresa ; Para ello la metodología que se aplicara para la presente investigación será el de tipo descriptivo correlacional lo cual permitirá aportar

instrumentos de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad, porque se elaboró un diseño al cual se aplicó un instrumento específico sobre los procesos administrativos. Esto ayudara como guía a otros investigadores brindando información y sugerencias a la problemática detectada en sus conclusiones.

1.4.4.-Justificación Social.

Los beneficiados en la presente investigación serán de manera directa la empresa y las distintas áreas de la organización ya que habrá un mejor planeación, dirección y control de actividades dentro de ella; así mismo se beneficia indirectamente la población y a las demás empresas ya que con el incremento de la productividad se estaría contribuyendo en la economía de la Región y con los estudios realizados se estaría dando un nuevo enfoque para la aplicación de los procesos administrativos en las distintas empresas de carácter familiar que hay en la región.

1.4.5.-Justificación de Conveniencia.

La presente investigación es conveniente por que se observa una deficiencia en el desarrollo de los procesos administrativos dentro de la estructura organizacional de la empresa CORMA. S.A.C.; Sin embargo, es importante que se mejore esta situación para aumentar la productividad de la empresa, por ello consideramos tener con este estudio nuevas medidas que permitirán tener un mejor proceso administrativo.

1.5.-DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1.-Delimitación Espacial.



La presente investigación se realizará en las oficinas de la empresa CORPORACIÓN MANUEL ÁNGEL ABDA ARANA S.A.C. ubicada en el Jr. Nemesio Raez N° 531 Oficina 301 Tercer piso, en el distrito del Tambo, Provincia de Huancayo, del Departamento de Junín. Para ello se trabajara con todos los trabajadores de la empresa en mención.

1.5.2.-Delimitación Temporal.

La presente investigación se llevará a cabo en el lapso de tiempo que abarca desde julio a diciembre del 2017.

1.5.3.-Delimitación Conceptual o Temática

1)Variable Uno:

a) *Estructura Organizacional:*

Según Kast y Rosenzweig, “La Estructura Organizacional” es el patrón que establece las relaciones con las partes de la organización, muestra la distribución de actividades y la dependencia entre ellas, una estructura organizacional formal, se entiende como la anatomía de la

empresa, la cual debe mantenerse y dar un soporte a través de los procesos administrativos en los diferentes cambios de situaciones internas y externas.

Según Chiavenato la Estructura Organizacional viene a ser el patrón donde se organiza el diseño de una empresa, con la visión de concluir las metas propuestas y lograr el objetivo. El tipo que se establece diferencia a las empresas una de otra ya que esta se adecua a sus prioridades y necesidades es por ello que la Estructura organizacional refleja la situación de la empresa.

2)Variable Dos:

b) Procesos Administrativos:

Según Henry Fayol los “Procesos Administrativos” estaban considerados dentro de las funciones administrativas y estos constaban de cinco pasos: Planear, Dirigir, Organizar, Coordinar y Controlar; los cuales deberían ser aplicados en la estructura organizacional teniendo en cuenta los niveles jerárquicos que estaban establecidos dentro de ello.

Según Idalberto Chiavenato “Administración - Proceso Administrativo”; La diversidad de las empresas las hace únicas entre todas y esto se da en base a la planeación y organización de la estructura organizacional, donde se direcciona y controla cada una de sus actividades.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.-ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A Nivel Internacional:

Silvia E. Flores O. (2015); desarrollo la tesis titulada: “Procesos Administrativos y Gestión Empresarial en Coprobas, Jinotega”, para optar el título de maestría en Gerencia Empresarial elaborado en la Facultad Regional Multidisciplinaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Managua.

Concluyendo que los procesos administrativos y la gestión empresarial en Coprobas son llevados de forma parcial ya que no usan de forma correcta las funciones del proceso administrativo; esto a causa de la limitada capacidad y conocimiento respecto al tema desarrollado tanto en los órganos directivos y operarios que trabajan en base a sus experiencias y el poco compromiso de algunos de estos; señalan también que al no existir un manejo correcto de los

procesos administrativos no se cumple un buen desempeño de funciones administrativas, señalando como una causa a esto la desmotivación del personal.

Aracely González A. (2011), Tesis sobre “Sistema Administrativo con Enfoque en Liderazgo en Empresas Constructoras del Área Metropolitana de Monterrey” para optar el grado de Maestra en Administración de la Construcción, elaborado en la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nueva León, San Nicolás – Monterrey.

Entre sus conclusiones se encuentra que muchas de las empresas constructoras metropolitanas presentan problemas graves en referencia a su planeación estratégica, comunicación y calidad, ya que muchas de estas no tienen un plan a futuro, ni objetivos ni metas claras, sobreviven sin establecer planes estratégicos; en los resultados de la encuesta elaborado en la investigación, detectaron que por la falta de comunicación, dirección y control tanto descendente y ascendente no se transmite el mensaje correcto a los trabajadores ni a sus superiores, esto se ve en el atraso de las tareas programadas, errores de gestión y otros que pueden ser prevenidos, para ello se debe mejorar el proceso de dirección y control adoptándolo como una herramienta de administración.

Imelda L. Osorio G. (2014), Tesis Sobre “El Proceso Administrativo y su Efecto en los Establecimientos de Comercio privados de la Ciudad de Quetzaltenango” para optar el título de

Licenciada como Administradora de Empresas, elaborado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango – Guatemala.

La tesis concluye que se da como validad la hipótesis alterna que establecieron, donde indica que al utilizar de manera incorrecta los procesos administrativos en los comercios privados estos presentan efectos negativos como poca productividad, deserción preocupante y pocas utilidades; la planificación no es efectuada correctamente, no tiene objetivos como empresa ni estrategias específicas que les permita crecer; la organización y la dirección no cumplen con su cometido debido a la falta de planeación administrativa, Se resalta que el organigrama de la empresa debe ser establecido de forma que el personal conozca cada distribución jerárquica para desarrollar de manera correcta cada uno de los procesos administrativo; el control debe ser constante, la dirección debe integrar y todo se debe planificar en base a la estructura de la empresa.

A Nivel Nacional:

Jorge R. Tisnado I. (2014), Tesis sobre “Mejoramiento en los Procesos Administrativos de la Empresa Porvenir que contribuya al Desarrollo de su Jurisdicción” para optar el Título Profesional De Licenciado En Administración, elaborado en la Facultad de Ciencias económicas en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

La tesis concluye con la evaluación de la estructura y los procesos administrativos que muestran una estructura rígida y burocrática, generando ineficiencia y pérdida de tiempo, lo que impide un desarrollo eficiente de las funciones, así mismo existen varias deficiencias que se mejora progresivamente en relación a aplicación de los procesos administrativos y el déficit de los recursos materiales que impiden que las áreas cumplan con sus funciones, también da a conocer que el número de trabajadores debe ser lo suficiente para atender la magnitud de las necesidades de la institución, todo esto dando un enfoque de gestión empresarial que permite introducir un proceso administrativo más dinámico con mejora continua, que generara eficiencia y desburocratización.

Sandra M. Barrera H. Y Enma L. Valverde C. (2014), tesis sobre “Estrategia de Procesos Administrativos en la Estructura Organizacional y su Influencia en los trabajadores de la Empresa CORPACC E.I.R.L. “, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Administración, elaborado en la Facultad de Ciencias Económicas, en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

La tesis concluye que al evaluar los procesos internos de la empresa CORPACC E.I.R.L., antes de implementar la estrategia de procesos administrativos en la estructura organizacional, estos eran débiles; ya que los trabajadores no contaban con el conocimiento adecuado del funcionamiento de los procesos internos de la empresa, por ello se implementó de manera estratégica el

desarrollo de estas para que la empresa crezca de acuerdo a su visión, aplicando la dirección, control continuo y eficiente, una comunicación de acuerdo a la jerarquía establecida en el organigrama y la planeación estratégica de objetivos.

Carolina S. Guerrero D. (2012), Tesis sobre “Análisis de la estructura organizativa y satisfacción de los trabajadores de la Empresa Procesadora de Gas Pariñas S.A.” Para optar el título en Licenciado de Administración de Empresas, elaborado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en la universidad De Piura – Perú.

Donde concluyen que un análisis a la estructura organizacional permite identificar los puntos débiles de la empresa para poder estos ser atendido de manera eficiente, elaborando un plan de mejora continua, logrando el desarrollo organizacional. Para llegar a esta conclusión se realizó un análisis Descriptivo correlacional tomando en cuenta teorías motivacionales y estructuralistas que permiten relacionar las variables y así establecer una mejora en el análisis de la estructura y los procesos de gestión a aplicar para lograr la productividad en la empresa procesadora de Gas Pariñas.

A. A Nivel Local:

Cristian Centeno O. (2015), tesis sobre “Procesos Administrativos y su aplicación en la Empresa Electro centro Zona

Sur” para optar el Título Profesional de Ingeniero De Sistemas, elaborado en la Facultad de Ingeniería y sistemas en la Universidad Nacional del Centro, Huancayo – Perú

Concluyendo que la empresa Electro centro en la su sucursal Sur presentan una deficiencia administrativa, sin embargo al establecer la correcta aplicación de los procesos administrativos en las diferentes áreas de esta sucursal se puede notar una mejora , por ello se da fe a al desarrollo de hipótesis adverso que señala que si se genera una estructura de orden jerárquico especificado y se aplica los procesos administrativos en el orden siguiente, Planeación, organización, dirección y Control , las áreas pueden cumplir eficientemente sus funciones evitando quejas y demoras en la atención al público..

Javier J. Sillo M. (2014), tesis sobre “Diseño de un Modelo de Sistema Viable Para Mejorar La Estructura Organizacional en la Sucursal Huancayo Del Banco Interbank”, para optar el Título Profesional de Ingeniero De Sistemas, elaborado en la Facultad de Ingeniería Empresarial y Sistemas en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo _ Perú.

Habiendo concluido con que el diseño organizacional en el banco Interbank, basado con un modelo de sistema viable en la sucursal de Huancayo, que permite identificar todas las actividades misionales en las cuales se mejoró la coordinación y control de las diferentes unidades administrativas. El sistema MSV proporciona

una habilidad que permite respetar la naturaleza relacional y recursiva de una organización para generar un equilibrio saludable tanto interna como externa; Así mismo la elaboración de este diseño ayuda que dentro de la estructura organizacional mejorada se debe aplicar el correcto proceso administrativo para que la entidad bancaria cumpla con sus objetivos en el tiempo establecido, para ello es importante el manejo de la dirección y mecanismos de control y coordinación que permita el desarrollo al éxito.

2.2.-BASES TEÓRICAS

2.2.1.-Estructura Organizacional

Consiste en estructurar a las empresas de acuerdo a su volumen en transacciones, carga de trabajo en sus áreas, tamaño de la empresa por de ventas, número de personas, sucursales y ubicaciones geográficas; los cuales tienen como variable de determinación la estrategia de la empresa a corto y mediano plazo, sus metas y objetivos, la situación actual del mercado y dimensión competitiva donde se desarrolla.

En la actualidad se usan diferentes tipos de estructura organizacional que permiten alcanzar los objetivos planteados por la empresa, entre estas están la funcional, divisional, horizontal y matricial; en la estructura funcional se divide los trabajos de acuerdo a las funciones que realizan las personas a cargo, que poseen las habilidades y conocimientos específicos para sus áreas. Respecto a la estructura divisional divide a la empresa de un

gran conglomerado compuesto por pequeñas empresas organizadas.

Las estructuras organizacionales que se desarrollan de forma horizontal, tienden a ser tener como variable sus departamentos, geografía o funciones, que se pueden desarrollar de manera informal o formal con el mismo objetivo de lograr la rentabilidad de la empresa.

La estructura Matricial o sistema de mando múltiple, suele ser más híbrido ya que combina todos los beneficios de los dos tipos de estructura al mismo tiempo para así evitar sus inconvenientes. Una organización con este tipo de estructura trabaja con las dos cadenas de mando; la primera es el de las de funciones o divisiones, los diagramas en forma vertical; y el segundo es el de diseño horizontal que trabaja con el personal de las distintas divisiones o departamentos funcionales formando un equipo de proyecto o negocio, este a su vez debe estar encabezado por un gerente de proyecto o grupo con la experiencia necesaria. La estructura matricial suele ser algo compleja para las organizaciones; sin embargo, sus ventajas son que tienen un medio eficiente que les permite reunir las diversas habilidades especializadas que requieren para dar solución a un problema complejo, mientras tanto una desventaja a todo esto es que no todos los personales de una empresa pueden adaptarse bien al sistema matricial, por lo que se requiere un costo que implica en capacitación y supervisión constante.

2.2.2.-Concepto General de la Administración

a) Que Es La Administración:

La administración es un proceso cuyo fin es alcanzar sus objetivos en base a los trabajos de las personas o a través de ellas y demás recursos de la organización. Samuel C. Certo, *Modern Management: Diversity Quality Ethics, and the global environment*, Boston, Mas. Allyn & Bacon, (1994, pg. 3.)

La administración viene a ser el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de todos sus miembros de la organización, utilizando todos sus recursos disponibles para alcanzar sus objetivos organizacionales ya definidos. James A. Stoner, R. Edward Freeman y Daniel A. Gilbert, Jr. *Management*, Englewood Cliffs, NJ. Prentice – Hall, (1995, Pg. G5,4.)

Administrar consta en alcanzar los objetivos de una organización de manera eficaz y eficiente en razón de la planeación, organización, liderazgo y control de los recursos de la entidad. Richard L. Dalf, *Management*, Ford Worth, tex, the Dryden Press (1993, pg. G6)

La administración implica liderar y dirigir las actividades desempeñadas por toda la organización y por personas de todos los niveles de la organización que cumplan diferentes funciones, las cuales se agrupan y coordinan con la intención de alcanzar propósitos comunes. Idalberto Chiavenato, 8va Edición, *Introducción a la Teoría General de la Administración*, (2014 - pg. 9).

2.2.3.-Teorías De La Administración:

Tabla 4
Teorías de la Administración

HINCAPIÉ	TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	PRINCIPALES ENFOQUES
EN LAS TAREAS	ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA	-RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL NIVEL OPERACIONAL
EN LA ESTRUCTURA	TEORÍA CLÁSICA TEORÍA NEOCLÁSICA TEORÍA DE LA BUROCRACIA. TEORÍA ESTRUCTURALISTA	-ORGANIZACIÓN FORMAL. -PRINCIPIOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN. -FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR. -ORGANIZACIÓN FORMAL BUROCRÁTICA. -RACIONALIDAD ORGANIZACIONAL. -ENFOQUE MÚLTIPLE -ORGANIZACIÓN FORMAL E INFORMAL. -ANÁLISIS INTRA E INTERORGANIZACIONAL
EN LAS PERSONAS	TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS. TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEORÍA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	-ORGANIZACIÓN INFORMAL. -MOTIVACIÓN, LIDERAZGO, COMUNICACIONES Y DINÁMICA DE GRUPO. -ESTILOS DE ADMINISTRACIÓN. -TEORÍA DE LAS DECISIONES. -INTEGRACIÓN DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES E INDIVIDUALES. -CAMBIO ORGANIZACIONAL PLANEADO. -ENFOQUE DE SISTEMA ABIERTO.

EN EL AMBIENTE	TEORÍA ESTRUCTURALISTA TEORÍA NEO-ESTRUCTURALISTA	-ANÁLISIS INTRAORGANIZACIONAL Y ANÁLISIS AMBIENTAL. -ENFOQUE DE SISTEMA ABIERTO. -ANÁLISIS AMBIENTAL (IMPERATIVO AMBIENTAL).
EN LA TECNOLOGÍA	TEORÍA DE LA CONTINGENCIA TECNOLÓGICA	-ADMINISTRACIÓN DE LA TECNOLOGÍA (IMPERATIVO TECNOLÓGICO).
EN LA COMPETITIVIDAD	NUEVOS ENFOQUES EN LA ADMINISTRACIÓN	-APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL. -CAPITAL INTELECTUAL

Fuente: Elaboración Propia

2.2.4.-Situación Actual De La Teoría General De La Administración

En la teoría general de la administración (TGA) se estudia la administración de organizaciones y empresas desde un punto de vista de interacción y de interdependencia entre sus seis principales variables ya mencionadas: *Tarea, estructura, personas, tecnología, ambiente y competitividad*. Son variables que constituyen los componentes principales del estudio de la administración para las organizaciones y empresas; su comportamiento de estos componentes suelen ser sistemático y complejo: *cada uno de estos influyen en los otros y se sujetan a su influencia, en mayor o menor medida*. El comportamiento del conjunto es diferente de la suma de los comportamientos aislados. La adecuación e integración de estas seis variables es un desafío fundamental en la administración. (*Idalberto*

Chiavenato 8 va. – 2014, Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 12, Cap. 1)

2.2.5.-La Administración En La Sociedad Moderna

La administración es considerada como un fenómeno universal en el mundo moderno. Las organizaciones alcanzan los objetivos en escenarios de mucha competencia; toman decisiones, coordinan actividades múltiples, dirigen personas, evalúan el desempeño de sus metas previamente determinadas, obtienen y asignan recursos, etc. Cada organización o empresa debe desarrollar y coordinar, de manera íntegra y cohesiva las actividades administrativas que desempeñan sus administradores y los cuales están orientadas ha tareas y problemas específicos.

(Idalberto Chiavenato 8 va. – 2014, Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 13, cap 1)

2.2.6.-Perspectivas Futuras De La Administración

En los próximos años el mundo vera al fin la forma organizacional de hoy (*la estructura burocrática que todavía predomina en muchas organizaciones*). Así como el surgimiento de nuevas arquitecturas organizacionales adecuadas a las nuevas demandas de la era posindustrial. Esta afirmación se funda en el de la evolución que sostiene que cada época desarrolla una forma organizacional apropiada para sus características y exigencias. Las debilidades de la organización burocrática tradicional serán los gérmenes de los futuros sistemas. Michael A. Hitt J. Stewart

Black y Lyman W. Porter, Management, Upper Saddle River, Prentice – Hall (2005, pg. 8)

De la centralización a la descentralización; En la actualidad, las organizaciones en general (Industria, Comercio, Bancos, Etc.) pasan por un proceso gradual de desplazamiento hacia la periférica. La descentralización ha provocado la dispersión geográfica, no solo de las empresas, sino sobre todo de los mercados y los negocios. Chiavenato, introducción a la teoría general de la administración, 8 va edición, (2014 pág. 16 Cap. 1)

2.2.7.-Enfoques Esenciales Dentro De La Administración

a) Enfoque Científico De La Administración

Henri Fayol (1841-1925), James D. Mooney, Lyndall F. Urwick (1891-1979), Luther Gulick y otro. Su interés básico era aumentar la eficiencia de la empresa por medio de la distribución adecuada de los órganos integrantes de la organización (departamentos) y de sus interrelaciones estructurales. De ahí la relevancia que se le atribuyó a la anatomía (estructura) y a la filosofía (funcionamiento) de la organización. En ese sentido, el enfoque de esta corriente es opuesto al de la administración científica: de arriba hacia abajo (de *dirección hacia ejecución*) y del todo (organización) hacia las partes integrantes (departamentos). La atención se centra en la estructura organizacional, los elementos de la

administración, los principios generales que rigen y la departamentalización. Esa concentración en la síntesis y en la visión global ofrecía un camino mejor para subdividir la empresa a partir de la centralización con un jefe principal. Beatriz M. Una Analice das Teorías de Organizacao Rio de Janeiro. (1971 pág. 7-19)

b) La Administración Como Ciencia

Para Taylor, la organización y la administración deben ser estudiadas y tratadas de forma científica, no empírica. La improvisación debe ceder lugar a la planeación y el empirismo a la ciencia: la ciencia de la administración. Como pionero, el mérito de Taylor reside en su aportación para abordar sistemáticamente el estudio de la organización. El hecho de haber sido el primero en hacer un análisis completo del trabajo, inclusive los tiempos y los movimientos, en establecer patrones de ejecución, en capacitar a los obreros, en especializar al personal, inclusive a la gerencia, instalar una sala de planeación y en resumen, en asumir una actitud metódica para analizar y organizar la unidad fundamental del trabajo. (Idalberto Chiavenato 8 va. – 2014, Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 43, Cap. 1)

2.2.8.-Principios De La Administración Científica Según Taylor – (Según Idalberto Chiavenato 8 va. Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 18, Cap. 3)

- a) **Planeación:** - Se deja de lado el criterio individual del obrero en el trabajo, la improvisación y actuación empírica, practica basados en métodos de procedimientos científicos que cambia la improvisación por ciencia con la planeación del método de trabajo.
- b) **Preparación.** - Seleccionar trabajadores con conocimientos científicos por sus aptitudes, preparándolos y capacitándolos para una producción mayor y mejor, a través del método planteado.
- c) **Control.** - Controlar todo trabajo cerciorándose de ejecutar con las normas establecidas y según el plan previsto. Gerencia debe cooperar con sus trabajadores para que la ejecución sea la mejor posible.
- d) **Ejecución.** – Consiste en asignar facultades y responsabilidades para que el trabajo se realice con disciplina.

2.2.9.-Funciones Básicas De Las Empresas Actuales- Según (Idalberto Chiavenato 8 va. Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 60, Cap. 4)

Las perspectivas de Fayol respecto de las funciones básicas de la empresa están superadas. Hoy en día, las funciones esenciales de la empresa se llaman áreas administrativas: las funciones administrativas se llaman área de administración general; las funciones técnicas se llaman área de producción, manufactura u operaciones; las funciones comerciales se llaman

áreas de venta o marketing; las funciones de seguridad han pasado a un nivel más bajo. Hoy en día las funciones contables están subordinadas a las funciones financieras; y, por último, nació el área de recursos humanos o administración de personal. Sin embargo, están ocurriendo otros cambios: las áreas mencionadas ahora son administradas por equipos y no exclusivamente por departamentos, como ocurría antes. Chiavenato, 8 va edición la introducción a la teoría general de la administración.

2.2.10.-Elementos De La Administración Según Gulick - Según (Idalberto Chiavenato 8 va. Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 64, Cap. 4)

Luther Gulick (1892-1993), considerado el autor más erudito de la teoría clásica, propone siete elementos de la administración:

- a) Planeación: Implica la actividad de trazar las líneas generales de las cosas que deben ser hechas y los métodos para hacerlas, con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.
- b) Organización: es el establecimiento de la estructura formal de autoridad, a través de la cual las subdivisiones de trabajo son integradas, definidas y coordinadas para el objetivo en cuestión.
- c) Asesoría: prepara y entrena el personal y mantiene condiciones favorables de trabajo.

- d) Dirección: tarea continúa de tomar decisiones e incorporarlas en órdenes e instrucciones específicas y generales; funciona como líder en la empresa.
- e) Coordinación: establece relaciones entre las partes del trabajo.
- f) Información: esfuerzo de mantener informados respecto a lo que pasa, aquellos ante quienes el jefe es responsable, esfuerzo que presupone naturalmente la existencia de registros, documentación, investigación e inspecciones.
- g) Presupuestarían: función que incluye todo lo que se dice respecto a la elaboración, ejecución y fiscalización presupuestaria, el plan fiscal, la contabilidad y el control.

Publicado por Mónica Oropesa, (2013.)

2.2.11.-Aspectos Administrativos Comunes De La Organización – Según (Idalberto Chiavenato 8 va. Edición - 2014, Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 115, Cap. 7)

Según (Idalberto Chiavenato 8 va. Edición – 2014, Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 115, Cap. 7) Druker menciona tres principales aspectos de una organización, ya que la mayoría de las instituciones son organizaciones y tienen una dimensión común.

- a) Por sus objetivos: Todas las organizaciones no surgen para sí mismas; ya que son medios u órganos sociales para lograr la realización de una labor social. La organización al no definir con claridad sus objetivos, no tendrá posibilidad alguna de evaluar sus resultados ni eficiencia. No se tiene un proceso

científico para determinar los objetivos de la organización, ya que estos objetivos surgen de un juicio de valor, a través del orden de sus prioridades según las necesidades de la comunidad.

- b) Por la administración: Las grandes organizaciones no comparten los mismos objetivos y propósitos, sin embargo, en el área administrativa suelen ser esencialmente semejantes. Estas exigen que un grupo de personas deben trabajar de manera conjunta integrándose con esfuerzo común; Así mismo las organizaciones deben integrar sus objetivos a la necesidad de flexibilidad y libertad individual. Estas requieren una determinada estructura para sus tareas y demandas.

2.2.12. Funciones Del Administrador - Según (Idalberto Chiavenato 8 va. -2014, Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 123, Cap. 7)

En la teoría neoclásica el administrador tiene como función, lo que Fayol definió como elementos de la administración (prever, planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar), llevada de forma actualizada. En la actualidad las funciones básicas del administrador vienen a ser la planeación, organización, dirección y control. El desarrollo de estas cuatro básicas funciones, constituyen el denominado proceso administrativo.

Según (Idalberto Chiavenato 8 va. -2014, Edición Introducción a la Teoría General de la Administración pág. 124, Cap. 7) En el proceso administrativo la función del administrador

consiste en una secuencia cíclica, que se relacionan a través de la interacción dinámica. Ya que estos son cíclico, dinámico e interactivo, por lo que conforman el proceso administrativo; así mismo la planeación, organización, dirección y control por separado son funciones administrativas, las cuales son:

a) Planeación

La primera función administrativa ya que permite ser base de las demás. A través de esta función se determina de forma anticipada los objetivos según su escala de valor a alcanzarse y las formas para conseguirlos, permitiendo establecer las mejores acciones para alcanzarlos, estos son:

- **Establecer los objetivos.** Consiste en definir los objetivos y planes que se desea alcanzar.
- **Desglosar los objetivos.** Surge de acuerdo a la jerarquía de objetivos, que permite se desglose de estos mismos. Ya desglosado los objetivos organizacionales, estas pueden fijar sus Políticas que serán guías para el logro de los objetivos.
- **Directrices:** Esos vienen a ser los medios adecuados que nos permitirá alcanzar y canalizar las decisiones para el logro de los objetivos.
- **Metas:** Aquellas que se plantean a corto plazo para poder llegar a los objetivos.
- **Programas:** Secuencia de actividades para lograr las metas planteadas.

- **Procedimientos:** Métodos o planes en ejecución que permite llevar a cabo programas a través de una secuencia cronológica de tareas específicas.

b) Organización

Es aquella que determina y agrupa todas las actividades necesarias que nos permiten alcanzar los objetivos, asignando cargos a las personas de cada área.

Tipos de organización:

- **Organización de entidad social.** Es aquella cuyo fin es alcanzar objetivos específicos diseñados para generar utilidades de las empresas y a su vez proporcionar satisfacción social.
- **Organización formal.** Aquella que se basa en la división de trabajo, de acuerdo a la especialización de los órganos y personas que desarrollan determinadas tareas.
- **Organización Informal.** Son las que surgen de forma espontánea y naturalmente por personas que tienen una posición dentro de las empresas.
- **Organización global.** Es aquella donde la empresa participa en su totalidad, permitiéndole formar organizaciones de forma lineal, funcional y línea –staff.
- **Organización departamental.** Aquellas que se desarrollan por departamentalización.

c) DIRECCIÓN

Esta función consiste en llevar a la acción dinamizando la empresa, para ello se debe contar con personas que participen y se integren a los objetivos de las organizaciones, están deben tener cargos y funciones establecidas las cuales deben ser motivadas, guiadas y supervisadas para así lograr el resultado que se establece.

Dirigir consiste en conocer los planes para poder generar las instrucciones que permitan ejecutar las acciones establecidas con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la empresa; una forma de hacerlo es a través de los tres niveles que se denominan de la siguiente manera son:

- **Dirección global.** Aquella que trabaja con todas las áreas en su totalidad de las empresas.
- **Dirección departamental.** Estas trabajan con cada unidad departamental que tiene establecida la empresa, a través de su gerencia departamental, que le permite tener mayor dirección en los mandos medios que están dentro.
- **Dirección operacional.** También considerada como supervisión ya que se trabaja con cada grupo de personas que desarrollan una tarea específica dentro de la empresa.

d) CONTROL.

Función que consiste en garantizar el cumplimiento de los resultados, a través de los planes y estrategias que se desarrollan

dentro de la organización, los cuales están sujetos a los objetivos fijados.

Esta función desarrolla ciertos criterios para tener una mayor cobertura de control dentro de cada área, por lo que una de estas es la supervisión constante de cada meta a corto, mediano y largo plazo; supervisar que se estén siguiendo los lineamientos estratégicos que la empresa estableció para el logro de sus objetivos.

2.3.-Definición de Conceptos

2.3.1.-Procesos Administrativos:

Se considera como el flujo continuo e interrelacionado de la planeación, organización, dirección y control, que permiten alcanzar un objetivo común, utilizando los recursos humanos, técnicos, materiales y todo aquello que la empresa cuenta y pueda sumar para hacer efectiva el logro de su objetivo tanto para sus stakeholders y la sociedad.

a) Procesos. – Mecanismos de comportamiento que han diseñado los hombres con el fin de mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. Estos se usan en diferentes contextos, como en el ámbito jurídico, informática o en el de la empresa. En tal sentido es importante hacer mención que los procesos son procedimientos diseñados para servicio del hombre como una forma determinada de accionar. Fuente de Blog- definición.

b) Administración. - Ciencia social que está compuesta de principios, técnicas y prácticas, que al ser aplicado a un conjunto de personas permite que se establezcan sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, por lo que se puede alcanzar los propósitos comunes que de forma individual no es factible lograr. Wikipedia – Definiciones.

2.3.2.-Estructura organizacional:

Consiste en la división de todas las actividades de una empresa que se agrupan para formar áreas o departamentos, estableciendo autoridades, que a través de la organización y coordinación buscan alcanzar sus objetivos. En la actualidad existen diferentes tipos de Estructura Organizacional las cuales se deben adaptar al tipo de empresa, objetivos, división de trabajos, departamentalización, control de mandos, jerarquías o tamaño de estas; buscando cada una busca lograr la productividad y rentabilidad de estas.

a) Organización. - proviene del latín órganon que significa órgano como elemento de un sistema ampliando más este concepto, organizar es el proceso de distribuir actividades, recursos, a través de la división de funciones, definiendo las autoridades y responsabilidades de cada departamento para que la empresa pueda alcanzar de una forma fácil sus metas

- b) Estructura. - Sergio Hernández define a la estructura como: “En samblaje de una construcción, una ordenación relativamente duradera de las partes de un todo y su relación entre ellas”.

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1.-Hipótesis General

Los procesos administrativos se relacionan significativamente con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.

2.4.2.-Hipótesis Específico

- La planeación se relaciona significativamente la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.
- La dirección se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.
- El control se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad ARANA S.A.C.

2.2.-VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

A. Variable 1

La variable 1 para esta investigación es “La Estructura Organizacional”.

Dimensiones:

- Cargos
- Funciones
- Objetivos

B. Variable 2

La variable 2 para esta investigación es “Los Procesos Administrativos”.

Dimensiones:

- Planeación
- Dirección
- Control

2.5.-OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE VARIABLE

A. Variable 1:

Tabla 5 Variable 1 (Estructura Organizacional)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	CARGOS	Nivel de conocimiento sobre el cargo que ocupa.	1.- ¿El cargo que usted ocupa es de un nivel gerencial? 2.- ¿Usted tiene el perfil adecuado para el cargo que ocupa? 3.- ¿Cuánto conoce usted acerca de las funciones que implica el área donde está trabajando?
	FUNCIONES	Nivel de conocimiento sobre sus funciones.	4.- ¿Usted es capacitado periódicamente dentro de la empresa? 5.- ¿Usted cumple con sus funciones en el periodo establecido? 6.- ¿Usted reporta el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo?
	OBJETIVOS	Nivel de compromiso sobre los objetivos de la empresa	7.- ¿Usted se siente identificado con los objetivos de la empresa? 8.- ¿Cómo es su participación en el logro de los objetivos de la empresa?

Fuente: Elaboración Propia

B. Variable 2:

Tabla 6 Variable 2 (Procesos Administrativos)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	PLANEACIÓN	Nivel de conocimiento sobre Planeación	<p>8.- ¿Usted desarrolla estrategias para el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>9.- ¿Cuánto conoce usted sobre las políticas de la empresa?</p> <p>10.- ¿Considera usted que planificar ayuda lograr los objetivos?</p> <p>11.- ¿La planeación estratégica ayuda crear un eficiente control interno?</p> <p>12.- ¿Qué importancia le da usted al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa?</p>
	DIRECCIÓN	Nivel de conocimiento sobre Dirección.	<p>13.- ¿La supervisión es directa en la ejecución de planes?</p> <p>14.- ¿En la empresa se respeta los canales de comunicación de acuerdo a los niveles jerárquicos?</p> <p>15.- ¿En la toma de decisiones se involucra a todas las áreas de la empresa?</p> <p>16.- ¿Qué importancia le da usted al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa?</p>
	CONTROL	Nivel de compromiso sobre los Control.	<p>17.- ¿la supervisión efectiva se da en base a una buena relación entre jefe – subordinado?</p> <p>18.- ¿Qué importancia tiene medir los resultados dentro de la empresa?</p> <p>19.- ¿se aplican estándares de medición para definir las desviaciones de los resultados?</p> <p>20.- ¿considera importante la retroalimentación de la información obtenida en el proceso de supervisión?</p> <p>21.- ¿Estás de acuerdo que se programe mensualmente un control interno de cumplimiento de funciones dentro de la empresa?</p> <p>22.- ¿Qué importancia le da usted al proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa?</p>

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1.-TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el presente proyecto de investigación se aplicará la “Investigación Científica Básica”, también recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; La finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Tam, J. G. Vera y R Oliveros “Tipos, métodos y estrategias de investigación” (Edición 6ta.-2011, pag. 48)

En la presente investigación trabajamos nuestro marco teórico en base a nuestras variables uno y dos, a través de fuentes primarias, (autores de libros, investigaciones ya realizadas, fuentes de internet verificables, entre otros). Estos nos han permitido estudiar e incrementar nuestro conocimiento acerca de relación que guarda los procesos administrativos con la estructura organizacional de una empresa.

3.2.-NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación de este proyecto de tesis es Descriptivo - correlacional, su propio nombre lo especifica correlación, su fin es asociar variables mediante un patrón predecible para una población. Hernández, Fernández y Baptista,(2014,pag. 93)

Se ha buscado toda la información referente a los procesos administrativos y estructura organizacional describiéndolos a cada uno para realizar un análisis e interpretación lo cual nos permita relacionarlos con problemática de la empresa y así definir las soluciones que estas nos pueden brindar. Para lo cual nos basamos en las opiniones de los siguientes autores que fundamentan el nivel de investigación que hemos usado.

El nivel o estudio correlacional tiene como su finalidad de establecer el grado con el que se relaciona el no causal existente entre dos o más de sus variables, caracterizándose porque primero se miden las variables y luego mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima correlación. Oseda y Cori, (2017, pag.107)

Para Tamayo y Tamayo M. en su libro “Proceso de Investigación Científica”- 2013 (Pág. 35), La investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, o de cosas, que se conduce o funciona en presente.

3.3.-MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La metodología de investigación para el presente proyecto de tesis son los métodos básicos de la investigación científica, estos son el método inductivo, deductivo y analítico. Muchos autores de trabajos de investigación nos ayudan a fundamentar esta decisión por lo que definimos a continuación en que consiste cada uno de estos métodos.

La investigación corresponde al método cuantitativo (inductivo, deductivo, analítico), porque su fin es buscar singularidades de relación entre las variables, la información y los datos resultados de la muestra son numéricos, capaz de medir, posteriormente se someten a un análisis estadístico. Con el propósito de conocer el comportamiento y demostrar mediante las teorías. (Hernández, et al. (2014, pag.4).

Carlos Méndez (2012)- “Epistemología e Investigación”; El método es un procedimiento riguroso formulado de manera lógica para lograr la adquisición, organización o sistematización y expresión o exposición de conocimientos, tanto en su aspecto teórico como en su fase experimental. Sus fases Son Deductivo, Inductivo y Analítico.

Podemos definir estos mismos métodos haciendo referencia de los siguientes autores:

Método deductivo

Ander-Egg, E. (2010, p. 97) “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método

permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta”.

Método inductivo

Hernández Sampieri, R., et al (2013, p. 107) “el método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios”.

Método analítico

Abad, P. (2012, p. 94) “Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado”.

3.4.-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

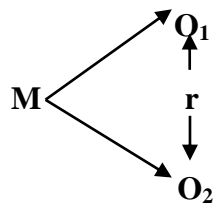
La presente investigación tiene un diseño ***Descriptivo – Correlacional Simple- No Experimental de corte transversal***, ya que buscamos describir la situación actual de la estructura organizacional de la empresa y en base a ello buscar la relación que esta guarda con los procesos administrativos, por lo que nos hemos llenado de información y teoría necesaria para poder llegar a una conclusión que ayude a fundamentar nuestras hipótesis planteadas.

El diseño descriptivo-correlacional simple: tiene como característica, que con una misma muestra específica se puede medir sus variables de estudio, para luego poder comparar estadísticamente mediante un coeficiente de correlación. Oseda y Cori, (2017,p.48).

El diseño no experimental agrupa las investigaciones que se dan sin la modificación intencionada de sus variables y además; ya que solo se estudian o se observan los fenómenos en su estado natural para examinarlos. Hernández et al. (2014, p.152).

Corte transversal son investigaciones que se recolectan información o datos una sola vez y en un momento único. Liu,(2008) yTucker,(2004). Su fin es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento establecido. Citado por Hernández et al. (2014, p.154)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra:

OV1 = Primera variable: Estructura Organizacional

OV2 = Segunda Variable: Procesos Administrativos

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

3.5.-POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La Población y muestra para el presente trabajo de investigación es Finita, ya que el tamaño de nuestra población es conocido;

trabajaremos con los 27 trabajadores de la empresa Corporación Manuel Ángel Abada Arana S.A.C., ubicada en el Jr. Nemesio Raez # 531, en el distrito del Tambo de la provincia de Huancayo, del departamento de Junín. Se desarrollará de manera censal al cien por ciento de la población establecida.

Según Antonio Morilla, “Muestreo en Poblaciones Finitas”- 2014; el tamaño de la población o universo es conocido, ya que la elección del tamaño de la muestra tiene ciertas especificaciones, como las diferencias que se basan fundamentalmente en el hecho (relativamente probable para el caso de una población finita, pero imposible para una de tamaño infinito) de que nos podemos encontrar con situaciones en las que el número de elementos de la muestra puede llegar a ser una proporción apreciable de los de la población. En esta situación, se puede entenderse que la precisión de la estimación sería superior, ya que esta mejor representada el conjunto de la población.

La población es el conjunto de todos los casos que comportante por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de formar parte de una comunidad voluntaria o de una raza, Lepkowski, (2008 b) citado por Hernández, et al. (2014, p.174)

3.5.2. Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es decir, que es una pequeña parte de la población objeto de estudio. Hernández et al. (2014,p. 175)

En la presente investigación se va emplear la muestra no probabilística (censal) que consiste en que la elección de los

elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. (P.176)

(Montero, 2011), refieren que “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”

En ese sentido nuestro estudio de investigación se determinó trabajar con muestra total al 100%, debido a que existe una población muy pequeña, que conforman los 27 administrativos y la parte operativa de la empresa.

N= 27

3.6.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos

El presente trabajo de investigación se utilizara una de las técnicas más usadas que nos permitirá establecer un contacto directo con el encuestado, es decir usaremos la “Encuesta Personal”, ya que primero formularemos un cuestionario el cual pasara por una verificación y filtración necesaria que nos permitirá depurar lo innecesario y posteriormente a ello se validara por el asesor de tesis de la Universidad Peruana Los Andes con el fin de garantizar la veracidad y nivel de importancia de la encuesta. Esta será anexada posteriormente al presente trabajo de investigación.

Mayntz et al., (2010 pg. 133) citados por Díaz de Rada (2012 pg. 13), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a

los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

3.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos

En la presente investigación se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de información o datos. El instrumento en su oportunidad fue validado por 3 Expertos en temas de procesos administrativos en la estructura organizacional.

El instrumento se denomina el cuestionario para aplicar en los trabajadores de la Empresa CORMA S.A.C. – 2017, consta con un total de 23 ítems, para la variable de los procesos administrativos se considera un total de 10 ítems divididos en tres dimensiones y valorados por 20, sumando un total de 60 puntos. Para la variable de estructura organizacional consta de 13 ítems divididos en 3 dimensiones valorados por 20 sumando un total de 100 puntos.

Para el análisis de cuadro de respuestas se ha considerado el Método valorativo de tipo Likert. Como se muestra en el siguiente cuadro:

1	Muy de acuerdo	MA
2	De acuerdo	DA
3	Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo	NA/ND
4	De desacuerdo	DD
5	Muy desacuerdo	MD

Gómez, (2010, pg. 127-128) señala que el cuestionario de la encuesta debe considerar una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables que se va a medir.

Gómez, (2010, pg. 128-131) agrega también que las preguntas del cuestionario de la encuesta presentada deben contemplar ciertos requerimientos los cuales son:

- Deben ser claras y comprensibles para quien debe responder.
- Debe iniciar con preguntas fáciles de contestar.
- No deben incomodar; deben referirse preferentemente a un solo aspecto de la variable a medir.
- Las respuestas no se deben inducir; para ello no generar preguntas innecesarias.
- El lenguaje debe ser apropiado para las características de quien responde.
- De preferencia elaborar un cuestionario de instrucciones para el llenado.
- Elaborar una carátula de presentación donde explique los propósitos del cuestionario; garantizar la confiabilidad y agradecer al que responde.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Fiabilidad de Los Resultados

Para contrastar la idoneidad del instrumento se realizó la prueba de confiabilidad, utilizando la técnica de Alfa de cronbach; para ello se utilizó el software de SPSS V.23.obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 7
Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.886	.892	23

Fuente: Elaboración propia

Como se observa del Alfa de Cronbrach fue 0.892, lo cual indica que el instrumento tiene una alta fiabilidad, lo cual garantiza que el instrumento es el adecuado. Sin embargo se a solicitado al SPSS la tabla de Elemento Suprimido, como se puede observar se pudiera aumentar el alfa de cronbrach a 0.815 si se eliminaría la pregunta 4 (el alfa de cronbrach global obtenido es el mejor de las lista de preguntas presentadas).

Tabla 8
Estadísticas de Total de Elemento

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Esta usted satisfecho con el nivel de cargo que desempeña en la institución.	95.00	37.455	.474	.	.882
La empresa establece las funciones de acuerdo al perfil del cargo.	95.13	37.755	.399	.	.884
Son claros y precisos las funciones del área donde está trabajando.	95.09	37.992	.430	.	.883
Usted recibe capacitación periódicamente dentro de la empresa.	94.74	38.838	.166	.	.891
Usted considera que es necesario que la empresa capacite a todas las áreas de la institución.	94.52	39.988	.044	.	.891
Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.	95.00	38.364	.312	.	.886
La empresa motiva a los trabajadores para que se identifiquen con los objetivos que establecen.	95.09	38.901	.191	.	.889
Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.	95.09	37.719	.484	.	.882

Considera usted que el desarrollo de estrategias importante para el cumplimiento de funciones.	95.22	38.178	.186	.	.894
Considera que la política de la empresa está alineada a su visión y objetivos.	95.00	38.455	.296	.	.886
Considera que planificar es importante para lograr los objetivos de la empresa.	94.96	36.043	.705	.	.876
Considera que la planeación estratégica ayuda crear un eficiente control interno.	95.00	35.727	.792	.	.874
Considera importante al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.	95.04	35.862	.656	.	.877
Considera usted que una supervisión directa ayuda en la ejecución de planes.	95.04	35.862	.807	.	.874
La empresa respeta los canales de comunicación de acuerdo a los niveles jerárquicos.	95.04	35.589	.701	.	.875
La empresa involucra o todas las áreas en la toma de decisiones.	94.96	36.316	.656	.	.877
Considera importante al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.	95.00	36.091	.596	.	.878

Considera que la supervisión efectiva se da en base a una buena relación entre jefe – subordinado.	94.91	36.356	.631	.	.878
Considera importante medir los resultados dentro de la empresa.	94.96	37.043	.435	.	.883
Aplicar estándares de medición ayuda definir las desviaciones de los resultados.	95.04	36.862	.495	.	.881
Considera importante la retroalimentación de la información obtenida en el proceso de supervisión.	94.96	35.680	.642	.	.877
Estás de acuerdo que se programe mensualmente un control interno de cumplimiento de funciones dentro de la empresa.	94.91	36.356	.631	.	.878
Considera importante al proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa.	95.00	37.182	.427	.	.883

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro planteado por Richardson es la siguiente:

Cuadro 2: Confiabilidad de Resultados

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: según el cuadro de Kuder Richardson

4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos de la encuesta fueron procesados mediante el uso de un laptop recurriendo a herramientas como Excel y el software SPSS versión 24, considerando que los datos procesados provienen de las variables cualitativas de nivel de medición ordinal, con la escala de valoración de tipo Likert.

Las tablas con frecuencias de distribución absoluta como la de distribución porcentual, fueron procesados por variables, dimensiones y por ítems. Los gráficos estadísticos de frecuencias se utilizaron para interpretar los resultados obtenidos. Por último, para el contraste de hipótesis general y específica se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Además, se utilizó el método del P-valor.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, FIGURAS.

Análisis E Interpretación De Descriptivos Por Ítems

Tabla 6
La empresa establece las funciones de acuerdo al perfil del cargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo/ Ni Desacuerdo	1	3.7	3.7	3.7
	De Acuerdo	21	77.8	77.8	81.5
	Muy de Acuerdo	5	18.5	18.5	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Elaboración: Fuente propia

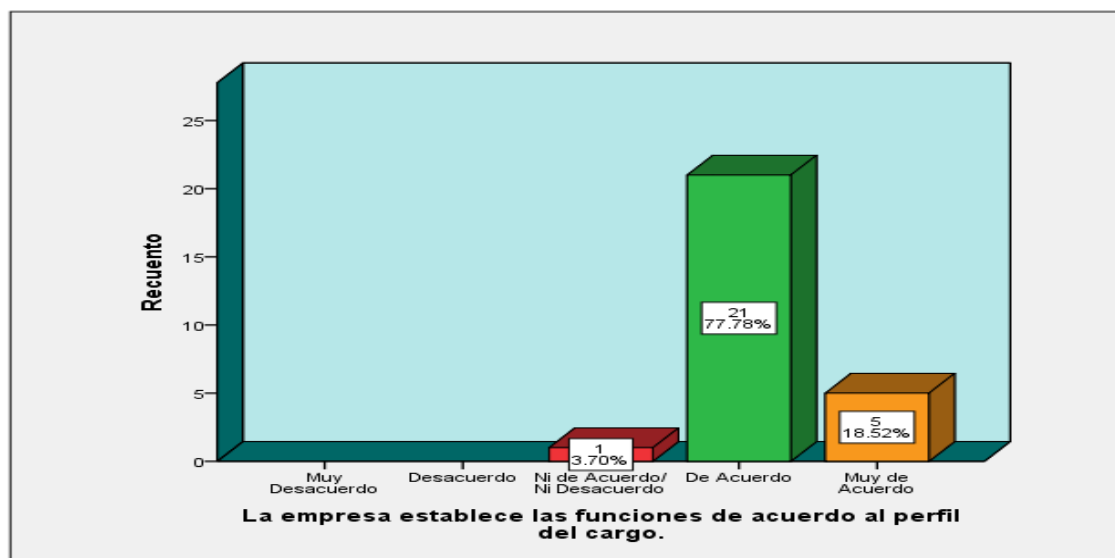


Figura 1 Funciones de acuerdo al perfil del cargo.

Interpretación: como se observa en la figura 1. Del total de 27 encuestados el 77.78% que equivale a 21 encuestados que respondieron que están de acuerdo con las funciones que se establecen de acuerdo al perfil del cargo. Frente al 3.70% que equivale a 1 encuestados que respondió que no está ni de acuerdo, no desacuerdo con el establecimiento de funciones de acuerdo al perfil del cargo en la empresa CORMA SAC.

En conclusión, el resultado con mayor porcentaje manifiesta que están de acuerdo con que el establecimiento de funciones sea de acuerdo al perfil del cargo dentro de la empresa CORMA SAC.

Tabla 7
Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	20	74.1	74.1	74.1
	Muy de Acuerdo	7	25.9	25.9	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Elaboración: Fuente propia

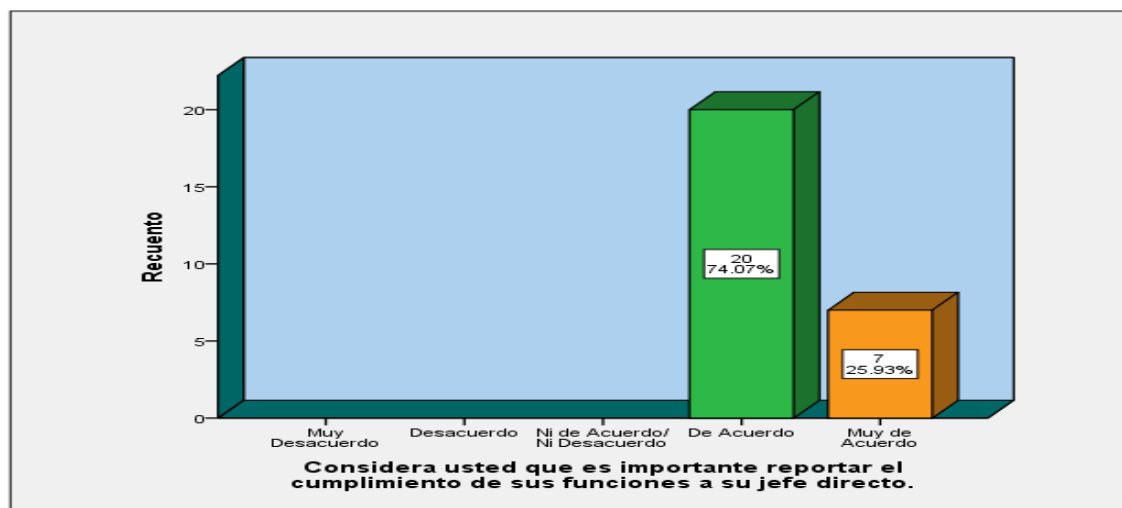


Figura 2 Reporte del cumplimiento de funciones a su jefe directo.

Interpretación: como se observa en la figura 2. Del total de 27 encuestados el 74.07% que equivale a 20 encuestados que respondieron que consideran importante reportar el cumplimiento de funciones a sus jefes directos en la empresa CORMA SAC.

En conclusión, el resultado con mayor porcentaje manifiesta que están de acuerdo con que el establecimiento de funciones sea de acuerdo al perfil del cargo dentro de la empresa CORMA SAC.

Tabla 8
Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	21	77.8	77.8	77.8
	Muy de Acuerdo	6	22.2	22.2	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Elaboración: Fuente propia

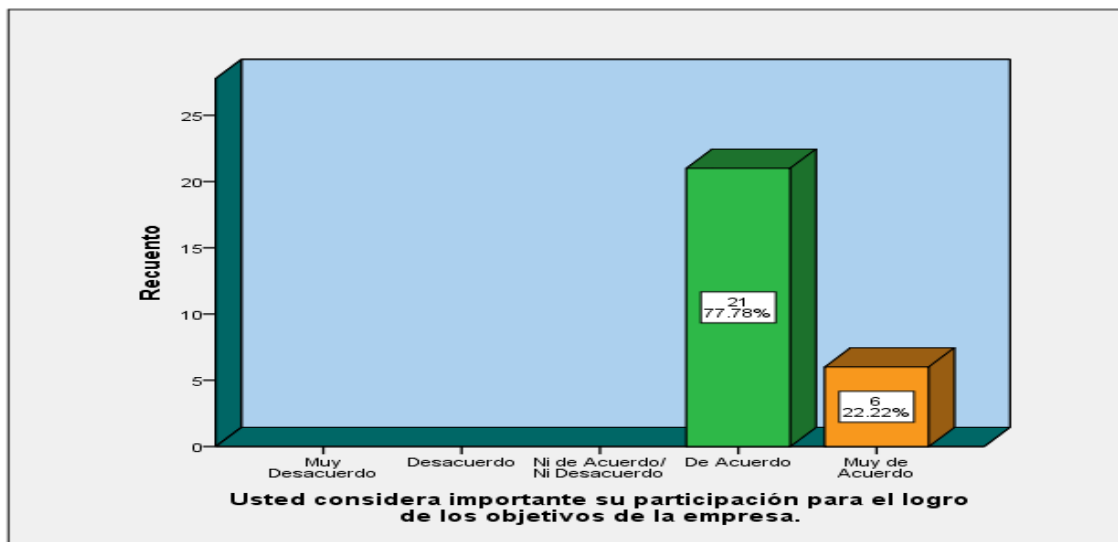


Figura 3 participaciones para el logro de los objetivos.

Interpretación: como se observa en la figura 3. Del total de 27 encuestados el 77.78% que equivale a 21 encuestados, respondieron que están de acuerdo, que consideran muy importante su participación para el logro de objetivos dentro de la empresa CORMA SAc.

En conclusión, el resultado con mayor y menor porcentaje manifiesta que consideran que su participación es muy importante para el logro de objetivos de la empresa.

Tabla 9
Considera importante al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	19	70.4	70.4	70.4
	Muy de Acuerdo	8	29.6	29.6	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Elaboración: Fuente propia

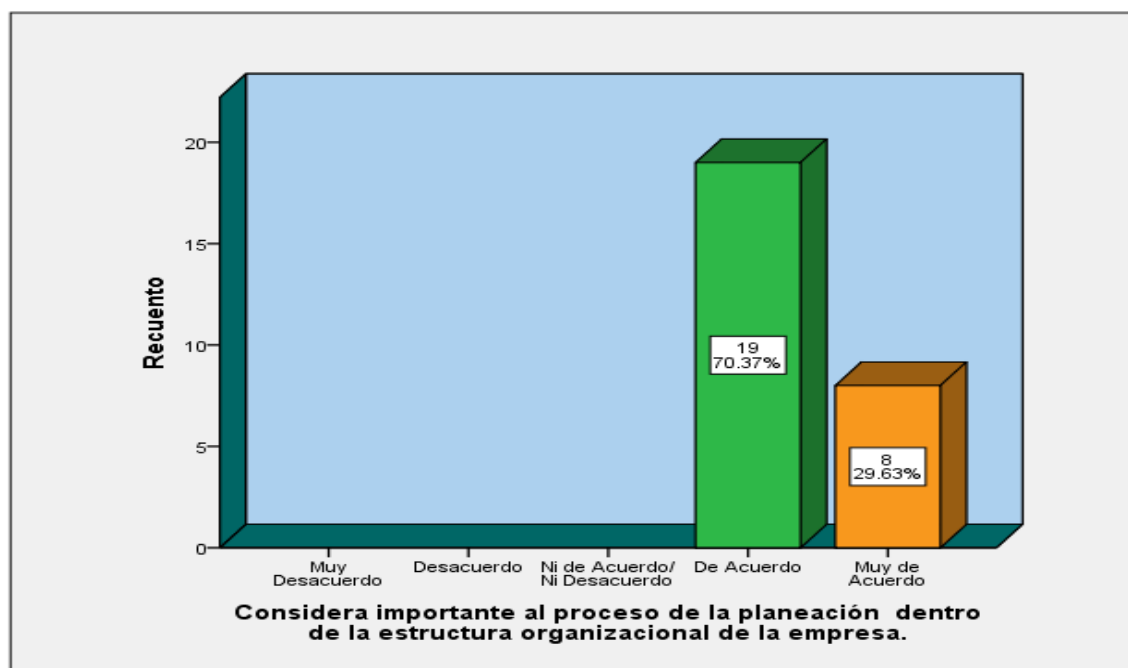


Figura 4 Planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Interpretación: como se observa en la figura 4. Del total de 27 encuestados el 70.37% que equivale a 19 encuestados que respondieron que están de acuerdo con la importancia del proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa CORMA SAC.

En conclusión, el resultado con mayor y menor porcentaje manifiesta que están de acuerdo con la importancia del proceso de planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Tabla 10
Considera importante al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	21	77.8	77.8	77.8
	Muy de Acuerdo	6	22.2	22.2	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Elaboración: Fuente propia

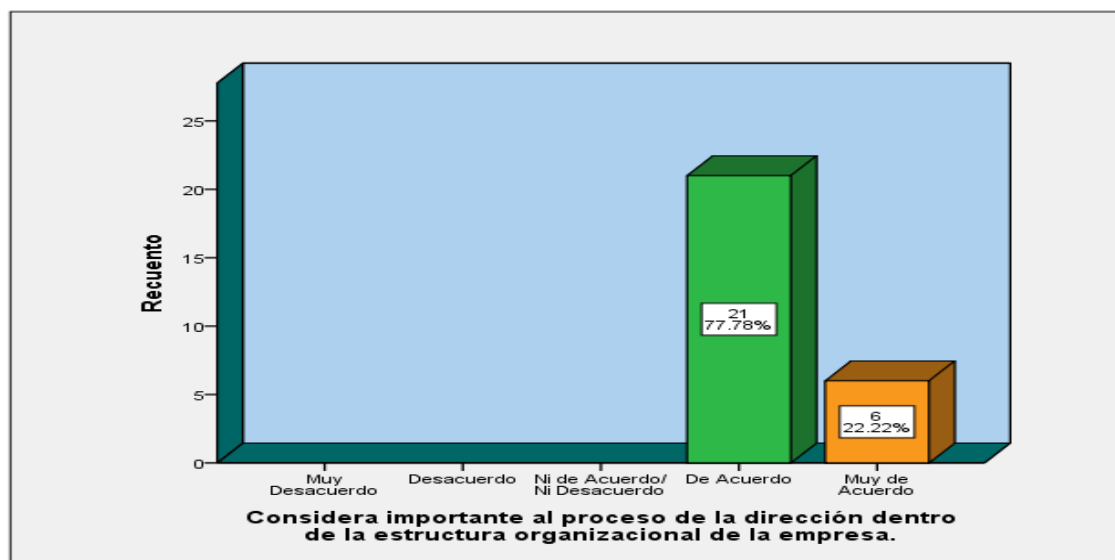


Figura 52 Dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Interpretación: como se observa en la figura 5. Del total de 27 encuestados el 77.78% que equivale a 21 encuestados que respondieron que están de acuerdo con la importancia del proceso de dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa CORMA SAC.

En conclusión, el resultado con mayor y menos porcentaje nos muestran que los trabajadores de la empresa reconocen la importancia del proceso de dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Tabla 11
Considera importante al proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	21	77.8	77.8	77.8
	Muy de Acuerdo	6	22.2	22.2	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Elaboración: Fuente propia

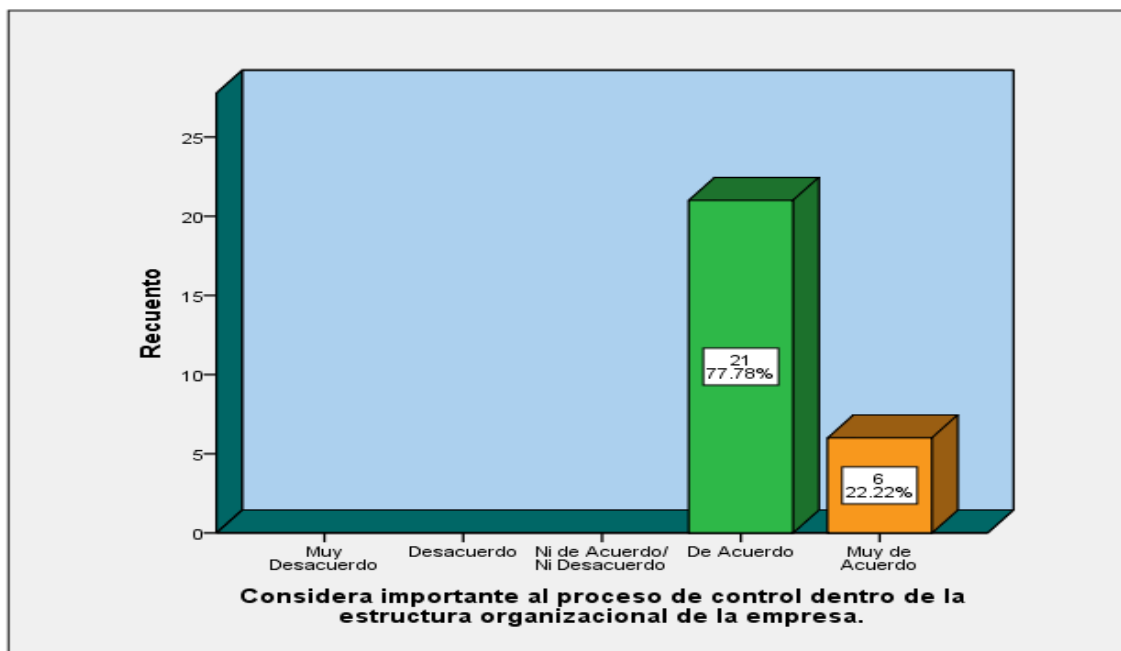


Figura 6 proceso de control dentro de la estructura organizacional.

Interpretación: como se observa en la figura 6. Del total de 27 encuestados el 77.78% que equivale a 21 encuestados que respondieron que están de acuerdo que el proceso de control es importante dentro de la estructura organizacional de la empresa CORMA SAC.

En conclusión, el resultado tanto de mayor porcentaje y menor nos muestran que los empleados reconocen que el proceso de control es importante en la estructura organizacional de la empresa.

PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Contraste de hipótesis general

La investigación se encamina a establecer la relación de los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017.

En el presente proyecto de tesis se determina la correlación entre ambas variables usando la correlación de Spearman, para lo cual usan los datos procesados que provienen de variables cualitativas de nivel de

medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert. Para ello, se usó el método del P-valor, por lo que se planteó:

1. Planteamiento de Hipótesis

Ho: Los procesos administrativos no se relaciona significativamente con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C, 2017.

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H₁: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C, 2017

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

2. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se usó como estadístico de prueba el Coeficiente Rho de Spearman. El cual se utiliza para la correlación de variables cualitativos.

3. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para tomar la decisión de rechazar o no rechazar la hipótesis nula seguimos la regla:

Si el P – valor $\leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la Ho

Si el P – valor $> \alpha \rightarrow$ No se rechaza la Ho

Para calcular el P-valor se recurrió al software estadístico SPSSv.24, se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 12 P-Valor SPSSv 24

Correlaciones

			Estructura Organizacional	Procesos Administrativos
Rho Spearman	de Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.620*
		Sig. (bilateral)	.	.011
		N	27	27
	Procesos Administrativos	Coeficiente de correlación	.620*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	.
		N	27	27

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

Fuente: elaboración propia

A mayor aplicación de los procesos administrativos mejora la estructura organizacional

4. Decisión y conclusión

Como: Si el $P - \text{valor } 0,011 \leq \alpha(0.05) \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

Se rechaza la hipótesis nula

Por lo tanto, decidimos rechazar la hipótesis nula, lo cual significa que si existe correlación entre las variables analizadas. Además podemos manifestar que con un nivel de significancia del $\alpha = 0.05$ que si existe correlación significativa entre la Estructura Organizacional y los Procesos Administrativos en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. el Tambo - Huancayo, Junín, 2017., y que la fuerza de esta es $P_s = 0,620$. De acuerdo a

Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como positiva media.

- 1.00 = Correlación negativa perfecta	
- 0.90 = Correlación	Negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación	Negativa considerable.
-0.50 = Correlación	Negativa media.
-0.25 = Correlación	Negativa débil.
-0.10 = Correlación	Negativa muy débil.
	0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación	Positiva muy débil.
+0.25 = Correlación	Positiva débil.
+0.50 = Correlación	Positiva media.
+0.75 = Correlación	Positiva considerable.
+0.90 = Correlación	Positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta	

Contraste De Hipótesis Específica 1:

La investigación se encamina a establecer la relación de los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017.

Para determinar la correlación entre sus variables se tomó la correlación de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert. Además, se usó el método del P-valor, por lo que se planteó:

1. Planteamiento de Hipótesis

Ho: La planeación no se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C., 2017

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H_1 : La planeación se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana

S.A.C., 2017

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

2. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se usó como estadístico de prueba el Coeficiente Rho de Spearman. El cual se utiliza para la correlación de variables cualitativos.

3. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para tomar la decisión de rechazar o no rechazar la hipótesis nula seguimos la regla:

Si el P – valor $\leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la H_0

Si el P – valor $> \alpha \rightarrow$ No se rechaza la H_0

Para calcular el P-valor se recurrió al software estadístico SPSSv.24, se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 13 P-Valor Hipótesis Especifica 1

Correlaciones				Estructura
			Planeación	Organizacional
Rho de Spearman	de Planeación	Coeficiente de correlación	de 1.000	.622**
		Sig. (bilateral)	.	.001

	N	27	27
Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	.622**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	27	27

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

Fuente: Elaboración Propia

4. Decisión y conclusión

Como: Si el $P - \text{valor } 0,001 \leq \alpha(0.05) \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

Se rechaza la hipótesis nula

Por lo tanto, decidimos rechazar la hipótesis nula, lo cual significa que si existe correlación entre las variables analizadas. Además podemos manifestar que con un nivel de significancia del $\alpha = 0.05$ que si existe correlación significativa entre la Planeación y la Estructura Organizacional en la empresa Corporación Manuel Angel Abad Arana S.A.C. el Tambo - Huancayo, Junín, 2017. , y que la fuerza de esta es $P_s = 0,622$. De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como positiva media.

- 1.00 = Correlación negativa perfecta
- 0.90 = Correlación Negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación Negativa considerable.
- 0.50 = Correlación Negativa media.
- 0.25 = Correlación Negativa débil.
- 0.10 = Correlación Negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación Positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación Positiva débil.
- +0.50 = Correlación Positiva media.
- +0.75 = Correlación Positiva considerable.
- +0.90 = Correlación Positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta

Contraste De Hipótesis Específica 2:

La investigación se encamina a establecer la relación de los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017.

Para determinar la correlación entre las variables se usó la correlación de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert. Además, se usó el método del P-valor, En virtud a ello se planteó:

1. Planteamiento de Hipótesis

Ho: La dirección no se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C., 2017

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H₁: La dirección se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C., 2017

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

2. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se usó como estadístico de prueba el Coeficiente Rho de Spearman. El cual se utiliza para la correlación de variables cualitativos.

3. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para tomar la decisión de rechazar o no rechazar la hipótesis nula seguimos la regla:

Si el P – valor $\leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la Ho

Si el P – valor $> \alpha \rightarrow$ No se rechaza la Ho

Para calcular el P-valor se recurrió al software estadístico SPSSv.24, se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 14 P-Valor Hipótesis Específica 2

Correlaciones			Dirección	Estructura Organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	de 1.000	.545**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	27	27
Estructura Organizacional	Dirección	Coeficiente de correlación	de .545**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	27	27

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

Fuente: Elaboración Propia

4. Decisión y conclusión

Como: *Si el P – valor $0,001 \leq \alpha(0.05) \rightarrow$ Se rechaza la Ho*

Se rechaza la hipótesis nula

Por lo tanto, decidimos rechazar la hipótesis nula, lo cual significa que si existe correlación entre las variables analizadas. Además podemos manifestar que con un nivel de significancia del $\alpha = 0.05$ que si existe correlación significativa entre la Planeación y la Estructura

Organizacional en la empresa Corporación Manuel Angel Abad Arana S.A.C. el Tambo - Huancayo, Junín, 2017. , y que la fuerza de esta es $P_s = 0,545$. De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como positiva media.

- 1.00 = Correlación negativa perfecta
- 0.90 = Correlación Negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación Negativa considerable.
- 0.50 = Correlación Negativa media.
- 0.25 = Correlación Negativa débil.
- 0.10 = Correlación Negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación Positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación Positiva débil.
- +0.50 = Correlación Positiva media.
- +0.75 = Correlación Positiva considerable.
- +0.90 = Correlación Positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta

Contraste De Hipótesis Específica 3:

La investigación se encamina a establecer la relación de los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017.

Para determinar la correlación entre ambas variables se usó la correlación de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert. Además, se usó el método del P-valor, En virtud a ello se planteó:

1. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El control no se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C., 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H₁: El control se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C., 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

2. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se usó como estadístico de prueba el Coeficiente Rho de Spearman. El cual se utiliza para la correlación de variables cualitativos.

3. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para tomar la decisión de rechazar o no rechazar la hipótesis nula seguimos la regla:

Si el P – valor $\leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la Ho

Si el P – valor $> \alpha \rightarrow$ No se rechaza la Ho

Para calcular el P-valor se recurrió al software estadístico SPSSv.24, se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 15 P- Valor Hipótesis Especifica 3

Correlaciones

			Control	Estructura Organizacional
Rho Spearman	de Control	Coeficiente de correlación	1.000	.530*
		Sig. (bilateral)	.	.025
		N	27	27
	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	.530*	1.000
		Sig. (bilateral)	.025	.
		N	27	27

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

Fuente: Elaboración Propia

4. Decisión y conclusión

Como: *Si el P – valor $0,001 \leq \alpha(0.05) \rightarrow$ Se rechaza la H_0*

Se rechaza la hipótesis nula

Por lo tanto, decidimos rechazar la hipótesis nula, lo cual significa que si existe correlación entre las variables analizadas. Además podemos manifestar que con un nivel de significancia del $\alpha = 0.05$ que si existe correlación significativa entre la Planeación y la Estructura Organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. el Tambo - Huancayo, Junín, 2017. , y que la fuerza de esta es $P_s = 0,530$. De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como positiva media.

- 1.00 = Correlación negativa perfecta
- 0.90 = Correlación Negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación Negativa considerable.
- 0.50 = Correlación Negativa media.
- 0.25 = Correlación Negativa débil.
- 0.10 = Correlación Negativa muy débil.

0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación Positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación Positiva débil.
+0.50 =	Correlación Positiva media.
+0.75 =	Correlación Positiva considerable.
+0.90 =	Correlación Positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADO

4.3.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el presente estudio se ha realizado los análisis estadísticos de carácter descriptivo y correlacional respecto a los procesos administrativos y su relación en la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. Huancayo – 2017.

Este análisis se llevó acabo primero con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante por cada una de las variables de estudio. Y en segundo por, establecer la relación que existe entre las dimensiones de la variable procesos administrativos y estructura organizacional con referencia a:

Primero: El objetivo general de la presente investigación es establecer la relación de los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017, para ello se utilizó la prueba de correlación Sperman para contrastar la hipótesis general planteada en base al objetivo general por lo que se obtuvo como resultado detectados una relación significativa de la relación que existe entre los procesos administrativos y la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana

S.A.C., 2017. Teniendo en cuenta que el valor calculado de $P = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,011 (Bilateral) y un nivel de relación de 0,620 lo cual significa que la correlación es significativa positiva media.

Dicho resultado son coherentes de acuerdo con los resultados que obtuvo Silvia E. Flores O. (2015), en su tesis "Procesos Administrativos y Gestión Empresarial en Coprobas, Jinotega", al igual que esta investigación señala que si una empresa no tiene conocimientos específicos sobre los procesos administrativos estos no se aplicaran de forma correcta generando una mala gestión administrativa en la estructura organizacional de esta.

Los factores que determinan los procesos administrativos son las procesos de organización, dirección y control, según la encuesta realizada y el modelo Tobit 1.

Estos resultados se relacionan con el manifiesto de Aracely González A. (2011), en su tesis "Sistema Administrativo con Enfoque en Liderazgo en Empresas Constructoras del Área Metropolitana de Monterrey", el cual señala la importancia de aplicar la Organización, Dirección y el control durante el desarrollo de las funciones del recurso humano para ello es vital aplicar las herramientas de conocimientos administrativos que permitan aplicarlos en la estructura de la empresa para el logro de objetivos organizacionales.

Segundo: El objetivo específico 1 de la presente es Identificar la relación de la planeación en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C., para ello se utilizó la

prueba de correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 1 planteada en base al objetivo específico 1 demostrándose que si existe relación significativa entre planeación y la estructura organizacional hallando un valor calculado donde $P=0,000$ con un nivel de significancia de 0,001 bilateral y un nivel de relación de 0,622 lo cual indica que la correlación es positiva media.

Tercera: El objetivo específico 2 de la presente investigación es analizar la relación de la dirección en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.; para ello se utilizó la prueba de correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 2 planteada en base al objetivo específico 2, demostrándose con respecto a la segunda hipótesis específica se aprecia que si existe relación entre la dirección y la estructura organizacional con un valor calculado donde $P=0,000$ a un nivel de significancia de 0,003 (bilateral) y un nivel de relación de 545; lo cual indica que la correlación es positiva media.

Se aprecia a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. El tambo -2017; referente a que si se considera importante el proceso de dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa, 77.8 % de los trabajadores encuestados expresan que si están muy de acuerdo que este proceso es vital en la empresa; mientras que el 22.2 % está de acuerdo que este proceso debe estar presente en la estructura de la organización.

Cuarta: El objetivo específico 3 de la presente investigación es Determinar la relación del control en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.; para ello se utilizó la prueba de correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 3 planteada en base al objetivo específico 3 demostrándose que si existe relación significativa entre el control y la estructura organizacional, hallándose un valor calculado donde $P = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,025 bilateral y un nivel de relación de 0,530; lo cual indica que la correlación es positiva media.

Se aprecia a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. El tambo -2017; referente a que si se considera importante el proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa, 77.8 % de los trabajadores encuestados expresan que si están muy de acuerdo que este proceso es vital en la empresa; mientras que el 22.2 % está de acuerdo que este proceso debe estar presente en la estructura de la organización.

CONCLUSIONES

En cuanto a la hipótesis general se ha determinado rechazar la hipótesis nula, lo cual significa que si existe correlación entre las variables analizadas. Además podemos manifestar que con un nivel de significancia del $\alpha=0.05\%$ que si existe correlación de los procesos administrativos en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. Huancayo – 2017, y que la fuerza de esta correlación es $\rho_s= 0,622$. De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como positiva media, es decir que la relación entre estas dos variables tiende ser relativamente aceptable, por lo que nuestra hipótesis planteada está encaminada a dar solución a la problemática de la presente investigación.

En la hipótesis específica uno se ha determinado rechazar la hipótesis nula, lo cual significa que si existe correlación con una probabilidad de error $\alpha=0.05\%$, entre la planeación y la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. Huancayo – 2017. La fuerza de esta correlación es $\rho_s= 0,620$. De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como positiva media, y así mismo según la encuesta efectuada a los trabajadores obtuvimos un 77.8% de consideración muy de acuerdo con respecto a la importancia de este proceso en la institución, por ello se respalda nuestra hipótesis ya que coopera a dar solución a la problemáticas específica uno de la presente investigación.

En la hipótesis específica dos se ha determinado rechazar la hipótesis nula. Lo cual significa que si existe correlación entre la dirección y la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. Huancayo - 2017. Ya que tiene un nivel de significancia del $\alpha=0.05\%$ y la fuerza de esta correlación es $\rho_s= 0,545$ el coeficiente se puede interpretar como positiva media. Por lo que consideramos que la presente investigación ha llegado a la misma conclusión que otras investigaciones.

En la hipótesis específica tres se ha determinado rechazar la hipótesis nula. Lo cual significa que si existe correlación, con un nivel de significancia del $\alpha=0.05\%$, entre el control y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. Huancayo - 2017. La fuerza de esta correlación es $\rho_s= 0,530$. De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente se puede interpretar como positiva media. Es decir que la relación entre estas variables tiene un nivel importante para poder aplicarlo en la presente investigación.

RECOMENDACIONES

Se sugiere que las empresas constructoras aplique constantemente los procesos administrativos dentro de la estructura organizacional de la empresa, ya que estos son manejos administrativos que ayudaran a tener un mejor direccionamiento de los objetivos planteados por la institución y por ende no habrá vacíos en las áreas de trabajo.

Se, Sugiere que los jefes deben realizar una retroalimentación de los procesos en cada área de la empresa, ya que de esta manera se involucra la participación de todos los trabajadores para el objetivo final de la empresa.

Se Sugiere a las empresas llevar un estricto procedimiento de dirección dentro de su organización, ya que este es el medio por el cual camina los trabajadores y se debe establecer los medios de comunicación lo cual permitirá que se cumplan y respeten las funciones de cada área.

Se sugiere que las empresas tengan un buen procedimiento de control dentro de estas, ya que de esta manera se ve el cumplimiento de cada área y estos a su vez deben ser retroactivos para que los trabajadores se sientan comprometidos con cumplir en el periodo establecido cada función encargada para el logro de los objetivos de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía de Libros:

- *Metodología de la investigación 6ta edición del Hernández Sampieri, Carlos Hernández collado y Batista Lucio – (2014)*
- *Teoría básica de la Administración – Henry Fayol, (1976)*
- *Procesos Administrativos en las nuevas estructuras organizacionales 8va Edición de Idalberto Chiavenato, (2013)*
- *Administración sexta edición de Sames A. F. Stoner, R. Edward Freeman y Daniel R. Gilbert JR. , (2012)*
- *Procesos Administrativos 3ra Edicion de Idalberto Chiavenato, (2011)*
- *Repositorios de la Universidad Nacional del Centro – Huancayo Perú (2014-2016)*
- *Repositorios de la Universidad de Trujillo (2012-2013)*
- *Repositorio de la Universidad de Monterey (2011)*

Bibliografía de Páginas Web:

- <http://lindonvela.blogspot.pe/2013/06/empresas-familiares-en-el-peru.html> -. Trabajos sobre estudio de empresa familiares y encuestas de cámara de comercio de lima
- <http://gestion.pe/noticias-de-empresas-familiares-5674> - Noticias sobre empresas familiares y estrategias de organización
- <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/viewFile/8821/7658> - Fundamentos de éxito de empresas Familiares constructoras en el Perúpor Econ. Luis Ruben Hinostroza Garamendi, (2015)

- <https://www.evolucionaconsulting.com/2016/03/29/la-importancia-de-la-empresa-familiar/> - *Evolución del crecimiento de empresas*
- http://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf - *Tipos de Investigación*
- http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf - *Estrategias de Investigación*
- <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.pe/> - *Metodología*
- <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html> - *Población y Muestra*

ANEXO I.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Proyecto de Investigación Descriptivo-Correlacional

Título: “procesos administrativos y la estructura organizacional de la empresa CORMA SAC. -2017”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO Y TÉCNICA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo los procesos administrativos se relacionan con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. - 2017?	OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación de los procesos administrativos y la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017	HIPÓTESIS GENERAL: Los procesos administrativos se relacionan significativamente con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C	VARIABLE 1: Estructura Organizacional DIMENSIONES: Cargos Funciones Objetivos INDICADORES: Nivel de conocimientos en las dimensiones	POBLACIÓN: Trabajadores de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. MUESTRA: 21 Trabajadores de la empresa.	TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación científica básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional	INSTRUMENTO: Cuestionario de 23 preguntas TÉCNICA: Encuesta a los trabajadores de la empresa
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo la planeación se relaciona con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.- 2017? ¿Cómo la dirección se relaciona con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. - 2017? ¿Cómo el control se relaciona con la estructura organizacional en la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. - 2017?	OBJETIVO ESPECÍFICOS: Identificar la relación de la planeación en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017 Analizar la relación de la dirección en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. – 2017 Determinar la relación del control en la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. - 2017	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: La planeación se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. La dirección se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. El control se relaciona significativamente con la estructura organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C.	VARIABLE 2: Procesos Administrativos DIMENSIONES: Planeación Dirección Control INDICADORES: Nivel de conocimiento sobre Planeación. Nivel de conocimiento sobre Dirección. Nivel de compromiso sobre los Control			

ANEXO II.

ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA: Los procesos administrativos y su relación en la estructura organizacional de la empresa CORMA S.A.C.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Instrumento	Escala de medición	
V1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Cargos	Niveles de Cargos	1	Esta usted satisfecho con el nivel de cargo que desempeña en la institución.	Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa CORMA S.A.C.	Intervalos -(1) Muy Desacuerdo. -(2) Desacuerdo. - (3) Ni de Acuerdo/ Ni Desacuerdo. - (4) De Acuerdo. -(5) Muy de Acuerdo.	
		Perfil de Cargo	2	Usted tiene el perfil adecuado para el cargo que ocupa.			
	Funciones	Conocimiento de funciones	3	Son claros y precisos las funciones del área donde está trabajando.			
		Capacitaciones	4	Usted recibe capacitación periódicamente dentro de la empresa.			
			5	Para usted es necesario que la empresa capacite de manera periódica a todas las áreas de la institución.			
		Cumplimiento y reporte de funciones	6	Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.			
	Objetivos	Objetivos Integrales	7	Usted se identifica con los objetivos de la empresa.			
		Objetivos Alcanzables	8	Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.			
	Planeación		Estrategias	9			Considera usted que el desarrollo de estrategias importante para el cumplimiento de funciones.
			Políticas de la empresa	10			Considera que la política de la empresa está alineada a su visión y objetivos.
Planeación Objetiva Estratégica			11	Considera que planificar es importante para lograr los objetivos de la empresa.			
			12	Considera que la planeación estratégica ayuda crear un eficiente			

V2. PROCESOS ADMINISTRATIVOS				control interno.		
		Proceso de planeación	13	Considera importante al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.		
	Dirección	Supervisión	14	Considera usted que una supervisión directa ayuda en la ejecución de planes.		
		Canales de Comunicación	15	La empresa respeta los canales de comunicación de acuerdo a los niveles jerárquicos.		
		Toma de decisiones	16	La empresa involucra o todas las áreas en la toma de decisiones.		
		Proceso de dirección	17	Considera importante al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.		
		Supervisión efectiva	18	Considera que la supervisión efectiva se da en base a una buena relación entre jefe – subordinado.		
	Control	Medición de resultados	19	Considera importante medir los resultados dentro de la empresa.		
		Estándares de medición	20	Aplicar estándares de medición ayuda definir las desviaciones de los resultados.		
		Retroalimentación	21	Considera importante la retroalimentación de la información obtenida en el proceso de supervisión.		
		Control interno	22	Estás de acuerdo que se programe mensualmente un control interno de cumplimiento de funciones dentro de la empresa.		
		Proceso de control	23	Considera importante al proceso de control dentro de la estructura Organizacional de la empresa.		

ANEXO III.

CUESTIONARIO PARA APLICAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORMA S.A.C. - 2017

Estimado Gerente, marque con un aspa las respuestas de las competencias observadas según los criterios que facilita el instrumento.

Trabajador:Sexo.....

Fecha...../...../.....

DIMENSIONES	N°	INDICADORES	MUY DE	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI	DESACUERDO	MUY	Total	PUNTAJE FINAL
			5	4	3	2	1		
Cargos	1	Esta usted satisfecho con el nivel de cargo que desempeña en la institución.							
	2	Usted tiene el perfil adecuado para el cargo que ocupa.							
Funciones	3	Son claros y precisos las funciones del área donde está trabajando.							
	4	Usted recibe capacitación periódicamente dentro de la empresa.							
	5	Para usted es necesario que la empresa capacite de manera periódica a todas las áreas de la institución.							
	6	Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.							
Objetivos	7	Usted se identifica con los objetivos de la empresa.							
	8	Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.							
Planeación	9	Considera usted que el desarrollo de estrategias importante para el cumplimiento de funciones.							
	10	Considera que la política de la empresa está alineada a su visión y objetivos.							
	11	Considera que planificar es importante para lograr los objetivos de la empresa.							
	12	Considera que la planeación estratégica ayuda crear un eficiente control interno.							
	13	Considera importante al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.							

Dirección	14	Considera usted que una supervisión directa ayuda en la ejecución de planes.							
	15	La empresa respeta los canales de comunicación de acuerdo a los niveles jerárquicos.							
	16	La empresa involucra o todas las áreas en la toma de decisiones.							
	17	Considera importante al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.							
Control	18	Considera que la supervisión efectiva se da en base a una buena relación entre jefe – subordinado.							
	19	Considera importante medir los resultados dentro de la empresa.							
	20	Aplicar estándares de medición ayuda definir las desviaciones de los resultados.							
	21	Considera importante la retroalimentación de la información obtenida en el proceso de supervisión.							
	22	Estás de acuerdo que se programe mensualmente un control interno de cumplimiento de funciones dentro de la empresa.							
	23	Considera importante al proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa.							

Observaciones:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ANEXO IV.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y SU RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CORPORACIÓN
MANUEL ÁNGEL ABADA ARANA S.A.C. HUANCAYO - 2017

V1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA						VALORACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni De Acuerdo Ni Desacuerdo	Desacuerdo	Muy Desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	CARGOS	Niveles de cargos	Esta usted satisfecho con el nivel de cargo que desempeña en la institución.						✓	✓	✓	✓			
		Perfil de cargo	La empresa establece las funciones de acuerdo al perfil del cargo.						✓	✓	✓	✓			
	FUNCIONES	Conocimiento de funciones	Son claros y precisos las funciones del área donde está trabajando.						✓	✓	✓	✓			
		Capacitaciones	Usted recibe capacitación periódicamente dentro de la empresa. Usted considera que es necesario que la empresa capacite a todas las áreas de la institución.						✓	✓	✓	✓			
		Cumplimiento y reporte de funciones	Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.						✓	✓	✓	✓			
	OBJETIVOS	Objetivos Integrales	La empresa motiva a los trabajadores para que se identifiquen con los objetivos que establecen.						✓	✓	✓	✓			
		Objetivos Alcanzables	Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.						✓	✓	✓	✓			

V2. PROCESOS ADMINISTRATIVOS

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA						VALORACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy de	De Acuerdo	Ni De Acuerdo Ni Desacuerdo	Desacuerdo	Muy Desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO
P R O C E S O S A D M I N I S T R A T I V	PLANEACION	Estrategias	Considera usted que el desarrollo de estrategias importante para el cumplimiento de funciones.							✓	✓	✓	✓		
		Políticas de Empresa	Considera que la política de la empresa está alineada a su visión y objetivos.							✓	✓	✓	✓		
		Planeación Objetiva y Estratégica	Considera que planificar es importante para lograr los objetivos de la empresa.							✓	✓	✓	✓		
			Considera que la planeación estratégica ayuda crear un eficiente control interno.							✓	✓	✓	✓		
	Proceso de Planeación	Considera importante al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.							✓	✓	✓	✓			
	DIRECCION	Supervisión	Considera usted que una supervisión directa ayuda en la ejecución de planes.								✓	✓	✓	✓	
		Canales de Comunicación	La empresa respeta los canales de comunicación de acuerdo a los niveles jerárquicos.								✓	✓	✓	✓	
		Toma de Decisiones	La empresa involucra o todas las áreas en la toma de decisiones.								✓	✓	✓	✓	
		Proceso de Dirección	Considera importante al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.								✓	✓	✓	✓	
	CONTROL	Supervisión Efectiva	Considera que la supervisión efectiva se da en base a una buena relación entre jefe – subordinado.								✓	✓	✓	✓	
Estándares		Considera importante medir los								✓	✓	✓	✓		

O S	s de Medición de Resultados	resultados dentro de la empresa. Aplicar estándares de medición ayuda definir las desviaciones de los resultados.							✓	✓	✓	✓		
	Retroalimentación	Considera importante la retroalimentación de la información obtenida en el proceso de supervisión.							✓	✓	✓	✓		
	Control Interno	Estás de acuerdo que se programe mensualmente un control interno de cumplimiento de funciones dentro de la empresa.							✓	✓	✓	✓		
	Proceso de Control	Considera importante al proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa.							✓	✓	✓	✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cuestionario para realizar a los trabajadores de la empresa CORMA S.A.C.

OBJETIVO: Determinar la relación de los procesos administrativos en la estructura organizacional de la empresa CORMA S.A.C.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la empresa CORMA S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Dr. Máximo Edgar Oseda Lazo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y SU RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CORPORACIÓN
MANUEL ÁNGEL ABADA ARANA S.A.C. HUANCAYO - 2017**

V1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA						VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni De Acuerdo Ni Desacuerdo	Desacuerdo	Muy Desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	CARGOS	Niveles de cargos	Esta usted satisfecho con el nivel de cargo que desempeña en la institución.						✓	✓		✓		✓				
		Perfil de cargo	La empresa establece las funciones de acuerdo al perfil del cargo.						✓	✓		✓		✓				
	FUNCIONES	Conocimiento de funciones	Son claros y precisos las funciones del área donde está trabajando.							✓	✓		✓		✓			
		Capacitaciones	Usted recibe capacitación periódicamente dentro de la empresa. Usted considera que es necesario que la empresa capacite a todas las áreas de la institución.							✓	✓		✓		✓			
		Cumplimiento y reporte de funciones	Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.							✓	✓		✓		✓			
	OBJETIVOS	Objetivos Integrales	La empresa motiva a los trabajadores para que se identifiquen con los objetivos que establecen.							✓	✓		✓		✓			
		Objetivos Alcanzables	Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.							✓	✓		✓		✓			

V2. PROCESOS ADMINISTRATIVOS

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA						VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy de	De Acuerdo	Ni De Acuerdo Ni Desacuerdo	Descuerdo	Muy Desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
P R O C E S O S A D M I N I S T R A T I V	PLANEACION	Estrategias	Considera usted que el desarrollo de estrategias importante para el cumplimiento de funciones.							✓	✓	✓	✓					
		Políticas de Empresa	Considera que la política de la empresa está alineada a su visión y objetivos.							✓	✓	✓	✓					
		Planeación Objetiva y Estratégica	Considera que planificar es importante para lograr los objetivos de la empresa.							✓	✓	✓	✓					
			Considera que la planeación estratégica ayuda crear un eficiente control interno.							✓	✓	✓	✓					
		Proceso de Planeación	Considera importante al proceso de la planeación dentro de la estructura organizacional de la empresa.							✓	✓	✓	✓					
	DIRECCION	Supervisión	Considera usted que una supervisión directa ayuda en la ejecución de planes.								✓	✓	✓	✓				
		Canales de Comunicación	La empresa respeta los canales de comunicación de acuerdo a los niveles jerárquicos.								✓	✓	✓	✓				
		Toma de Decisiones	La empresa involucra o todas las áreas en la toma de decisiones.								✓	✓	✓	✓				
		Proceso de Dirección	Considera importante al proceso de la dirección dentro de la estructura organizacional de la empresa.								✓	✓	✓	✓				
	CONTROL	Supervisión Efectiva	Considera que la supervisión efectiva se da en base a una buena relación entre jefe – subordinado.								✓	✓	✓	✓				
Estándares		Considera importante medir los								✓	✓	✓	✓					

O S	s de Medición de Resultados	resultados dentro de la empresa. Aplicar estándares de medición ayuda definir las desviaciones de los resultados.							✓		✓		✓		✓	
	Retroalimentación	Considera importante la retroalimentación de la información obtenida en el proceso de supervisión.							✓		✓		✓		✓	
	Control Interno	Estás de acuerdo que se programe mensualmente un control interno de cumplimiento de funciones dentro de la empresa.							✓		✓		✓		✓	
	Proceso de Control	Considera importante al proceso de control dentro de la estructura organizacional de la empresa.							✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cuestionario para realizar a los trabajadores de la empresa CORMA S.A.C.

OBJETIVO: Determinar la relación de los procesos administrativos en la estructura organizacional de la empresa CORMA S.A.C.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la empresa CORMA S.A.C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Dr. Abdías Chávez Epiquen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y SU RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CORPORACIÓN
MANUEL ÁNGEL ABADA ARANA S.A.C. HUANCAYO - 2017

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni De Acuerdo Ni Desacuerdo	Desacuerdo	Muy Desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	CARGOS	Niveles de cargos	Esta usted satisfecho con el nivel de cargo que desempeña en la institución.						X	X	X	X					
		Perfil de cargo	Usted cuenta con el perfil adecuado para el cargo que ocupa dentro de la institución.						X	X	X	X					
	FUNCIONES	Conocimiento de funciones	Son claros y precisos las funciones del área donde está trabajando.						X	X	X	X					
		Capacitaciones	Usted recibe capacitación periódicamente dentro de la empresa.						X	X	X	X					
			Para usted es necesario que la empresa capacite de manera periódica a todas las áreas de la institución.						X	X	X	X					
	Cumplimiento y reporte de funciones	Considera usted que es importante reportar el cumplimiento de sus funciones a su jefe directo.						X	X	X	X						
	OBJETIVOS	Objetivos Integrales	Usted se identifica con los objetivos de la empresa.						X	X	X	X					
Objetivos Alcanzables		Usted considera importante su participación para el logro de los objetivos de la empresa.						X	X	X	X						
PLANEACION	Estrategias de Empresa	Considera usted que el desarrollo de estrategias importante para el cumplimiento de funciones.						X	X	X	X						
		Considera que la política de la empresa está alineada a su visión y objetivos.						X	X	X	X						
		Considera que planificar es importante						X	X	X	X						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar las competencias laborales

OBJETIVO: Determinar el nivel de logro de competencias laborales en los trabajadores de la Universidad

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Tarma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Dr. Fredy, López Quilca

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

Recibido


FIRMA DEL EVALUADOR

06-09-17

ANEXO V.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el reglamento de grados y títulos de la FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

La información, los registros, datos que se tomaran para incluir en el trabajo de investigación será fidedigna. Por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido de la presente investigación.

RAMOS POMA, YENY

DNI: 46909908

ANEXO VI.**AUTORIZACIÓN APROBADA POR EL GERENTE DE LA EMPRESA
CORPORACIÓN MANUEL ÁNGEL ABAD ARANA S.A.C.****RUC: 20568241381**

JR. NEMESIO RAEZ Nº 531 OFC. 301 – EL TAMBO – HUANCAYO – JUNÍN

El gerente general de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A.C. suscribe la presente:

AUTORIZACIÓN

Que la bachiller Yeny Ramos Poma, de la Universidad Peruana Los Andes, tiene autorización para realizar su proyecto de investigación titulado “Procesos Administrativos y la Estructura Organizacional de la Empresa Corporación Manuel Angel Abad Arana S.A.C.”; Así mismo la autorización para que pueda realizar la aplicación del instrumento correspondiente a su investigación, la autorización comprenderá los meses de julio a diciembre del presente año.

Huancayo, Lunes 10 de julio del 2017

Atentamente,

Dra. Tania Abad Jaime
Gerente General
DNI: 20084124

ANEXO VII.**SOLICITUD DIRIGIDA AL GERENTE DE LA EMPRESA**

SOLICITO: Autorización para realizar el proyecto de investigación y aplicación de instrumentos

**SRA. TANIA JANET ABAD JAIME
GERENTE DE LA EMPRESA CORPORACIÓN MANUEL ÁNGEL ABAD ARANA
S.A.C.**

SG.

Yo, Yeny Ramos Poma, Bachiller de la carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, identificada con DNI N° 46909908 y con domicilio en la calle Real S/N, Barrio Miraflores, Del Distrito de Huayucachi, de la provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

Con el debido respeto me presento ante usted para expresarle:

Que habiendo elaborado el proyecto de investigación “Procesos Administrativos y la Estructura Organizacional de la empresa Corporación Manuel Ángel Abad Arana S.A. C. – 2017”, con la finalidad de optar el título profesional de licenciado en administración.

Solcito su autorización para realizar la investigación y la aplicación del instrumento correspondiente, en las instalaciones de la empresa, con los resultados obtenidos se realizara la demostración de la hipótesis del proyecto de la investigación científica básica. Todo el proceso de recojo de información estará bajo la supervisión del Mag. Richard López Coz docente de la Universidad Peruana Los Andes.

Por tanto ruego a usted señora gerente acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Huancayo, lunes 03 de julio del 2017

Bach. Yeny Ramos Poma
DNI: 46909908

ANEXO IX.

EVIDENCIAS GRAFICAS

