



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Diseño Organizacional y Gestión de Procesos Administrativos de la  
planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**

Balcazar Ortiz, Jesus Alberto (ORCID: 0000-0001-8109-0113)

**ASESOR:**

Mg. Romero Escalante, Víctor (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

**LINEA DE INVESTIGACION**

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

A Dios, que, gracias a él, me han salido las cosas tal y como las he pensado, a pesar de las dificultades siempre se acuerda de mí.

A mis padres que siempre me muestran su apoyo, siempre están para mí cuando los necesito y me aguantaron por mucho tiempo.

A mi hermana, abuelos, tíos que sé que siempre estoy en sus oraciones y están pendientes de mí.

A mi abuela Norma, que sé que me mira desde el cielo y me protege, nos hace mucha falta.

## Agradecimiento

Agradezco a Dios por mantenerme con salud y vida.

A mi asesor por brindarme sus conocimientos y hacerme crecer en sabiduría.

A la Universidad César Vallejo, por darme las facilidades de estudio.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
<b>RESUMEN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>21</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Escala de Alfa de Cronbach</i> .....	25
Tabla 2 <i>Alfa de Cronbach: Diseño Organizacional</i> .....	25
Tabla 3 <i>Alfa de Cronbach: Gestión de Procesos Administrativos</i> .....	25
Tabla 4 <i>Contrastación de Hipótesis</i> .....	26
Tabla 5 <i>Correlación entre Diseño Organizacional y Gestión de Procesos Administrativos</i> .....	26
Tabla 6 <i>Correlación entre Diseño Organizacional y Planeación</i> .....	27
Tabla 7 <i>Correlación entre Diseño Organizacional y Organización</i> .....	28
Tabla 8 <i>Correlación entre Diseño Organizacional y Dirección</i> .....	29
Tabla 9 <i>Correlación entre Diseño Organizacional y Control</i> .....	29
Tabla 10 <i>Frecuencia de Planeación</i> .....	30
Tabla 11 <i>Frecuencia de Organización</i> .....	31
Tabla 12 <i>Frecuencia de Dirección</i> .....	32
Tabla 13 <i>Frecuencia de Control</i> .....	33
Tabla 14 <i>Frecuencia de Especialización de Trabajo</i> .....	34
Tabla 15 <i>Frecuencia de Departamentalización</i> .....	35
Tabla 16 <i>Frecuencia de Cadena de Mando</i> .....	36
Tabla 17 <i>Frecuencia de Tramo de Control</i> .....	37
Tabla 18 <i>Frecuencia de Centralización y Descentralización</i> .....	38
Tabla 19 <i>Frecuencia de Formalización</i> .....	39

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Gráfico de barras de Planeación .....	30
<i>Figura 2</i> Gráfico de barras de Organización .....	31
<i>Figura 3</i> Gráfico de barras de Dirección .....	32
<i>Figura 4</i> Gráfico de barras de Control.....	33
<i>Figura 5</i> Gráfico de barras de Especialización de trabajo... ..	34
<i>Figura 6</i> Gráfico de barras de Departamentalización .....	35
<i>Figura 7</i> Gráfico de barras de Cadena de Mando .....	36
<i>Figura 8</i> Gráfico de barras de Tramo de Control.....	37
<i>Figura 9</i> Gráfico de barras de Centralización y Descentralización.....	38
<i>Figura 10</i> Gráfico de barras de Formalización.....	39

## RESUMEN

Diseño organizacional y gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao - 2021, corresponde al título de la presente investigación, el cual tiene como objetivo general determinar la relación entre diseño organizacional y gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

La presente investigación es de tipo aplicada, es de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La población fue censal, conformada por 30 trabajadores del área de la secretaría general del Servicio de Armas y Electrónica de la Marina de Guerra del Perú. La técnica empleada para la recopilación de datos fue la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. La validez se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. Los resultados demuestran que existen relación entre diseño organizacional y gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, obteniendo un coeficiente de Spearman (0,898), a un nivel de significancia de 0,000 (bilateral), concluyendo que la correlación es significativa.

Palabras clave: Diseño organizacional, gestión de procesos administrativos

## **ABSTRACT**

Organizational design and management of administrative processes of the organic plant of the Peruvian Navy, Callao - 2021, corresponds to the title of this research, which has the general objective of determining the relationship between organizational design and management of administrative processes of the organic plant of the Peruvian Navy, Callao - 2021.

This research is of an applied type, it is of a non-experimental design, with a quantitative approach. The population was census, made up of 30 workers from the area of the general secretariat of the Weapons and Electronics Service of the Peruvian Navy. The technique used for data collection was the survey, using the questionnaire as an instrument. Validity was performed through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha.

The results show that there is a relationship between organizational design and management of administrative processes of the organic plant of the Peruvian Navy, Callao - 2021, obtaining a Spearman coefficient (0.898), at a significance level of 0.000 (bilateral), concluding that the correlation is significant.

Keywords: Organizational design, administrative process management





## I. INTRODUCCIÓN

La historia del diseño organizacional está vinculada al desarrollo de las organizaciones, quienes tuvieron origen mediante las familias y reducidas tribus; más adelante se produjo el sistema feudal y las naciones. La presente evolución de estas organizaciones ha sido de manera muy rápida en estos últimos años. Esto también puede servir para dar a entender el mundo en el que nos encontramos hoy en día.

El diseño organizacional basándonos en estos tiempos se ha transformado en un factor que permite una ventaja competitiva para las empresas del Perú, por tal motivo se necesita que sean creados de manera profesional con conocimientos, fundamentos teóricos y metodologías muy prácticas; los cuales originan un valor para la buena toma de decisiones y además sirva para trazar estrategias que puedan realizar un equipo unido que lleve al conseguimiento de objetivos trazados.

La gestión administrativa fue desarrollada en gran parte por el ingeniero y teórico Henry Fayol, quien, a mediados del año 1916, publicó su libro “Administración Industrial y General”, tras haber sido gerente en una empresa minera por 50 años; en el libro en mención Fayol despliega toda su teoría basándose a su experiencia, invocando a los diferentes niveles de gerencia, principios y funciones administrativas.

En el Perú, existe “Ley de Procedimiento Administrativo General”, la cual es la N° 27444 la cual tiene por finalidad regular la participación de la sección administrativa del Estado nacional y el proceso administrativo que se desarrolla en los entes; además, su finalidad es crear un régimen jurídico capaz de ser usado en la Administración Pública y este pueda ser de ayuda para proteger el interés general.

Esta investigación se realizó en mi Dependencia, en la Jefatura del Servicio de Armas y Electrónica, la cual es una dependencia ubicada en el distrito del Callao,



perteneciente a la Marina de Guerra del Perú, este es un órgano ejecutor del Ministerio de Defensa. Esta Institución compone las Fuerzas Armadas del Perú. Fue creada en 1580, por los españoles con el objetivo de conservar la protección del dominio marítimo, desde el Callao hasta Panamá. Pero, el 8 de octubre de 1821, después de la Independencia del Perú, el General José de San Martín pasa a llamar a la Marina, Marina de Guerra del Perú, nombrando al Almirante Martín George Guise, su primer Comandante General.

La realidad problemática que se presenta en esta investigación, trata sobre la distribución de la planta orgánica en las diferentes dependencias de la Marina, es decir, la distribución que se realiza con el personal militar, las cuales no son bien manejadas, ya que en algunas dependencias necesitan ciertas especialidades de trabajo, pero según su planta orgánica, no les corresponde; por lo tanto, no lo pueden solicitar, además para poder realizar alguna modificación en la planta orgánica es muy difícil y trabajoso, ya que la cadena de mando es jerárquica y burocrática, por lo que dicho trámite demora normalmente de 2 a 3 años, ya que debe ser formalizado y reformulado en muchas ocasiones; al respecto, el proceso administrativo en esta Institución como Fuerza Armada es rigurosa, ya que se da cumplimiento a todas las directivas y reglamentos sobre el trámite de la correspondencia, cabe mencionar que no existe el control y dirección del personal subordinado, ya que no se ha creado una planeación anual de los objetivos de las oficinas que realizan dicho trámite.

Asimismo, en una investigación científica, se debe formular la pregunta de investigación ya que es base fundamental y el porqué del presente estudio; la necesidad de realizar la pregunta de investigación se ve atendida cuando se expresa ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional y la gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021?, asimismo, las específicas son ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021?, ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021?, ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional y la dirección de la planta



orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021?, ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021?.

De igual manera, es necesario plantear los objetivos, ya que nos indicarán lo que se espera de este proyecto. Se tendrá en cuenta el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el diseño organizacional y la gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021; y los específicos son: Determinar la relación entre el diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, Determinar la relación entre el diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, Determinar la relación entre el diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, Determinar la relación entre el diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

La justificación sustenta el por qué se debe realizar la investigación y para qué servirán los resultados que se obtengan, es decir, la importancia de la realización de la investigación; si el presente estudio se aplica en todas las Unidades y Dependencias de esta Institución, resolvería los problemas en cuanto a la distribución del personal en las distintas dependencias, así habría un correcto abastecimiento y por lo tanto, se lograría laborar de manera más eficiente, no habiendo la necesidad de iniciar tramites documentarios los cuales tomarían mucho tiempo en realizarlos; en cuanto a los procesos administrativos, si se aplica el presente estudio, habría más control y dirección del personal militar, lo cual originaría el cumplimiento en forma eficaz y rápida de los trámites administrativos, no causando demoras excesivas; asimismo, la planeación de objetivos y metas se llevaría a cabo, esto influiría en el personal como en el clima laboral, ya que se fomentaría la unión para el cumplimiento de estos.



## II. MARCO TEÓRICO

En una investigación, los antecedentes son esenciales, porque nos muestra referencias para así tenerlos en consideración en nuestro tema, además, tenerlos como base son argumentos válidos, los cuales harán ver de forma más clara el objeto de nuestra investigación.

En cuanto al diseño organizacional, según Nazareno I. (2019), en el artículo científico “Estudio de la estructuras organizacionales y su contribución a la sostenibilidad de las PYMES en Esmeraldas” perteneciente a la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, presenta su objetivo investigar los conocimientos que tenían los trabajadores y altos mandos de PYMES en la ciudad de Esmeraldas, acerca de las estructuras en su organización y en que contribuían para su sostenibilidad; asimismo, esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, por ello se realizó una encuesta a 32 participantes; se concluyó que el estudio de las estructuras en la organización, es imprescindible en lo que refiere a empresas y negocios, ya que esta depende de la manera de distribuir el talento humano y los recursos del negocio.

Según Parimango N. (2016) quien realiza su tesis “Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2014.”, de la Universidad Privada Antenor Orrego, presenta como meta, realizar una proposición de diseño organizacional para así contribuir a la eficiencia del personal de la empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo - 2014, el diseño de la investigación es descriptivo, y se usó la técnica de la encuesta, en conclusión se determinó que el área de personal debe tener un diseño organizacional más adecuado; esto quiere decir que se debe cambiar los procedimientos, directrices, planes y políticas, los cuales tienen por finalidad la mejora y eficiencia de la organización y el área de personal.

Según Valencia J.(2016) quien realiza su tesis “Propuesta de una estructura



organizacional y administrativa para la empresa Casa Club Créditos”, de la Universidad Cooperativa de Colombia, presenta como objetivo realizar dicha propuesta de estructura organizacional y administrativa la cual dará paso al cumplimiento de las estrategias, metas y objetivos empresariales, la metodología implantada es de tipo descriptivo explicativo y mediante el método inductivo; en conclusión se determinó que a pesar de contar con el direccionamiento estratégico plasmado y con la estructura administrativa, es vital que el cambio provenga del empleado hasta los que manejan la organización, pues es un proceso largo que requiere trabajo en equipo y orden, por eso es importante implementar capacitaciones y actividades que motiven a los empleados.

En lo que respecta a la gestión de procesos administrativos, según Moreira K. y Pérez K. (2018) en su tesis “Propuesta de mejora de los procesos administrativos aplicado a Litografic, ciudad de Guayaquil”, perteneciente a la Universidad de Guayaquil, presenta como objetivo realizar un nuevo diseño de los procesos de la administración en “Litografic”, lo cual mejore la eficiencia; esta investigación se considera tipo cualitativa, descriptiva y explicativa. Tienen como conclusión, que la empresa Litografic debe realizar un nuevo diseño de los procesos que posee actualmente en procesos de contabilidad y el control de inventario, además debe realizar el reclutamiento de personal que necesitan para lograrlo, con la finalidad de poseer los mejores colaboradores.

Según Flores S. (2015), en su tesis “Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega” de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, tiene por objetivo investigar los pasos del proceso administrativo y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa COPROABAS, la presente investigación es de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Tiene como conclusión que la gestión empleada en la empresa, se encuentra restringida por el poco conocimiento sobre el tema administrativo de los que la dirigen, se observa que se trabaja basándose en lo experimentado y denota el deficiente compromiso de estos, asimismo, no existe algún método de reconocimiento a sus empleados, lo cual permita desarrollar una mejor versión de ellos.



Según Mendoza-Briones A. (2017), en su artículo científico “Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta” de la Universidad Nacional de San Marcos, tiene por objetivo resaltar lo importante que es la gestión administrativa en lo que refiere a innovación de las medianas empresas, la presente investigación es de tipo descriptivo, exploratorio, no experimental y cuantitativa analítica. Tiene como conclusión que el tema de la innovación no es nuevo y que según lo expuesto por varios expertos, esta tiene cierta relación con el aprovechamiento de las oportunidades y el marco teórico, además, el innovar es un resultado del cambio que no se puede evitar y es iniciado por la construcción y búsqueda de una teoría nueva de la administración la cual será el reemplazo de las formas antiguas, que aun siendo aplicadas deben ser reelaboradas, porque la globalización causa un impacto en cuanto a la configuración social, económica, cultural y política que se tiene del mundo.

Asimismo, las bases teóricas en una investigación son importantes ya que son un grupo de proposiciones y conceptos que construyen un determinado enfoque o punto de vista, la cual esta enrumado a detallar el problema planteado o fenómeno, por tal motivo se seleccionó la teoría siguiente:

La teoría de la administración que se relaciona con el diseño organizacional es la teoría burocrática, ya que está relacionado al empleo de reglas y normatividades, las cuales son empleadas en el lugar de la presente investigación, así como la jerarquía de autoridad, imprescindible para una buena organización y más aún, de una Fuerza Armada.

Esta teoría fue elaborada por Max Weber, quien se basa que la organización humana tiene como base la estructura organizacional de manera formal, y para esto debe caracterizarse por los reglamentos y normas, jerarquía de autoridad, procedimientos y división de trabajo.

La teoría de la administración que se relaciona con la gestión de procesos administrativos es la teoría científica, ya que hace referencia al aumento de



productividad del personal mediante ciertos principios los cuales elevan la eficiencia de los trabajadores.

Esta teoría fue creada por Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth, quienes, a causa de tener un incremento de la producción, se desarrolló un grupo de principios, de los cuales esta teoría se basa, estos principios son: de preparación, de control, de ejecución y de planeación.

En cuanto a la conceptualización de las variables, es importante tener en cuenta los conceptos de distintos autores, ya que nos permitirá lograr identificar el concepto que más se ajuste a nuestra investigación, como se da en el caso de la primera variable: Diseño Organizacional.

El diseño organizacional consiste en los principios estructurales que guían el desarrollo de una organización, orientado hacia la eficiencia y eficacia empresarial. Robbins S. y Coulter M. (2014).

El diseño organizacional, semejante al procedimiento de organizar, se encuentra dentro de del diseño organizacional, esta no se permite ser tratada como un tema alejado. El diseño organizacional es estudiado continuamente y reconocido como un componente del proceso administrativo, la cual sintetiza el trabajo del administrador en general. (Huamán L. y Ríos F., 2014).

El diseño organizacional es considerado un instrumento usado en las empresas, la cual es fundamental actualmente para conseguir innovación y eficiencia al mismo tiempo, o para mezclar la exploración y la explotación al mismo tiempo, lo cual permitirá que la empresa sea competitiva en poco tiempo, sobrevivir y desarrollarse por mucho tiempo. (Galán J., 2014).

Es un proceso del cual los directivos crean, modifican o valoran la formalidad de la estructura organizativa, para luego desarrollar las acciones que se necesitan para lograr los objetivos establecidos de forma eficiente y eficaz, este es lo que se



llama diseño organizativo. Mediante las decisiones que se tomen en cuanto el diseño organizativo se puede definir el funcionamiento de la organización. Una estructura realizada correctamente hará que las organizaciones mejoren su eficacia y eficiencia, pero no tenemos que olvidar que también es necesaria la confluencia de otros factores. (María Guadalupe Rico García, 2017).

La estructura organizacional se usa para concretar la jerarquía en una organización. Además, concreta su función, donde se reporta y cada puesto dentro de la empresa. Este diseño se realiza para definir cómo funciona una empresa y permitir su crecimiento en el futuro. Asimismo, usando la tabla organizacional se conforma la estructura. (Brumes M., 2019).

Se tomará en cuenta para este caso el concepto de los autores Robbins S. y Coulter M., ya que nos ayuda a resolver nuestra problemática de la institución con la creación y modificación de la estructura organizacional para así estructurar el trabajo y lograr los objetivos trazados, este proceso es importante ya que ayuda a los jefes de departamento a tomar decisiones relativas.

El diseño organizacional se evalúa considerando sus elementos los cuales son departamentalización, especialización de trabajo, tramo de control, cadena de mando, formalización y centralización/descentralización, estos se detallan a continuación:

**LA ESPECIALIZACIÓN DE TRABAJO.** Es el acto dividir los trabajos de la labor en tareas independientes para los diferentes puestos de trabajo. Asimismo, envés de realizar una actividad completa, los trabajadores se especializan en aquel puesto con la finalidad de elevar la producción. Se habló de este concepto en el módulo de la historia de la administración, llamado división de trabajo. La especialización de trabajo causa un adecuado uso de las diferentes habilidades que tienen los trabajadores. En la mayoría de empresas existen tarea que exigen aptitudes muy desarrolladas, en cambio otras pueden ser cumplidas por trabajadores con un nivel más bajo de habilidades. (Robbins S. y Coulter M., 2014).





La especialización de trabajo tiene el hecho de realizar la división de trabajo para las diferentes labores a realizar y a su vez desarrollar una productividad laboral eficiente con sus diferentes habilidades y aptitudes.

**DEPARTAMENTALIZACIÓN.** Al haber decidido que actividades de la labor serán realizadas y quienes serán los encargados, es oportuno reagruparlas para que la labor sea realizada de forma integrada y coordinada. La forma en que se unen las actividades de la labor en un área de trabajo determinada se llama departamentalización. (Robbins S. y Coulter M., 2014).

La departamentalización busca personal idóneo con aptitudes para llevar a cabo un trabajo bien ejecutado además de ello agruparlas para las diferentes actividades laborales de la gerencia.

**CADENA DE MANDO.** Es la autoridad que se expande desde los niveles de la organización elevados hasta los bajos y que apoya a determinar quién reporta a quien. Los gerentes tienen por necesidad tenerla en cuenta al organizar un trabajo, porque facilita que los trabajadores tengan conocimiento a quien deben reportar y a quien ir en caso de tener algún problema. (Robbins S. y Coulter M., 2014).

La cadena de mando corresponde a la línea de autoridad quien es el responsable de dar órdenes y es a quien se le reporta los trabajos o actividades concluidas y cuenta con niveles organizacionales desde el alto al bajo mando.

**TRAMO DE CONTROL.** Se acostumbró considerar a los gerentes no debían supervisar de forma directa a más de cinco seis empleados. Señalar el tramo de control (también conocido como tramo administrativo) es significativo ya que de esto se denota el número gerentes y de niveles que formarán parte de la empresa, lo que se considera muy importante en términos de su eficiencia futura. (Robbins S. y Coulter M., 2014).

El tramo de control es la supervisión directa a los trabajadores el cual tiene la



potestad de tomar decisiones y además realiza un control de los subordinados para comprobar si se llegó o no a la meta.

**CENTRALIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN.** La centralización es el nivel de inteligencia a la hora de tomar decisiones en los altos cargos de la empresa. Si los jefes toman decisiones con la ausencia de los niveles inferiores, quiere decir que la empresa es centralizada. Por el contrario, en cuanto los empleados de niveles inferiores realicen aportaciones o tomen alguna decisión, existe descentralización. Tengan en consideración que los conceptos de centralización y descentralización no es excluyente. La decisión es relativa y no absoluta, esto quiere decir que las empresas no son completamente centralizadas o descentralizadas. (Robbins S. y Coulter M., 2014).

La centralización y descentralización tiene como finalidad la toma de decisiones de los altos funcionarios de la gerencia y también generando la participación de los subordinados el cual los motivara a compartir sus experiencias laborales.

**FORMALIZACIÓN** Está referido a que nivel están equilibrados los puestos de labor de una empresa y el nivel de la conducta de los trabajadores está regido por procedimientos y reglas. En las empresas con alto nivel de formalización, existen descripciones claras. (Robbins S. y Coulter M., 2014).

La formalización se basa en cómo está un trabajador o ya sea informal o formal en su puesto laboral adecuándose a su comportamiento laboral con sus características y rasgos importantes siguiendo y cumpliendo las reglas y procedimientos de la gerencia.

Sobre lo que refiere a la segunda variable: Gestión de procesos administrativos

El proceso administrativo es el principal instrumento para la labor que los administradores desarrollan. Es llamado proceso administrativo ya que dentro de las empresas se sistematiza actividades según su importancia, para lograr los objetivos: primero, éstos se establecen, luego se concreta los recursos que serán



útiles, se regulariza las actividades y se verifica que los objetivos hayan sido cumplidos. (Blandez M., 2014).

Hace referencia a la totalidad de situaciones de la gestión administrativa, los cuales están abocados a garantizar que la misión sea cumplida y que los objetivos que se fueron propuestos sean logrados, mediante el correcto uso de los recursos. (Cano C., 2017).

El proceso administrativo es un grupo de fases sucesivas o etapas a través de las que sea realiza la administración, estas se interrelacionan y se integran en el proceso. (Luna A., 2015).

El proceso administrativo es un punto esencial en la administración profesional y técnica, el conocimiento reunido en la tarea de sistematizar o de integrar la administración. (Louffat J., 2016).

El proceso administrativo es un grupo de acciones que deben realizar los gerentes para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa mediante la planeación, dirección, organización y control. (Robbins S. y Coulter M., 2014).

Para este caso seleccionamos la teoría de Blandez M., ya que se refiere al establecimiento de actividades las cuales tengan como propósito que los objetivos se cumplan dentro de esta Institución, así como la verificación, los cuales son acciones que se encuentran presentes en la problemática de la presenten investigación.

La gestión de procesos administrativos se evalúa tomando en cuenta las sus etapas, tales como el control, la planeación, la dirección y la organización. Los que se definen como:

**PLANEACIÓN.** Radica en establecer los cursos de acciones y los objetivos; en estas se pueden instaurar: las metas de la empresa, las más destacadas



estrategias para el cumplimiento de objetivos y metas planeadas. (Blandez M., 2014).

La planeación te permite trazar las metas a alcanzar, así como las acciones a realizar para el cumplimiento de estas, tiene mucha importancia para este proceso, ya que se tiene que emplear distintas estrategias.

**ORGANIZACIÓN.** Trata sobre repartir el trabajo en el personal, para identificar, establecer las relaciones y la necesidad de autoridad, esto conlleva: el tipo de puestos y tareas, encomendar a las personas ideales para ocupar los puestos, los métodos, los procedimientos a seguir y la estructura de la organización. (Blandez M., 2014).

El organizar es repartir los trabajos a los integrantes de grupo, para esto es necesario autoridad; asimismo, es importante la colocación de puestos, tener previsto los métodos a utilizar, así como una buena estructura.

**DIRECCIÓN.** Radica en dirigir el esfuerzo y el talento de los empleados para obtener los resultados deseados, esto conlleva: determinar la forma de dirección adecuada, determinar la manera de dirigir el talento de los empleados, dar orientación al cambio a los empleados, determinar la forma de dar solución a los problemas, así como a la hora de tomar decisiones. (Blandez M., 2014).

La dirección significa trasladar todo trabajo de los integrantes del grupo de manera eficiente, teniendo en consideración los problemas que podrían ocurrir, para esto es necesario tener una buena toma de decisiones.

**CONTROL.** Radica en revisar lo que se ha logrado y planeado, esto conlleva: determinar las acciones que deben ser controladas necesariamente y los medios de control que se utilizarán. (Blandez M., 2014).



El control tiene como concepto la exploración de resultados, lo cual es importante para tener conocimiento si es necesario alguna corrección o identificar alguna enmendadura, para realizar el objetivo o meta de manera eficiente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación pertenece a la de tipo aplicada; el estudio indaga el conocimiento para actuar, hacer, modificar y construir, con eso se dará a conocer la realidad de la cultura, la economía, la política y la sociedad de su área con la finalidad de establecer soluciones necesarias y concretas a los problemas. Todo ello dependerá del desarrollo de aportes teóricos. (Blandez M., 2014).

El diseño es el no experimental; este diseño se desarrolla sin maniobrar de forma intencionada ninguna variable. El autor no sustituye adrede las variables dependientes. Se ven los acontecimientos como se dan en la realidad y en un determinado tiempo, para ser analizados. Esto quiere decir, que en este diseño no se crea alguna situación específica, sino que se ven tal y como existen. (Palella S. y Martins F., 2010).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variables x: Diseño Organizacional**

##### **Definición Conceptual**

Robbins S. y Coulter M. (2014), señala que el diseño organizacional consiste en los principios estructurales que guían el desarrollo de una institución, orientado hacia la eficiencia y eficacia empresarial.

##### **Definición Operacional**

El diseño organizacional se evalúa tomando en cuenta sus seis elementos:



especialización laboral, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y descentralización, formalización. Sin embargo, se requiere de detalles observables a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert.

## **Variables y: Gestión de Procesos**

### **Administrativos Definición Conceptual**

Según Blandez M. (2014), el proceso administrativo es la herramienta principal para el trabajo que desarrollan los administradores dentro de una organización. Se llama proceso administrativo porque dentro de las organizaciones se sistematiza una serie de actividades importantes para el logro de objetivos: en primer lugar, estos se fijan, después se delimitan los recursos necesarios, se coordinan las actividades y por último se verifica el cumplimiento de los objetivos.

### **Concepto Operacional**

La gestión de procesos administrativos se evalúa tomando en cuenta sus etapas, tales como la planeación, la organización, la dirección y el control. En el análisis de sus características mediante un cuestionario de respuesta cerrada a la Escala de Likert.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

Hace referencia a los compendios que tiene ciertas características y se tomaran en consideración en el análisis de la investigación, también puede ser llamada como universo de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En esta investigación se tomó en cuenta a 30 trabajadores, los cuales trabajan en el Departamento de Administración del Servicio de Armas y Electrónica de la Marina de Guerra del Perú.



## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

la técnica de la encuesta fue usada para esta investigación; la encuesta significa una cierta cantidad de preguntas impresas, que se elaboraron según los objetivos del estudio, de esta manera se desea el logro de favorables resultados, válidos para el logro del requerimiento de información. (Arbaiza, 2014).

### **Instrumento**

En la presente investigación el instrumento a utilizar es el cuestionario, la cual fue adaptado para las variables con la escala de Likert; este es un método de medición la cual tiene por finalidad recolectar para luego evaluar las actitudes y opiniones de las personas.

### **Validez**

Es el nivel de cuantificación, el cual tiene por finalidad, realizar la medición de una variable (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Para esta investigación se usará la validez de los instrumentos para las variables de Diseño Organizacional y Gestión de Procesos Administrativos, por medio del juicio de expertos quienes son: Mg. Víctor Romero Escalante, Mg. Juliana Álvarez Rodríguez y Mg. Benito Larroche Cueto.

## **3.4 Confiabilidad**

Radica en el nivel de aplicación en varias ocasiones con efectos iguales que lo hacen dueño a la seguridad y se diagnostica mediante técnicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esta Investigación usará la técnica del Alpha de Cronbach, consiste en la medida de correlación entre las variables presentadas y forman la escala.



### **3.5 Procedimientos**

La técnica a usarse para la recopilación de los datos, será la encuesta, mediante el cuestionario.

Los datos se recolectaron de 30 trabajadores, dichos datos se procesaron al programa SPSS.

### **3.6 Métodos de Análisis de Datos**

Esta investigación se usó la técnica de Alpha de Cronbach, con la finalidad de medir la correlación entre variables que son de la escala, para así realizar la interpretación correspondiente de los resultados.

### **3.7 Aspectos Éticos**

En la presente investigación no se realizó alguna malversación de datos, no se ha inventado problemáticas inexistentes; todas las descripciones, características, etc. que se mencionan en la presente investigación son verídicas, así como los participantes de la encuesta a realizar, todos tienen conocimiento de mi investigación colaborando de manera participativa.





#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** *Escala de Alfa de Cronbach*

<b>Coefficiente</b>	<b>Criterio</b>
Alfa = 0.25	Confiabilidad Baja
Alfa = 0.50	Regular o Media
Alfa > 0.75	Aceptable
Alfa > 0.90	Alta

**Tabla 2.** *Alfa de Cronbach: Diseño Organizacional*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

La tabla 2 nos muestra que la confiabilidad de la variable Diseño Organizacional es de 0,901; por lo tanto, los datos procesados son confiables con un nivel alto.

**Tabla 3.** *Alfa de Cronbach: Gestión de Procesos Administrativos*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	18

La tabla 3 nos muestra que la confiabilidad de la variable Gestión de Procesos Administrativos es de 0,907; por lo tanto, los datos procesados son confiables con un nivel alto.

**Tabla 4.** *Contrastación de hipótesis*

RANGO	RELACIÓN
-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 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

**Hipótesis General**

H1: Existe relación entre diseño organizacional y gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

H0: No existe relación entre diseño organizacional y gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

**Tabla 5.** *Correlación entre diseño organizacional y gestión de procesos administrativos*

			Correlaciones	
			DISEÑO ORGANIZACIONAL	GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS
Rho de Spearman	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



Los resultados de la tabla 5 nos demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,908 lo que indica que la correlación de las variables tiene un nivel positivo considerable; además el nivel de significancia es  $0,000 < 0,05$ , por lo que aceptamos la hipótesis general, es decir existe relación entre diseño organizacional y gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

### Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

H2: No existe relación entre diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

**Tabla 6.** *Correlación entre diseño organizacional y planeación*

			Correlaciones	
			DISEÑO ORGANIZACIONAL	PLANEACION
Rho de Spearman	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	PLANEACION	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 6 nos demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,660 lo que indica que la correlación tiene un nivel positivo media; además el nivel de significancia es  $0,000 < 0,05$ , por lo que aceptamos la hipótesis específica, es decir existe relación entre diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.



H1: Existe relación entre diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

H0: No existe relación entre diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

**Tabla 7.** *Correlación entre diseño organizacional y organización*

			Correlaciones	
			DISEÑO ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	ORGANIZACION	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 7 nos demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,847 lo que indica que la correlación tiene un nivel positivo considerable; además el nivel de significancia es  $0,000 < 0,05$ , por lo que aceptamos la hipótesis específica, es decir existe relación entre diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

H1: Existe relación entre diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

H0: No existe relación entre diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

**Tabla 8.** *Correlación entre diseño organizacional y dirección*

Correlaciones			DISEÑO ORGANIZACIONAL	DIRECCION
Rho de Spearman	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DIRECCION	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 8 nos demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,895 lo que indica que la correlación tiene un nivel positivo muy fuerte; además el nivel de significancia es  $0,000 < 0,05$ , por lo que aceptamos la hipótesis específica, es decir existe relación entre diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

H1: Existe relación entre diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

H0: No existe relación entre diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

**Tabla 9.** *Correlación entre diseño organizacional y control*

Correlaciones			DISEÑO ORGANIZACIONAL	CONTROL
Rho de Spearman	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CONTROL	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 9 nos demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,828 lo que indica que la correlación tiene un nivel positivo considerable; además el nivel de significancia es  $0,000 < 0,05$ , por lo que aceptamos la hipótesis específica, es decir existe relación entre diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021.

## Frecuencias

**Tabla 10.** Frecuencia de Planeación

		PLANEACION (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	15	50,0	50,0	50,0
	MEDIO	12	40,0	40,0	90,0
	ALTO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

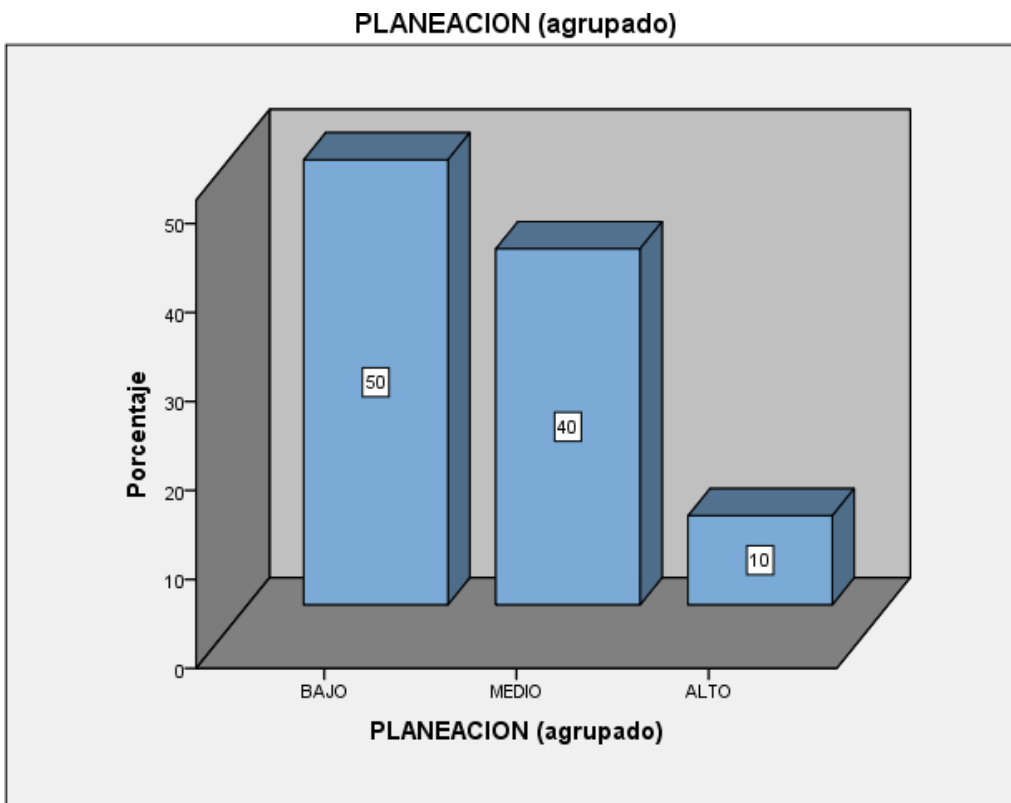
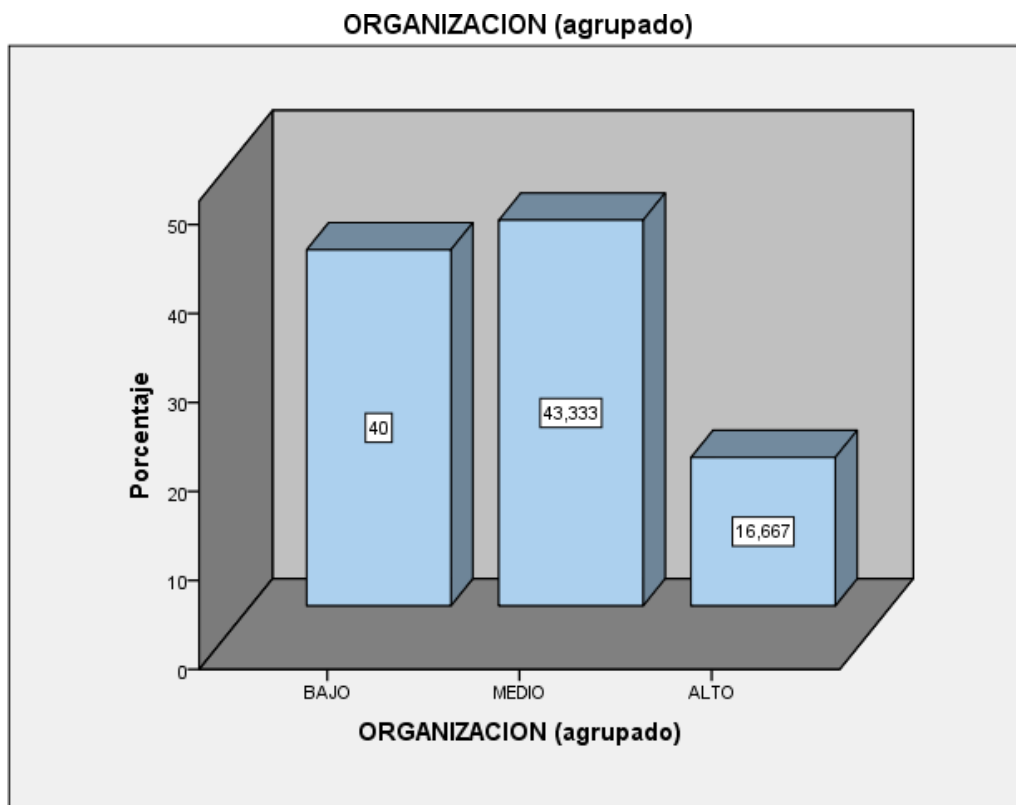


Figura 1. Gráfico de barras de Planeación.

En la tabla 10 se observa que, a los 30 trabajadores encuestados, tuvo como resultado que la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 50% sostiene que es bajo, 40% señaló medio y 10% indica alto.

**Tabla 11. Frecuencia de Organización**

		ORGANIZACION (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	12	40,0	40,0	40,0
	MEDIO	13	43,3	43,3	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

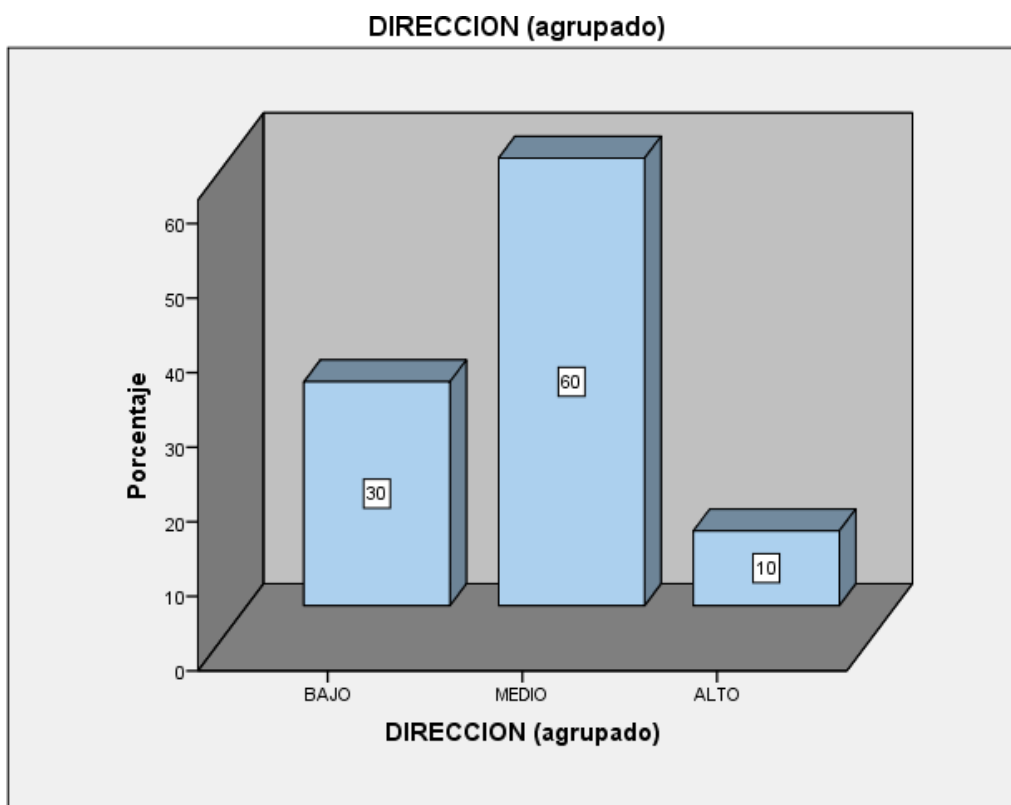


*Figura 2. Gráfico de barras de Organización.*

En la tabla 11 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 40% sostiene que es bajo, 43,3% señaló medio y 16,667% indica alto.

**Tabla 12. Frecuencia de Dirección**

		DIRECCION (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	18	60,0	60,0	90,0
	ALTO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



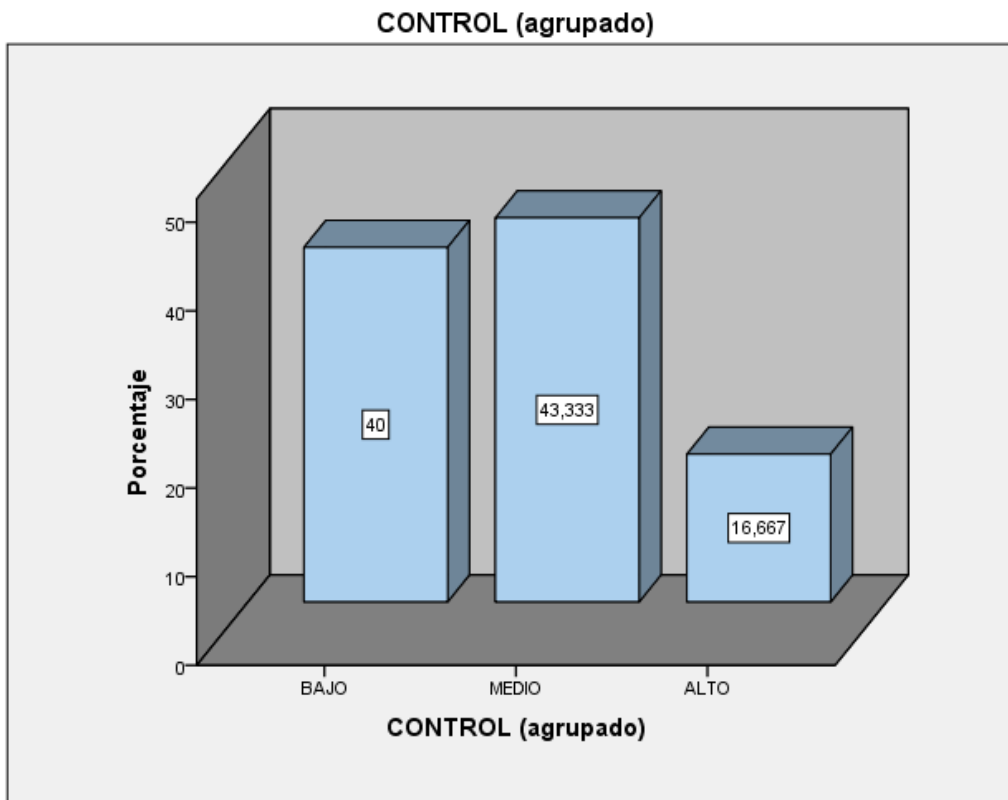
*Figura 3. Gráfico de barras de Dirección.*

En la tabla 12 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 30% sostiene que es bajo, 60% señaló medio y 10% indica alto.



**Tabla 13. Frecuencia de Control**

		<b>CONTROL (agrupado)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	12	40,0	40,0	40,0
	MEDIA	13	43,3	43,3	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

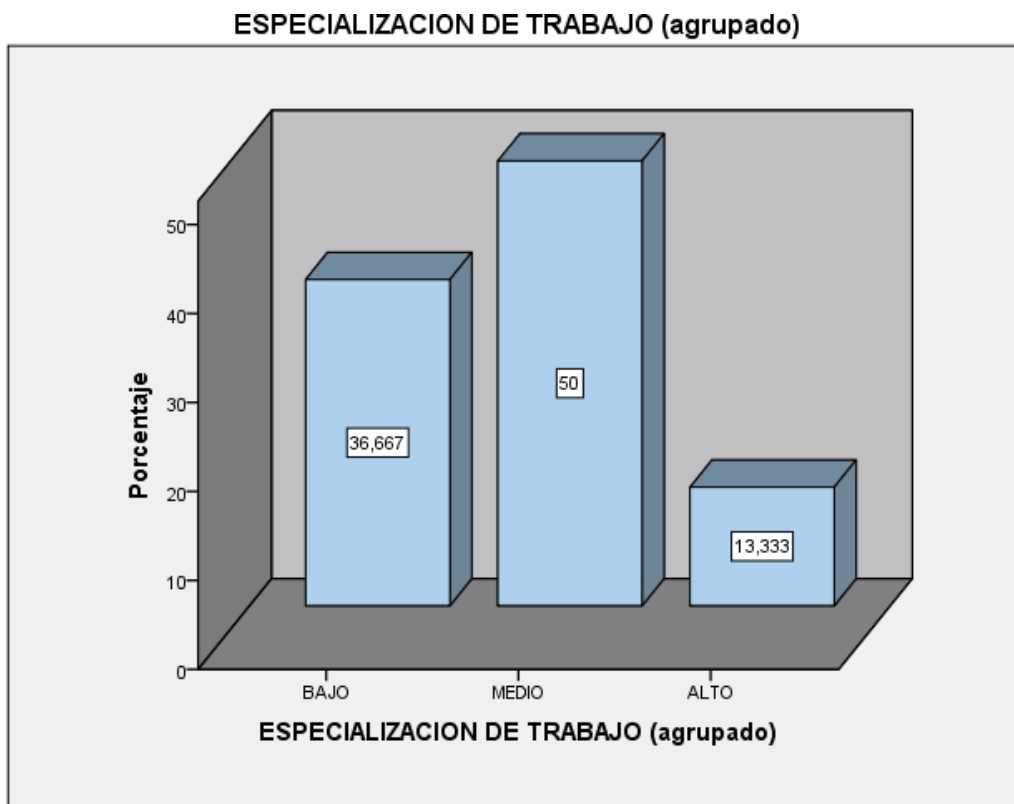


*Figura 4. Gráfico de barras de Control.*

En la tabla 13 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 40% sostiene que es bajo, 43,3% señaló medio y 16,667% indica alto.

**Tabla 14.** Frecuencia de Especialización de Trabajo

		ESPECIALIZACION DE TRABAJO (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	11	36,7	36,7	36,7
	MEDIO	15	50,0	50,0	86,7
	ALTO	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

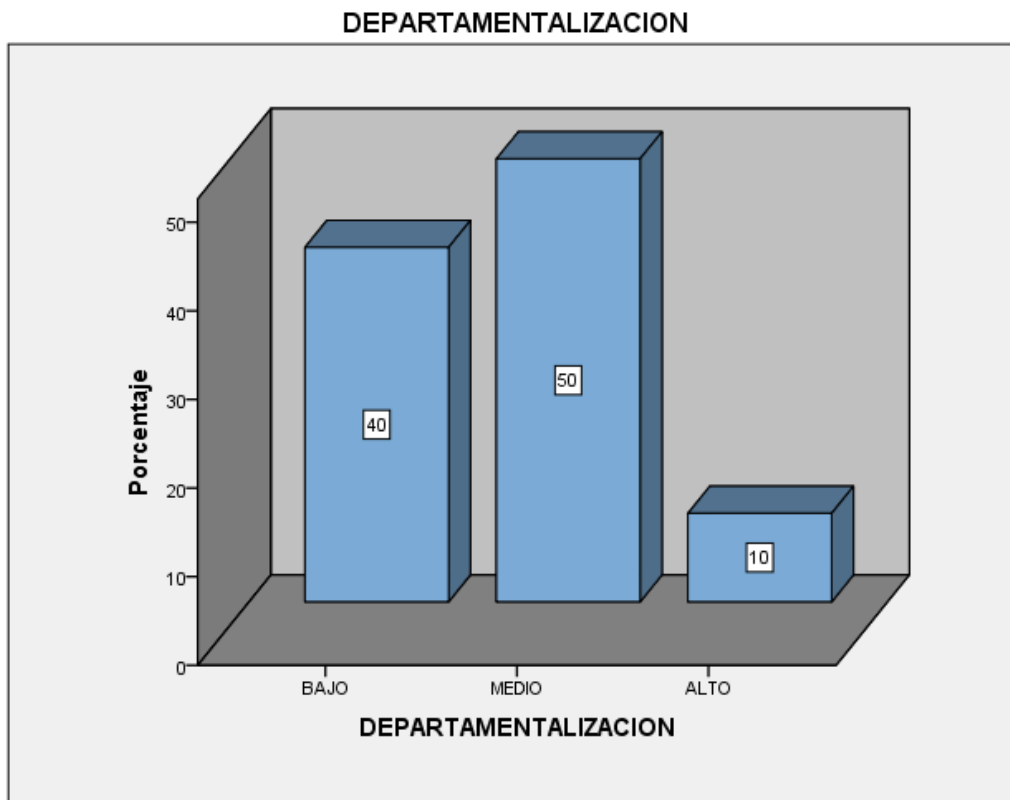


*Figura 5.* Gráfica de barras de Especialización de Trabajo.

En la tabla 14 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que la especialización de trabajo de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 36,667% sostiene que es bajo, 50% señaló medio y 13,3% indica alto.

**Tabla 15.** Frecuencia de Departamentalización

		DEPARTAMELIZACION (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	12	40,0	40,0	40,0
	MEDIO	15	50,0	50,0	90,0
	ALTO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

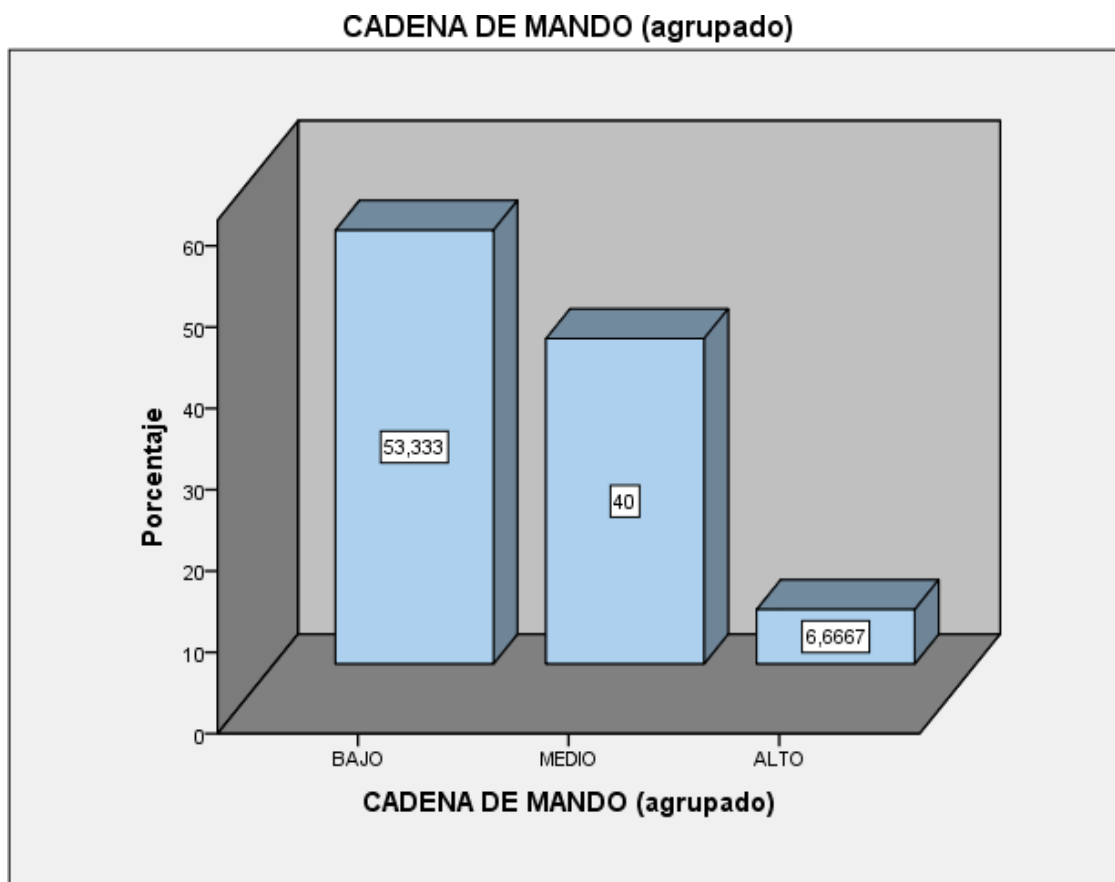


*Figura 6.* Gráfico de barras de Departamentalización

En la tabla 15 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que la departamentalización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 40% sostiene que es bajo, 50% señaló medio y 10% indica alto.

**Tabla 16.** Frecuencia de Cadena de Mando

		CADENA DE MANDO (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	16	53,3	53,3	53,3
	MEDIO	12	40,0	40,0	93,3
	ALTO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

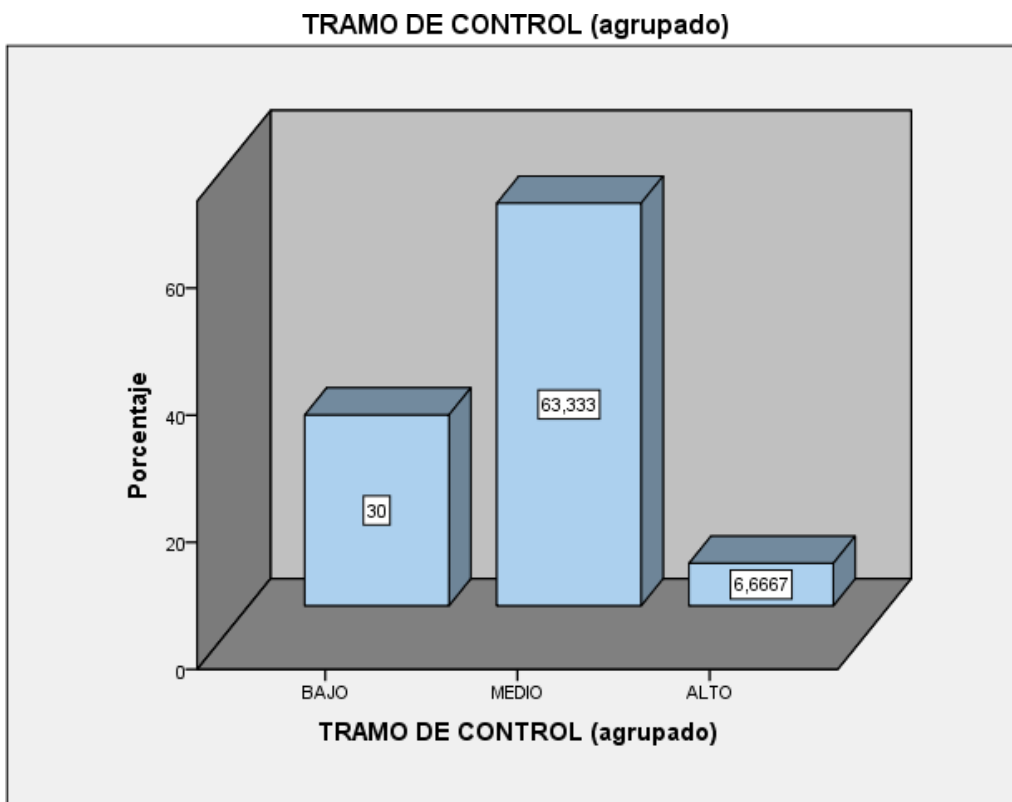


*Figura 7.* Gráfico de barras de Cadena de Mando.

En la tabla 16 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que la cadena de mando de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 53,3% sostiene que es bajo, 40% señaló medio y 6,667% indica alto.

**Tabla 17.** Frecuencia de Tramo de Control

		TRAMO DE CONTROL (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	19	63,3	63,3	93,3
	ALTO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

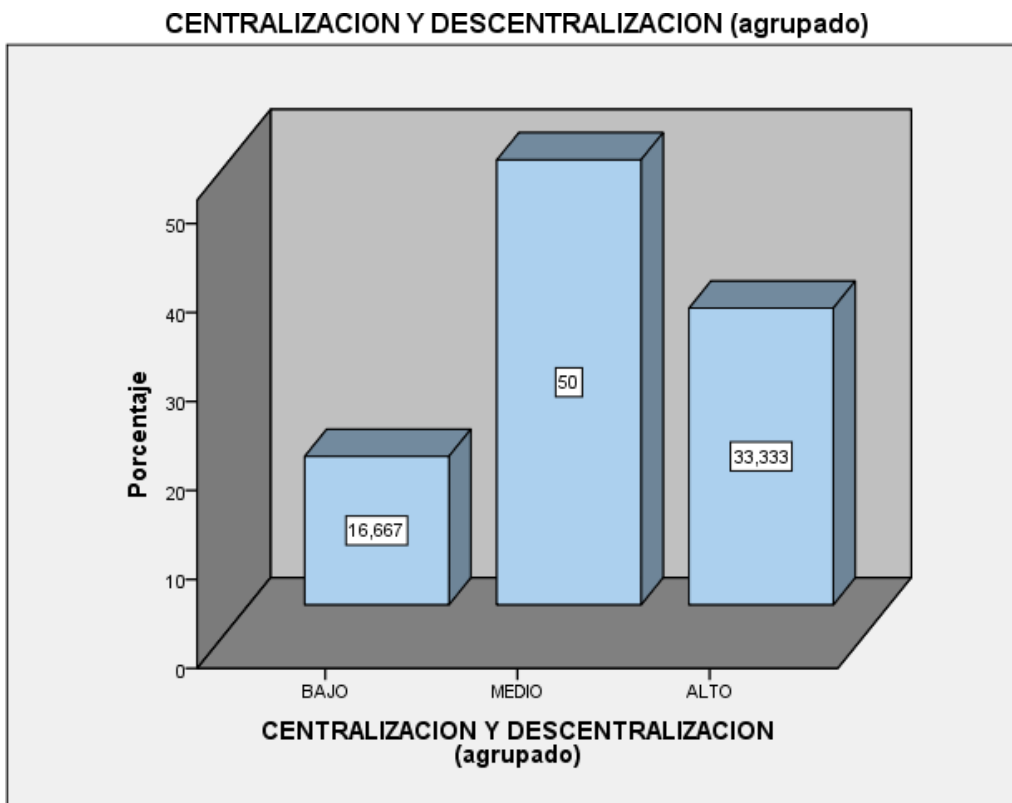


*Figura 8.* Gráfico de barras de Tramo de Control.

En la tabla 17 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que el tramo de control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 30% sostiene que es bajo, 63,3% señaló medio y 6,667% indica alto.

**Tabla 18.** Frecuencia de Centralización y Descentralización.

CENTRALIZACION Y DESCENTRALIZACION (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	5	16,7	16,7	16,7
	MEDIO	15	50,0	50,0	66,7
	ALTO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

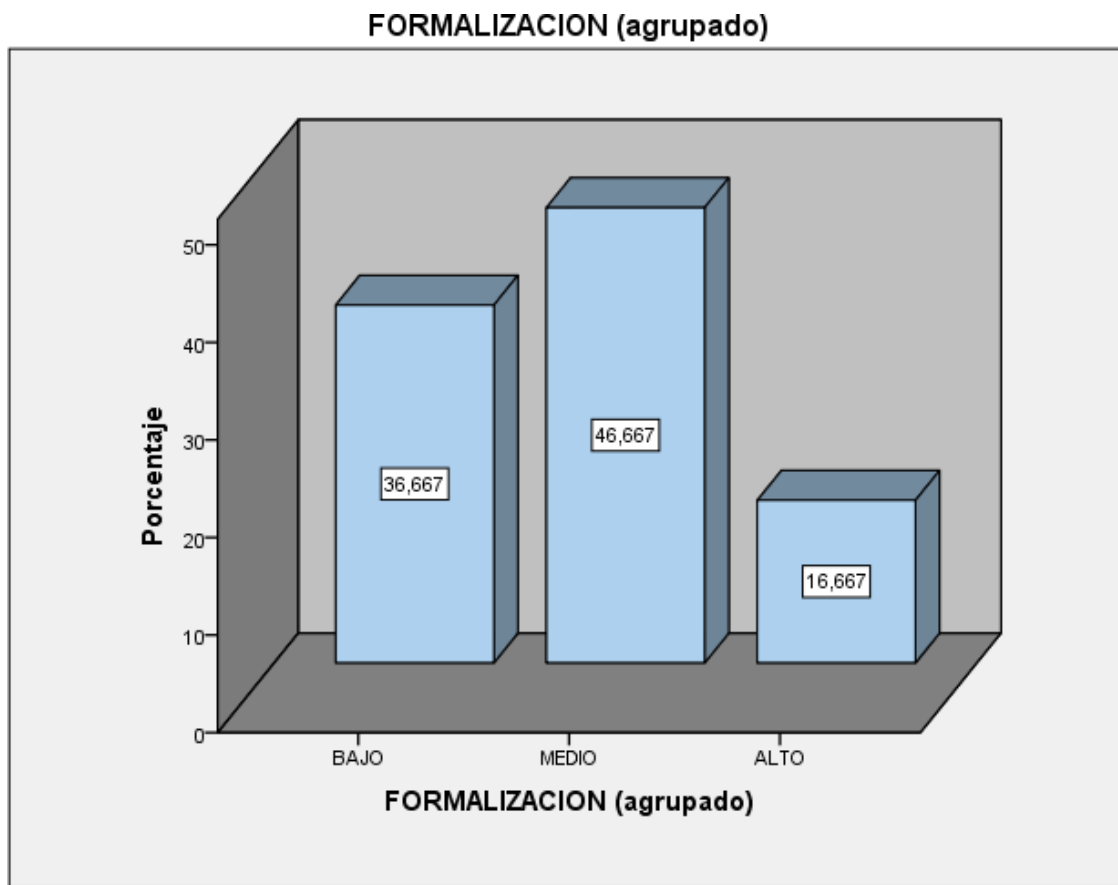


*Figura 9.* Gráfico de barras de Centralización y Descentralización

En la tabla 18 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que la centralización y descentralización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 16,667% sostiene que es bajo, 50% señaló medio y 33,3% indica alto.

**Tabla 19. Frecuencia de Formalización**

		FORMALIZACION (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	11	36,7	36,7	36,7
	MEDIO	14	46,7	46,7	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



*Figura 10. Gráfico de barras de Formalización*

En la tabla 19 se observa que a los 30 trabajadores encuestados tuvo como resultado que la formalización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, presenta los siguientes datos: 36,667% sostiene que es bajo, 46,667% señaló medio y 16,667% indica alto.



## V. DISCUSIÓN

Según Moreira K. y Pérez K. (2018) en su tesis “Propuesta de mejora de los procesos administrativos aplicado a Litografic, ciudad de Guayaquil” de la Universidad de Guayaquil, llegó a la conclusión que la empresa Litografic presenta procesos informales y con poco control por el dueño-administrador, quien al mismo tiempo necesita la mejora a como dé lugar, para ser eficientes y colaboren al ahorro de recursos. Por otro lado, en la presente investigación se evaluó los métodos, dando como resultado un 53,3% dando la respuesta de “nunca” y “casi nunca”, lo que significa que la importancia de los métodos en una Institución y tener conocimiento de estos, ayudan a optimizar recursos, dando una mejora al trabajo realizado y reduciendo algunos riesgos que se presentan.

Según Flores S. (2015), en su tesis “Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega” de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, tuvo como conclusión que el proceso administrativo y la gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se realiza de forma parcial, esto debido a que no se están llevando correctamente las ocupaciones del proceso administrativo. Por otro lado, en la presente investigación, se evaluó las metas planeadas dando como resultado un 73,3% dando la respuesta de “nunca” y “casi nunca”, lo que significa que en una empresa definir las metas y los procesos son fundamentales ya que esto va a otorgar un enfoque a la Institución, facilitan el progreso, mejoran la productividad y aumentan la autoestima.

Según Valencia J. (2016), en su investigación “Propuesta de una estructura organizacional y administrativa para la empresa Casa Club Créditos”, de la Universidad Cooperativa de Colombia, llegó a la conclusión, que así tenga plasmado el direccionamiento estratégico y la estructura administrativa, es esencial que exista el compromiso de realizar el cambio provenga tanto de los directivos como todos los que conforman la empresa, ya que es un tramo largo





que necesita trabajo en equipo y orden. Para este propósito, es necesario la implementación actividades sirvan de motivación al personal, la cual sería de mucha utilidad para el logro del propósito. Por otro lado, en la presente investigación se evaluó las aptitudes dando por resultado 33,3% dando la respuesta de “casi nunca”, lo que significa que las aptitudes del personal son importantes y fundamentales para alcanzar los objetivos y metas trazadas por la Institución, así como la realización de las tareas diarias.

Según Parimango N. (2016) quien realiza su tesis “Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2014.”, de la Universidad Privada Antenor Orrego, tuvo como conclusión que, los problemas detectados en la empresa de calzado Inversiones Mishel S.A.C., el no contar con una estructura organizacional ni el manual de funciones y organización, de políticas, de procedimientos y también el no tener concretado la asignación de funciones en documentación formal que apoyen en a la realización de labores definidas, ha influenciado en eficiencia de los trabajadores. Por otro lado, en la presente investigación se evaluó los procedimientos dando un resultado de 33% dando la respuesta de “nunca”, lo que significa que tanto las funciones de los trabajadores como los procedimientos tienen que estar en conocimiento de estos, mediante charlas, academias, lectura de Directivas u Ordenes de Base, etc.

En la presente investigación, en la hipótesis específica, se halló la existencia de una correlación de nivel positiva media entre diseño organizacional y planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, evidenciado en el coeficiente Rho de Spearman (0,666) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). Este resultado coincide con los hallazgos de Mendoza A. (2017), quien en su artículo científico de la Universidad Nacional de San Marcos demostró una correlación positiva considerable entre sus variables de planificación administrativa e innovación de las Medianas Empresas Comerciales, teniendo como resultado coeficiente Rho de Spearman (0,682) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ).



Asimismo, en la hipótesis específica, se halló la existencia de nivel positivo considerable entre diseño organizacional y organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, evidenciado en el coeficiente Rho de Spearman (0,847) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). Este resultado coincide con los hallazgos Mendoza A. (2017), quien, en su artículo científico de la Universidad Nacional de San Marcos, demostró una correlación positiva muy fuerte entre sus variables de organización administrativa e innovación de las Medianas Empresas Comerciales, teniendo como resultado coeficiente Rho de Spearman (0,849) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ).

Al respecto, en la hipótesis específica de la presente investigación, se halló la existencia de nivel positivo muy fuerte entre diseño organizacional y dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, evidenciado en el coeficiente Rho de Spearman (0,895) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). Este resultado coincide con los hallazgos de Mendoza A. (2017), quien, en su artículo científico de la Universidad Nacional de San Marcos, demostró una correlación positiva muy fuerte entre sus variables de dirección administrativa e innovación de las Medianas Empresas Comerciales, teniendo como resultado coeficiente Rho de Spearman (0,835) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ).

Además, se halló la existencia de nivel positivo considerable entre diseño organizacional y control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, evidenciado en el coeficiente Rho de Spearman (0,828) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). Este resultado coincide con los hallazgos de Mendoza A. (2017), quien, en su artículo científico de la Universidad Nacional de San Marcos, demostró una correlación positiva muy fuerte entre sus variables de control administrativa e innovación de las Medianas Empresas Comerciales, teniendo como resultado coeficiente Rho de Spearman (0,897) y el nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ).



## VI. CONCLUSIONES

Existe relación positiva ( $Rho=0,908$ ), con un nivel de significancia (0,000) entre diseño organizacional y gestión de procesos administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, es decir mientras se reestructure el diseño organizacional de la Institución, en cuanto a la ubicación del personal, los procesos administrativos se verán beneficiados por mayor rapidez y fluidez documentaria.

Existe relación positiva ( $Rho=0,660$ ), con un nivel de significancia (0,000) entre diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, es decir que la planeación de estos procesos debe ir acorde al nuevo diseño organizacional que se realizará en esta Institución, con el fin de no generar más retrasos.

Existe relación positiva ( $Rho=0,847$ ), con un nivel de significancia (0,000) entre diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, es decir que mientras la organización de estos procesos sea la adecuada, el diseño organizacional se verá beneficiada en cuanto se realice su reestructuración, por el personal idóneo para cada tarea.

Existe relación positiva ( $Rho=0,895$ ), con un nivel de significancia (0,000) entre diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, es decir que los procesos deben estar direccionados con el fin de no generar demoras en las gestiones, en lo que influenciará definitivamente el nuevo diseño organizacional.

Existe relación positiva ( $Rho=0,828$ ), con un nivel de significancia (0,000) entre diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao – 2021, es decir que el control de estos procesos debe estar a cargo del personal especializado en administración, esto puede estar agregado e implementarse en el nuevo diseño organizacional.



## VII. RECOMENDACIONES

- En cuanto al diseño organizacional, es necesario que se realice un rediseño de la organización, para lo cual el ente encargado deberá realizar un estudio de las dependencias/unidades y las plantas orgánicas con el respectivo personal especializado, dependiendo de la necesidad y las funciones que cumplen estas en la Institución. Asimismo, se deberá tomar en cuenta esta problemática en la etapa de reclutamiento de personal, para poder establecer el número de personal y especialidad necesaria.
- En cuanto a la gestión de procesos administrativos, se debe tomar en cuenta que no se está realizando los métodos y procedimientos de la manera adecuada, por lo tanto, es necesario realizar inspecciones inopinadas de manera consecutiva, dar plazos a las dependencias y unidades quienes se encuentren a cargo de dar respuesta a alguna documentación, con el fin que el trámite documentario sea más fluido y no existe demora en cuanto a su gestión.



## REFERENCIAS

- Blandez M. (2014). *Proceso Administrativo*. La Loma Tlalnepantla, México: UNID.
- Brume, M. (2019). *Estructura Organizacional*. Recuperado de <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>.
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. (1.a ed.). Bogotá, Colombia.
- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega 2010 - 2013*. (Tesis de maestría). Recuperada de <https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>.
- Huamán, L. y Ríos, F. (2014). *Metodologías para implantar la estrategia: diseño organizacional de la empresa*. (2.a ed.). Lima, Perú: UPC.
- Louffat, J. (2016). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. (3.a ed.). Buenos Aires, Argentina: CENGAGE.
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. (2.a ed.). Azcapotzalco, México: PATRIA.
- Mendoza, A. (mayo, 2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>.



- Moreira, k. y Pérez, K. (2018). *Propuesta de mejora de los procesos administrativos aplicado a Litografic Ciudad de Guayaquil*. (Tesis de título). Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27326/1/tesis%20propuesta%20de%20mejora%20de%20los%20procesos%20administrativos%20a%20plicado%20a%20litografic%20ciudad%20%20de%20guayaq.pdf>.
- Nazareno, I. (enero, 2020). *Estudio de las estructuras organizacionales y su contribución a la sostenibilidad de las PYMES en Esmeraldas*. Recuperado de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/181/291>.
- Parimango, N. (2016). *Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2014*. (Tesis de licenciado). Recuperada de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1448>.
- Rico, M. y Sacristán, M. (2012). *Fundamentos Empresariales*. (1.a ed.). Madrid, España: Dehon.
- Robbins S. y Coulter M. (2014). *Administración*. (12.a ed.). Naucalpan de Juárez, México: PEARSON.
- Valencia, J. (2016). *Propuesta de una estructura organizacional y administrativa para la empresa Casa Club Créditos*. (Tesis de título). Recuperada de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5408/1/2016\\_propuesta\\_estructura\\_organizacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5408/1/2016_propuesta_estructura_organizacional.pdf).

## ANEXOS

### Matriz de Operacionalidad de Diseño Organizacional

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medicion
DISEÑO ORGANIZACIONAL	<p>El diseño organizacional consiste en los principios estructurales que guían el desarrollo de una organización, orientado hacia la eficiencia y eficacia empresarial.</p> <p>AUTOR: STEPHEN P.ROBBINS Y MARY COULTER.</p> <p>LIBRO: ADMINISTRACION 12VA EDICION 2014</p> <p>PAG:332</p> <p><a href="https://drive.google.com/drive/folders/1BGDaX2H00J6Mvy4OfSEG135z1SH3HkZO">https://drive.google.com/drive/folders/1BGDaX2H00J6Mvy4OfSEG135z1SH3HkZO</a></p>	<p>El diseño organizacional se evalúa tomando en cuenta seis elementos, especialización laboral, departamentalización, cadena de mando, alcance de control centralización y descentralización y formalización. Sin embargo se requiere de detalles observables a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert.</p>	ESPECIALIZACION DE TRABAJO:	Division de trabajo	Escala de Likert Ordinal
				Productividad laboral.	
			DEPARTAMELIZACION:	Actividades Laborales	
				Aptitudes.	
			CADENA DE MANDO:	Linea de Autoridad	
				Niveles Organizacionales	
			TRAMO DE CONTROL:	Supervision Directa	
				Control de subordinado	
			CENTRALIZACION Y DESCENTRALIZACION:	Toma de Decisiones	
				Participacion de los subordinados	
			FORMALIZACION:	Comportamiento laboral.	
				Reglas	
	Procedimientos				

### Matriz de Operacionalidad de Gestión de Procesos Administrativos

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medicion
<b>GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS</b>	<p>El proceso administrativo es la herramienta principal para el trabajo que desarrollan los administradores dentro de una organización. Se llama proceso administrativo porque dentro de las organizaciones se sistematiza una serie de actividades importantes para el logro de objetivos: en primer lugar éstos se fijan, después se delimitan los recursos necesarios, se coordinan las actividades y por último se verifica el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Libro: Proceso Administrativo. María de Guadalupe Blandez Ricalde. 2014.</p>	<p>La gestión de procesos administrativos se evalúa tomando en cuenta sus etapas, tales como la planeación, la organización, la dirección y el control, en el análisis de sus características mediante un cuestionario de respuesta cerrada a la Escala de Likert.</p>	PLANEACION	Objetivos	Escala de Likert Ordinal
				Metas Planeadas	
			ORGANIZACIÓN	Diseño de Tareas	
				Metodos	
			DIRECCION	Talento humano	
				Orientacion al cambio	
			CONTROL	Control de actividades	
				Medios de Control	






## FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: Juliana Cristina Alvarez Rodríguez
2. Profesión: Licenciada en Administración
3. Grado académico: Magister en Gerencia de Proyectos Empresariales
4. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
5. Cargo: Docente PFA

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración.

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		
16	X		
17	X		
18	X		

 Firma y DNI 09304074 del experto	Fecha 30/6/2021
---	-----------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia




## FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN
2. Profesión: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
3. Grado académico: MAGÍSTER EN FINANZAS
4. Institución donde labora: UCV
5. Cargo: DOCENTE

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración.

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		

 Mg. Victor Fabian Romero Escalante 40786760	Fecha 18/06/21
---	----------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia



## FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: Benito Larroche Cueto
2. Profesión: Administrador
3. Grado académico: Magister en Marketing y Negocios
4. Institución donde labora: UCV
5. Cargo: DTC

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración.

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		
16	X		
17	X		
18	X		

 Firma y DNI 10618780 del experto	Fecha 06 /07 /2021
---	--------------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia



Título: “DISEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ, CALLAO – 2021”								
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala	
<p><b>Problema General:</b> ¿Como se relaciona el Diseño Organizacional y la Gestión de Procesos Administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> PE 1. ¿Como se relaciona el diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2020?</p> <p>PE 2. ¿Como se relaciona el diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2020?</p> <p>PE 3. ¿Como se relaciona el diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2020?</p> <p>PE 4. ¿Como se relaciona el diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2020?</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación entre el Diseño Organizacional y la Gestión de Procesos Administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b> HE 1. Existe relación entre el diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021.</p> <p>HE 2. Existe relación entre el diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021</p> <p>HE 3. Existe relación entre el diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021</p> <p>HE 4. Existe relación entre el diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y la Gestión de Procesos Administrativos de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> OE 1. Determinar la relación entre el diseño organizacional y la planeación de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021.</p> <p>OE 2. Determinar la relación entre el diseño organizacional y la organización de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021.</p> <p>OE 3. Determinar la relación entre el diseño organizacional y la dirección de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021.</p> <p>OE 4. Determinar la relación entre el diseño organizacional y el control de la planta orgánica de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2021.</p>	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Especialización de trabajo	División de trabajo	1	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	
					Productividad laboral	2, 3		
						Actividades laborales		4
					Aptitudes			5, 6
						Cadena de mando		Línea de autoridad
					Niveles organizacionales			8
					Alcance de control	Supervisión Directa		9
						Control de Subordinados		10, 11
					Centralización y Descentralización	Toma de decisiones		12
				Participación de los Subordinados		13, 14		
				Formalización	Comportamiento Laboral	15, 16		
					Reglas	17		
					Procedimientos	18		
				Planeación	Objetivos	1, 2, 3		
					Metas planeadas	4, 5		
				Organización	Diseño de tareas	6, 7		
					Métodos	8, 9		
				Dirección	Talento humano	10, 11, 12		
Orientación al cambio	13, 14							
Control	Control de actividades	15, 16						
	Medios de control	17, 18						
			GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS					



## CUESTIONARIO

## a) VARIABLE: DISEÑO ORGANIZACIONAL

		NUNCA	CASI	AVECE	CASI	SIEMP
N°	DIMENSIÓN 1: ESPECIALIZACION DE TRABAJO	1	2	3	4	5
	<b>Indicador:</b> DIVISION DE TRABAJO					
1	Se realiza una buena distribución del trabajo a diario, jerárquicamente.					
	<b>Indicador:</b> PRODUCTIVIDAD LABORAL					
2	El personal es reconocido siempre por su gran productividad en el trabajo.					
3	Existen estrategias en el centro de labores que sirven para aumentar la productividad.					
	<b>DIMENSION 2: DEPARTAMENTALIZACION</b>					
	<b>Indicador:</b> ACTIVIDADES LABORALES					
4	Al realizar el planteamiento de las actividades laborales se toma en cuenta las necesidades en el Departamento.					
	<b>Indicador:</b> APTITUDES					
5	Se evalúa las aptitudes demostradas por el personal que conforman el Departamento.					
6	Se difunde las oportunidades de crecimiento de acuerdo a las aptitudes del personal.					
	<b>DIMENSION 3: CADENA DE MANDO</b>					
	<b>Indicador:</b> LINEA DE AUTORIDAD					
7	El Jefe de Departamento busca el bienestar de todos equitativamente y no el propio.					
	<b>Indicador:</b> NIVELES ORGANIZACIONALES					
8	Se comunica al personal la realización de actividades, ceremonias, formaciones, etc.					
	<b>DIMENSION 4: ALCANCE DE CONTROL</b>					
	<b>Indicador:</b> SUPERVISION DIRECTA					
9	El Jefe de Departamento siempre está en contacto con sus subordinados y tiene el conocimiento de las actividades diarias.					
	<b>Indicador:</b> CONTROL DE SUBORDINADOS					
10	El Jefe de departamento y el encargado de la oficina saben cómo controlar a sus subordinados manteniendo el clima laboral.					
11	El personal del área trabaja por convicción y no por presión.					
	<b>DIMENSION 5: CENTRALIZACION Y DESCENTRALIZACION</b>					
	<b>Indicador:</b> TOMA DE DECISIONES					
12	Se considera las opiniones del más antiguo hasta el menos antiguo en la toma de decisiones para los objetivos o metas.					
	<b>Indicador:</b> PARTICIPACION DE LOS SUBORDINADOS					



13	La participación laboral que realiza cada trabajador es influyente para el cumplimiento de tareas.				
14	Se incentiva al personal a compartir sus visiones, ideas de mejora e inquietudes en la oficina.				
	<b>DIMENSION 6: FORMALIZACIÓN</b>				
	<b>Indicador: COMPORTAMIENTO LABORAL</b>				
15	En la oficina predomina la buena conducta del personal, no existe el exceso de confianza.				
16	Existe la cordialidad entre personal interno y externo a la oficina, se inculca a los nuevos trabajadores a realizarlo.				
	<b>Indicador: REGLAS</b>				
17	Se da cumplimiento a las directivas, normas, reglamentos, etc. Vigentes en la Institución.				
	<b>Indicador: PROCEDIMIENTOS</b>				
18	El proceso documentario se realiza de la manera más fluida y rápida posible.				

**b) VARIABLE: GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS**

		NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACION</b>	1	2	3	4	5
	<b>Indicador: OBJETIVOS</b>					
1	La gestión documental esta correctamente estructurada, de forma que se cumplan los objetivos trazados.					
2	El personal del área siempre se establece objetivos claros y concisos.					
3	El clima laboral dentro de la oficina es adecuado para el logro de objetivos.					
	<b>Indicador: METAS PLANEADAS</b>					
4	El jefe de Departamento comunica a su personal las metas planeadas por parte del Comando Superior.					
5	El personal da su opinión y apoya al establecimiento de las metas.					
	<b>DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN</b>					
	<b>Indicador: DISEÑO DE TAREAS</b>					
6	La Institución da la potestad al Comandante de cada dependencia de realizar sus propios diseños de tareas.					
7	Las tareas son diseñadas tomando en cuenta la antigüedad de cada personal, el conocimiento y la experiencia.					
	<b>Indicador: METODOS</b>					
8	El personal tiene conocimiento de la mecánica del método de trabajo.					

9	La Dependencia realiza ordenes internas y los comunica oportunamente al personal para su conocimiento, en caso se realicen nuevos procesos y métodos en alguna gestión.					
<b>DIMENSION 3: DIRECCION</b>						
<b>Indicador: TALENTO HUMANO</b>						
10	El Comandante realiza actividades para el reconocimiento del talento humano del personal.					
11	La Institución en el proceso de admisión, tiene filtros para identificar el talento humano de los postulantes.					
12	Las escuelas de instrucción forman con valores y fortalecen el talento humano de los alumnos, para ponerlos en práctica dentro y fuera de la Institución.					
<b>Indicador: ORIENTACION AL CAMBIO</b>						
13	El personal siempre busca la mejora de la gestión y desarrolla nuevas formas.					
14	El personal con más de 30 años de servicio siempre está dispuesto a asumir nuevos retos y adaptarse a los cambios, actualizaciones, etc.					
<b>DIMENSION 4: CONTROL</b>						
<b>Indicador: CONTROL DE ACTIVIDADES</b>						
15	El Jefe de Departamento tiene el control y conocimiento de las actividades realizadas por sus subordinados.					
16	Las actividades realizadas en la oficina están escritas o anotadas en un lugar visible para el conocimiento y/o seguimiento correspondiente.					
<b>Indicador: MEDIOS DE CONTROL</b>						
17	El Jefe de Departamento tiene buena comunicación con sus subordinados para tener un correcto control de ellos.					
18	El personal tiene actualizadas los medios de control de documentación, ya sea cuadernos, sistemas, etc.					