

318302



**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA**

**ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

1

2ej

**LA FASE ESTATICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO  
Y LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA -  
ESTANDARIZADA EN UNA ORGANIZACION SOCIAL,  
COMO DETERMINANTE EN LA GENERACION DE  
INGRESOS, ALTERNATIVAS DE INVERSION, FUENTES  
DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA ORGANIZACION .**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
P R E S E N T A :  
DANIEL ESPINOSA GALLARDO**

MEXICO, D. F.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1993



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INTRODUCCION

## INTRODUCCION

En esta investigación he dado una especial importancia a la fase estática del proceso administrativo y al proceso administrativo en general, por considerarlo como la herramienta administrativa capaz de precisar los pasos que me permitan realizar y entender la manera como se puede llevar a cabo una administración completa y eficiente.

En la realización de esta investigación, se mostrará en la medida de lo posible, la creación de la Administración Estructurada Estandarizada a través de la fase estática del proceso administrativo, y su necesaria implementación en una Organización social como una herramienta vanguardista, capaz de generar ingresos que proporcionen alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

Este trabajo tiene dos aspectos: teórico y social que hacen considerable y de valor el estudio de esta investigación. Uno de ellos es el alcance social que tiene este trabajo, el cual es dar a conocer a la Administración Estructurada-Estandarizada como un elemento por medio del cual se fusionan y se adecúan rudimentos, principios, nociones administrativas surgidas desde la revolución industrial hasta el surgimiento de esta nueva era de comercio internacional estructurado-estandarizado donde la habilidad y sensibilidad para adecuarnos a los nuevos tiempos deter-

minaran nuestra permanencia en el colosal macrocrecimiento que se avecina a pasos agigantados llevando así a propios y a extraños niveles nunca imaginados, devolviendo a nuestra patria una vez más el brillo y la gloria que por tanto tiempo escapó de nuestras manos, a través de la edificación, estructura sobre estructura, produciendo un acelerado crecimiento estandarizado para la plena sofisticación de nuestras abundantes necesidades, es decir, por medio de la Administración Estructurada-Estandarizada.

El alcance teórico de esta investigación es dar a conocer una herramienta útil a propietarios, accionistas, directores, gerentes, inversionistas, etc. de cualquier ente económico los principios, objetivos, políticas, estructura, etc. de este sistema estructurado-estandarizado cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades de los individuos tales como: trabajo, alimentación, sustento, etc. y finalidades paralelas o idénticas que establezcan así un mercado similar e idéntico con un funcionamiento que en vez de realizar las diversas etapas de un trabajo, se encargue de una parte específica del proceso, creando en consecuencia una estructura estandarizada haciendo que un sistema administrativo y proceso administrativo sea idéntico a los demás creando así un nuevo sistema estratégico panorama para los mexicanos de la manera filosófica.

Para la realización de este trabajo formulé tres proposiciones o soluciones provisionales para el problema planteado, las cuales son:

Si la fase estática del proceso administrativo posibilita proponer la Administración Estructurada-Estandarizada a una Organización social e incrementar sus

ingresos, por lo tanto la aplicación de esta Administración favorece en forma sistemática la incorporación de la Organización en un mercado en masa, luego entonces a mayor conocimiento de la fase estática del proceso administrativo, mayor implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada con mayor incremento de ingresos en una Organización social y posibilidad de incorporación sistemática de la Organización a un mercado en masa.

Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social proporciona alternativas de inversión, por lo tanto genera fuentes de trabajo y utilidades a la misma que incrementan el ahorro de dinero, tiempo y energía, luego entonces a mayor implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada, mayores alternativas de inversión para la Organización social; con mayores fuentes de trabajo y utilidades en la misma organización que incrementen el ahorro de dinero, tiempo y energía.

Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social crea fuentes de ingresos y trabajo, por lo tanto favorece nuevas inversiones estandarizadas en cuanto a su estructura, luego entonces si existe una mayor implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social, existe una mayor creación de fuentes de ingresos y trabajo, así como una mayor inversión estandarizada en cuanto a su estructura.

De estos tres planteamientos surgió la que llamaré la hipótesis central, la cual será la siguiente: Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social permite la generación de ingresos, y esto proporciona alternativas de: Inversión, fuentes de

trabajo y utilidades, por lo tanto favorece la incorporación sistemática a un mercado en masa así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura, luego entonces a mayor aplicación de la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social, mayor generación de ingresos y esto proporciona mayores alternativas de: Inversión, fuentes de trabajo y utilidades; y por lógica hay mayores posibilidades de incorporación sistemática a un mercado en masa así como de ahorro en dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura.

Ahora bien, la negación de la hipótesis central es: Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social permite la generación de ingresos, y esto no proporciona alternativas de: Inversión, fuentes de trabajo y utilidades, por lo tanto no favorece la incorporación sistemática a un mercado en masa así como tampoco el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura; luego entonces a mayor aplicación de la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social, mayor generación de ingresos y esto no proporciona mayores alternativas de: Inversión, fuentes de trabajo y utilidades; no hay mayores posibilidades de incorporación sistemática a un mercado en masa así como tampoco ahorro en dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura.

Existen tres tipos de objetivos en la realización de esta tesis y son:

Objetivo General, que es dar a conocer a las personas interesadas o inversionistas en el ramo, lo que significa, lo que representa así como los objetivos, principios y reglas de la Administración Estructurada-Estandarizada.

Objetivo Particular será mostrar a la Administración Estructurada-Estandarizada como una herramienta capaz de generar amplias posibilidades de ahorro de: Dinero, Tiempo y Energía en la realización de un trabajo en una estructura sistemática estandarizada a través de sólidos principios que sirvan de premisas a toda su política y a sus acciones.

Y por último el objetivo específico es dar a conocer a los Administradores y Profesionistas con interés de inversión y éxito, por medio de una propuesta, la importancia que tiene el manejo de un tipo de Administración Estructurada-Estandarizada así como los elementos que lo forman para dar un panorama amplio en cuanto a métodos útiles y eficientes de inversión en nuestro país.

Para la realización de esta tesis utilizaré la investigación documental, ya que gran parte del contenido de dicha tesis necesita consulta de libros, enciclopedias, apuntes o informes. Y también en conjunción con la investigación de campo, ya que será necesario, que lo que encuentre documentalmente se adecúe a las necesidades de la Administración Estructurada-Estandarizada y esto requiere de observación, en esta parte realizaré un Cuestionario Pretest, un Cuestionario Posttest dirigido a los gerentes de las compañías y una Entrevista Pretest dirigida a los dueños de las mismas, para corroborar toda la investigación.



La ubicación para la investigación teórica es la biblioteca de la Universidad Latinoamericana, ubicada en Gabriel Mancera 1402, la biblioteca central de la Universidad Nacional Autónoma de México ubicada en Ciudad Universitaria, la biblioteca Francisco Zarco con número de registro dentro de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas # 951 en el Distrito Federal y el tiempo que se llevó realizar dicha investigación fue del 10 de Abril de 1993, al 31 de Octubre de 1993.

Así también, la ubicación para la investigación de campo fueron las empresas: Librería el Faro, S.A de C.V, Librería Maranatha, S.A de C.V, librería Cupes, S.A de C.V, Librería el Oasis, S.A de C.V, y la Librería la Antorcha de México, S.A de C.V, todas ellas ubicadas en el Distrito Federal.

Para lograr todo lo anterior, he decidido tomar para la realización de esta tesis, la Administración general como el área de conocimiento, mostrando la fase estática del proceso administrativo como los pasos indispensables para la realización de esta teoría que es la Administración Estructurada-Estandarizada y así mostrar a las personas involucradas en el ramo, a los administradores y estudiosos de la materia que el proceso administrativo no se formuló sólo para crear empresas u organismos sociales, sino que también es una herramienta útil para dar seguimiento y solución a cualquier problema o situación que se presente en nuestra vida diaria.

La realización de esta tesis se enfrenta a una limitante teórica que es conveniente que se mencionen antes de empezar el desarrollo capitular de la tesis, y es:

Administración General: Tomando en cuenta las estructuras y sistemas así como la fase estática del proceso administrativo en una situación caso a partir de la evaluación de la producción de funciones y servicios en una Organización social.

Mencionaré ahora algunos impedimentos que se presentan a lo largo de la realización de esta tesis que podrían influir en el desarrollo de la misma y entre los que destacan son los siguientes: La presente investigación representa solo una propuesta para la tentativa implantación de la Administración Estructurada-Estandarizada por lo cual no se puede desarrollar dentro de este trabajo la fase dinámica del proceso Administrativo utilizado en cuestión ya sería un tema aparte del que se está realizando, se pueden presentar dificultades en la recopilación de información dentro de las empresas a entrevistar, así como la desigual cooperación de los encuestados para revelar información que es de utilidad para el desarrollo de la misma. Falta de actualización de las fichas bibliográficas en cuanto a los temas afines a la investigación, traducción al español y escasa accesibilidad a la fuente de datos en cuanto al estudio caso.

Ahora bien, para comenzar y conociendo lo que se llegará a realizar en esta tesis, pasará a el desarrollo formal de dicha investigación, esperando que sepan estimar y juzgar el esfuerzo dedicado a esta obra, la cual consta de cuatro capítulos. En los dos primeros capítulos, hablaré de la Administración en general para facilitar el estudio de este trabajo, de la organización como estructura y sistema abierto al cambio, a la modernización, al desarrollo, etc;

Así como también del enfoque de sistemas, conjuntando así todo lo teórico para el desarrollo y planteamiento de esta investigación que requiere de un cien porciento del apoyo teórico. En el tercer capítulo, desarrollaré la Administración Estructurada-Estandarizada a través de la fase estática del proceso administrativo que es la Previsión, la Planeación y la Organización. Por último, en el caso práctico comprobaré la necesaria implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social mediante la utilización de los instrumentos de recopilación a través de una metodología implementada a esta investigación.

**INDICE DE  
CONTENIDO**

	Pag.
<b>CAPITULO I : ADMINISTRACION -----</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes Teóricos -----	2
1.2 Definición -----	8
1.3 El Proceso Administrativo -----	11
1.4 Principales Areas Funcionales de la Administración -----	17
 <b>CAPITULO II : LA ORGANIZACION -----</b>	 <b>22</b>
2.1 Generalidades -----	24
2.2 Definiciones -----	25
2.3 Principios de la Organización -----	27
2.4 La Estructura Organizacional -----	28
2.4.1 Elementos que la forman -----	29
2.4.2 La Organización Social -----	31

2.4.3	Tipos de Estructura Formal -----	33
2.4.4	La Organización Informal -----	37
2.5	La Organización : Enfoque de Sistemas -----	41
2.5.1	Clasificación de los Sistemas -----	41

### CAPITULO III: LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA 53

3.1	La Administración Estructurada-Estandariza y la fase estática del Proceso Administra- tivo -----	54
3.1.1	La Previsión -----	55
3.1.1.1	Análisis de la Problemática y las causas que dieron lugar a la Admi- nistración Estructurada-Estandari- zada -----	57
3.1.1.2	Definición de la Administración --- Estructurada-Estandarizada -----	62
3.1.1.3	Elementos de la Administración --- Estructurada-Estandarizada -----	63
3.1.1.4	Objetivos, Reglas y Políticas de la Admon. Estructurada-Estandarizada -	64
3.1.2	La Planeación -----	73
3.1.2.1	Instrumentos de la Planeación -----	73
3.1.2.2	Análisis de la Gráfica de Gantt y de la Red de Proyecto PERT-CPM ---	75

3.1.3	La Organización -----	81
3.1.3.1	Criterios a seguir para la creación del Organigrama Estructural Celular -----	83
3.1.3.2	El Organigrama Estructural Celular-----	84
CAPITULO IV :	EL CASO PRACTICO -----	93
4.1	Metodología Implementada -----	94
4.2	Planeación -----	95
4.3	Recopilación y Procesamiento de datos -----	109
4.4	Procesamiento -----	153
4.5	Interpretación -----	201
4.6	Comunicación -----	250
	Conclusiones del Caso Practico -----	251
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	-----	I
APENDICE	-----	X
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	-----	LIX
INDICE DE FIGURAS	-----	LYII

## **CAPITULO I**

### **ADMINISTRACION**

## **CAPITULO I : ADMINISTRACION**

En este capítulo se destacan los antecedentes teóricos de la Administración los cuales han sido resultado de la influencia de la cultura contemporánea y de los valores sociales sobre el pensamiento administrativo; en ellos se describen los enfoques principales de los estudiosos de la materia sobre el pensamiento y teorías administrativas que han destacado y han sido consideradas como la piedra angular de la práctica administrativa, los conceptos administrativos (los cuales se consideran de vital importancia para el desarrollo del tema), las características de la Administración (las cuales se consideran como los rasgos distintivos de la misma), el proceso administrativo como el conjunto de pasos o etapas necesarias para llevar a cabo la actividad administrativa y por último las principales áreas funcionales en las que se llega a desarrollar la administración.

### **1.1 - ANTECEDENTES TEORICOS**

El origen de la Administración data de la remota antigüedad, ya que desde los orígenes de la humanidad, el trabajo en grupo siempre ha existido, debido al crecimiento



de estas organizaciones humanas tanto en tamaño como en complejidad se desarrollaron estructuras y teorías que se adecúan, justifican, fundamentan las actividades de dichas organizaciones; esto no fue sino hasta principios del siglo XX con el que la Administración comenzó a poseer un conjunto de conocimientos sistematizados para planear, organizar, integrar, dirigir y controlar técnicamente las actividades del grupo con el fin de lograr objetivos.

No obstante este desarrollo organizacional, como lo mencioné, se han creado una amplia gama de enfoques sobre la misma, y estos a su vez han originado una serie de escuelas y/o teorías administrativas con sus respectivos seguidores tales como: la escuela Empírica con Ernest Dale, la escuela Científica de Frederick W. Taylor, la escuela clásica de Henry Fayol, la escuela Humano-Relacionista que tiene como principal representante a Elton Mayo, la escuela Estructuralista de Max Weber, la escuela Humano-Conductista de Kurt Lewin, la escuela de la teoría Decisional cuyos principales representantes encontramos a Herbert A. Simon y a James March, y por último a la teoría de sistemas cuya paternidad se le atribuye a Wilfredo Pareto. A continuación se señalará y describiré brevemente el enfoque principal de cada una de ellas.

"1.-Escuela Empírica - La cual sostiene que la experiencia es la única fuente de conocimiento que convierte a la persona en un eficiente administrador. Esta escuela considera de poco valor los principios administrativos que

puedan darse, ya que el punto de vista empírico se centra en la experiencia. Su principal representante de esta escuela es Ernest Dale, autor del libro Los grandes Organizadores.

2.-Escuela Científica - La teoría científica de la Administración nació en las empresas industriales y fueron los ingenieros quienes primero se interesaron por una eficaz Administración, sobre todo en el área de producción. El objetivo principal de esta teoría se concentró en incrementar la productividad y mejorar el desempeño de los trabajadores para lograr mayor eficiencia. Su principal representante fue el Ingeniero Estadunidense Frederick W. Taylor considerado como el fundador de la Administración Científica por su obra Principios de la Administración Científica.

3.-Escuela Clásica - A esta escuela se le denomina tradicional, operacional o del proceso administrativo. Su enfoque se orienta hacia la identificación de funciones administrativas, es decir, las actividades que realiza el administrador, y al establecimiento de principios administrativos. Se considera que las funciones y principios son universales para todos los administradores. El fundador de esta corriente fue el ingeniero francés Henry Fayol, cuya obra principal es la Administración industrial y general.

4.-Escuela Humano-Relacionista - El enfoque de esta escuela se centra en el aspecto humano de la administración, destacando que su desempeño implique actuar con personas

mediante las cuales se logran objetivos de la organización. La corriente de las relaciones humanas o corriente humano-relacionista, tiene como iniciador y principal representante al psicólogo australiano Elton Mayo quien realizó estudios de campo en los que resalta su interés por la Motivación, que al ser deficiente origina ausentismo, deserción y baja de productividad en las empresas, creando así una nueva teoría basada en las relaciones humanas como instrumento para obtener una mayor producción y satisfacción humana en el trabajo.

5.-Escuela Estructuralista - Se le denomina también escuela del sistema social. Contiene el enfoque sociológico sobre los organismos sociales, y contribuye con grandes aportaciones al estudio de la Administración. Su origen se remonta a las obras del famoso sociólogo alemán Max Weber, reconocido como padre de la sociología moderna; después de él, la teoría estructuralista ha sido ampliada y enriquecida por otros sociólogos, entre ellos: Renato Mayntz, quien escribió el libro Sociología de la organización, Amitai Etzioni, autor de Organizaciones modernas, y Ralph Dahrendorf, autor de Sociología de la Industria y la empresa.

6.-Escuela Humano-Conductista - Se le conoce también como escuela del comportamiento humano o nohumano-relacionista, ya que representa un nuevo enfoque de la escuela de las relaciones humanas, con la que mantiene nexos, tanto en conceptos como en valores; sin embargo, la co-

El movimiento humano-conductista señala una perspectiva amplia sobre la importancia del elemento humano en los organismos sociales. Su fundador es Kurt Lewin quien estudió a los pequeños grupos y destacó las ventajas de la participación e interacción entre los miembros de un grupo de trabajo (Dinámica de grupos), y a Douglas McGregor como su principal representante con su libro El aspecto humano en las empresas en el que presenta dos enfoques distintos de dirección y control de los subordinados; cada enfoque tiene como punto de partida, la forma de contemplar las características de la naturaleza humana, el primer enfoque lo denomina teoría "X" que se refiere a la forma de Administración tradicional y el segundo enfoque que lo denomina como teoría "Y" que pretende que los objetivos individuales estén encaminados a los objetivos organizacionales.

7.-Teoría Decisional- Se conoce también como Escuela matemática, Cuántica o de Investigación de operaciones. Esta escuela considera que lo más importante dentro de un organismo social es la toma de decisiones, aspecto que se convierte en el núcleo de este enfoque; los teóricos modernos de esta escuela son especialistas en el campo de las matemáticas y la economía. Entre los principales representantes de esta escuela se encuentran Herbert A. Simon y James March, aunque no deben olvidarse las contribuciones de Chester I. Bernard.

B.-Teoría de Sistemas- Esta teoría es ampliamente reconocida como el enfoque moderno en el estudio de los organismos sociales ya que por su enfoque interdisciplinario permite al administrador comprender las aportaciones y puntos de vista de los diversos especialistas y conceptualizar a la empresa como un sistema compuesto de subsistemas, cada uno de ellos con sus propias funciones y objetivos; de igual manera, advertirá que existen interrelaciones entre los subsistemas, cuyo funcionamiento influye en los resultados de la organización. Esta teoría surgió en el enfoque de sistema social, que sirvió de base a los representantes de la escuela estructuralista. Algunos atribuyen la paternidad del enfoque de sistemas sociales para la administración entre otros; a Milfredo Pareto con su libro *Tratado de sociología general*, y a Chester I. Barnard con su libro titulado *Las funciones del ejecutivo.*" [1]

Después de haber revisado brevemente las corrientes o escuelas administrativas, cabe señalar que el criterio comúnmente aceptado y adoptado por la mayoría de los administradores profesionales, es el de la escuela clásica o tradicional porque es el que se adecúa a las necesidades que imperan en nuestros días.

Puede señalar también que la corriente clásica, se preocupa por identificar las funciones del administrador y establecer principios. Citado los demás enfoques y aportaciones de las corrientes pueden ubicarse dentro de los procesos administrativos, y sirven como valiosas herramientas para mejorar el desempeño de las funciones administrativas.

## 1.2 - DEFINICION

La palabra administración surgió desde que el hombre se tuvo que asociar en organizaciones de voluntarios para lograr determinados fines comunes como por ejemplo; alimento, vestido, vivienda, etc.. Para conseguir tales fines, el hombre tuvo que realizar una serie de actividades metodológicas estructurales e integradas, aunque en forma inconsciente y sin ningún conocimiento académico tales como preveer, planear, organizar, integrar, dirigir y controlar.

Algunos autores como Fernandez Arana, James A.F. Stoner, Charles Wankel, Henry Fayol, Arias Galicia, Hernandez Fuentes, entre otros, llevan la palabra Administración en la portada de sus libros como tema central, y giran alrededor de conceptos o versiones del Proceso Administrativo aplicado a las funciones desempeñadas por los administradores; este marco de referencia es útil y comprende todos los aspectos importantes de la labor administrativa.

Etimológicamente la palabra Administración se forma del prefijo Ad = Hacia y Minister = subordinación u obediencia, De manera que el término Administración significa: "servir o desarrollar una función bajo el mando de otro".[2]

A continuación otras algunas definiciones dadas por diferentes autores :

"George P. Terry - Administrar consiste en lograr un objetivo mediante el esfuerzo ajeno.

Henry Fayol - Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.

F.F.L. Prech - Administrar es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa para lograr un propósito dado.

James D. Mooney - Administrar es el arte o técnica de dirigir e inspirar a que los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana.

Agustín Reyes Ponce - Administrar es la técnica que busca hacer lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa.

Fernández Arena - La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de un mecanismo de operación y a través del esfuerzo humano." [7]

En resumen, puedo afirmar que la Administración es el conjunto sistemático de reglas y operaciones estandarizadas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social con el propósito de hacer posible el logro de los objetivos específicos con los recursos materiales y humanos con los que se dispone y así poder alcanzar las metas establecidas.

Los signos distintivos ó características que constituyen a la Administración son los siguientes:

a) "Universalidad - La Administración se da en cualquier organización social, ya sea pública, privada, religiosa, militar, etc.

b) Especificidad - El fenómeno administrativo es específico y distinto a los demás.

c) Unidad Temporal - El proceso administrativo consta de diversas fases, lo que no quiere decir que se den separadamente sino en forma espontánea.

d) Unidad Jerárquica - Todas las personas que tienen cierta autoridad en una empresa participan de la misma administración." [4]



#### 1.4 - EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Al estudiar la administración bajo el enfoque de un proceso, este puede analizarse y describirse en sus partes fundamentales; en la práctica se ejecutan en forma simultánea, en mayor o en menor grado, todas las funciones que componen el proceso administrativo; solo para efectos de este estudio, cada parte del proceso se estudiará por separado para una mejor y fácil comprensión de quien aprende, por lo tanto, no debe considerarse que los conceptos de cada función puedan encajillarse y aislarse de los demás, ya que existe una interrelación entre ellos.

Para todas las formas de esfuerzo de grupo, la aplicación de un proceso administrativo es universal, puesto que es identificable en todo tipo de organismos sociales, sin importar el sistema económico en que se desenvuelvan, y abarca todos los niveles jerárquicos de aquellos, sin ser solo responsabilidad de los principales administradores.

El proceso Administrativo, tiene como finalidad el precisar los pasos que nos permitan entender la manera como se puede llevar a cabo una administración completa y eficiente.

Existen diferentes criterios de división, pero todos persiguen lo mismo: explicar la manera correcta de administrar.

Entre los autores que han clasificado el Proceso Administrativo en elementos, encontramos a:

## "AUTORES

## ELEMENTOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

Henry Fayol	Prever, Organizar, Mandar, Coordinar y Controlar.
George R. Terry	Planeación, Organización, Ejecución y Control.
Harold Koontz y Cyril D'Donnell	Planear, Organizar, Integrar, Dirigir y Controlar.
Agustín Reyes Ponce	<u>Fase Estática:</u> Previsión, Planeación y Organización.  <u>Fase Dinámica:</u> Integración, Dirección y Control." [5]

Me basaré en la división de Agustín Reyes Ponce por considerarla una de las más completas. Por lo tanto desarrollaré a continuación las etapas de: Previsión, Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control.

### **La Previsión**

La palabra previsión significa ver anticipadamente, teniendo esta fase del Proceso Administrativo, la finalidad de efectuar un análisis de las condiciones futuras que prevalecerán en la empresa.

Para ello es necesario:

- a) Determinar que es lo que se quiere alcanzar (fijar uno o varios objetivos).
- b) Analizar los factores que nos puedan facilitar o dificultar el paso anterior.
- c) Reunir las diferentes alternativas de acción posibles.

### La Planeación

"Planear implica proyectar en forma consciente la acción futura, es un proceso intelectual que requiere tiempo, atención y dedicación suficiente para establecer los resultados que se esperan y la forma en que se pretende lograrlos.

Durante la planeación, se fijan políticas, procedimientos y programas que orientarán la acción.

Políticas: Son el conjunto de normas a seguir.

Procedimiento: son los planes que señalan la secuencia cronológica mas eficiente para obtener los mejores resultados en cada función concreta de la empresa.

Programas: son los planes de acción que determinarán el tiempo en el cual se llevará a cabo un secuencia de operaciones." [4]

Existen también programas en los que se incluye el factor costo y son denominados Presupuestas.

### La Organización

"En Administración, la palabra Organización tiene dos significados distintos:

- 1.- El que se refiere a un organismo social como un todo: una empresa, una dependencia gubernamental, un hospital, una escuela, etc.
- 2.- El que significa un proceso de estructurar formalmente las funciones y jerarquías dentro de un organismo social; con este significado se utiliza la palabra Organización como etapa del proceso administrativo." [7]

Agustín Reyes Ponce define a la Organización como la estructura técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

En forma resumida, la organización responde a la pregunta Como se va a hacer?, para lo cual es necesario:

- 1.- Fijar la autoridad y responsabilidad en cada nivel jerárquico.

- 2.- Llevará cabo una división de funciones que permite alcanzar los objetivos preestablecidos.

### La Integración

La integración consiste en dotar al organismo social de los diversos recursos que requiere para su eficiente desempeño. Para tal efecto, se requiere seleccionar los mejores recursos, adaptarlos a las empresas y por último, buscar la manera de que estos mejoren cada día.

La integración de estos recursos (financieros, materiales, técnicos y humanos) es una actividad que destaca con mayor grado al iniciar las operaciones de un organismo social; posteriormente se convierte en función permanente durante la existencia del mismo, puesto que de manera constante se necesitará dotar al organismo de los recursos financieros, materiales, técnicos y humanos que se requiera. Será función de los Administradores adquirir, mantener y utilizar estos recursos de una manera eficiente, por tanto, es común decir que administrar consiste en lograr el óptimo manejo de los recursos con que cuenta un organismo social.

### La Dirección

La Dirección es la parte central de la Administración, puesto que por su conducta se logran los resultados que finalmente servirán para evaluar al administrador. En otras palabras la Dirección es la parte

medular del proceso administrativo, sin la cual, no se podría dar eficientemente, ninguna de las fases mencionadas anteriormente. La Dirección es la parte práctica y real, ya que trata directamente con las personas, ya que estas son quienes finalmente influyen en el éxito o fracaso del organismo social. Agustín Reyes Ponce define a la Dirección como el elemento que tiene como fin primordial, el ver que se haga todo lo planeado, para lo que será necesario guiar y vigilar el trabajo por medio del establecimiento de:

- a) Un adecuado sistema de mando y/o autoridad
- b) Una buena comunicación (por medio de ella fluyen los ordenes y los informes)
- c) Una eficiente supervisión

### El Control

El control es el último elemento del Proceso Administrativo, pero esta estrechamente relacionada con la Planeación, a la cual sirve de retroalimentación para futuros planes. Su función consiste en establecer sistemas para medir y corregir las ejecuciones de los integrantes del organismo social, con el fin de asegurar que los objetivos fijados se vayan logrando; por tanto, mientras mas claros, completos y ordenados sean los planes, mas se facilitará la función de control. Maddock define al Control como "La medición de los resultados actuales y pasados, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes".181 Por lo

tanto el Control no debe considerarse como una fase final del Proceso administrativo, sino como un elemento final que acompañará nuestra acción desde que la iniciemos hasta que la terminemos.

## 1.5 PRINCIPALES AREAS FUNCIONALES DE LA ADMINISTRACION

Cuando se hace referencia a la Administración de una área funcional, se debe de entender que en esta se da la aplicación del proceso administrativo además que el número de áreas funcionales en una empresa, dependerá de la complejidad de la misma, existiendo cuatro de ellas que considere como esenciales:

Administración de la Producción es la aplicación del Proceso Administrativo en las actividades encaminadas hacia la producción de bienes y/o servicios.

Administración Financiera es la aplicación del Proceso Administrativo en las actividades que se realizan para lograr el óptimo manejo de los recursos financieros de un organismo social.

Administración de Mercadotecnia es la aplicación del Proceso Administrativo en las actividades destinadas a la realización de la venta de bienes y/o servicios a determinadas personas u organizaciones.

Administración de Recursos Humanos en general, es la aplicación del Proceso Administrativo en las actividades orientadas hacia la acción eficiente, el desarrollo y la realización personal del elemento humano que pertenece a un organismo social.

Por consiguiente, en cada área funcional deberá tenerse en cuenta una serie de objetivos relacionadas con las cuatro áreas funcionales comunes de una empresa y las veadas dentro de esta Administración Estructurada-Estandarizada que describiré en los siguientes capítulos.

En este capítulo se conoció el origen, la evolución de la Administración así como las escuelas, las teorías que sirvieron para tecnificar, modernizar a la Administración, su definición e importantes conceptos de grandes autores que dieron renombre técnico y científico a la Administración, así como también resaltar su vital y necesaria participación en todo tipo de organizaciones, sea sociales que pretendan crecer, desarrollarse y alcanzar niveles de excelencia a cualquier nivel, nacional e internacional. Se propuso un modelo de proceso administrativo considerado como el más completo y acorde a nuestras necesidades y por último se mencionaron las principales áreas funcionales de la Administración tales como: Producción, Finanzas, Mercadotecnia, y a los Recursos Humanos. Elementos que para mi opinión siempre deben ser integrados y desarrollarse, en cualquier Organismo Social Formal que pretenda alcanzar todas sus metas y objetivos.



Però ahora debido al tema desarrollado en esta investigación es también de importancia estructural y metodológica hablar acerca de lo que son los Organismos Sociales en los cuales se pretende integrar y aplicar todos estos conocimientos en una forma práctica.

**BIBLIOGRAFIA - CAPITULO I. -ADMINISTRACION-**

- [11] - SZALAY Ríos Adalberto y ADUNA Paniagua Andrés  
Orígenes y Perspectivas de la Administración  
Pag. 77,103,113,141  
Ed. Trillas ----- 7
- [12] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas Teórica y Práctica  
Tomo 1  
Pag. 15  
Ed. Trillas ----- 8
- [13] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas Teórica y Práctica  
Tomo 1  
Pag. 14,17  
Ed. Trillas ----- 8
- [14] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas Teórica y Práctica  
Tomo 1  
Pag. 27,28  
Ed. Trillas ----- 10
- [15] - BARAJAS Medina Jorge  
Administración  
Pag. 10  
Ed Trillas ----- 12

- [6] - PARAJAS Medina Jorge  
Administración  
Pag. 17  
Ed Trillas ----- 13
- [7] - PARAJAS Medina Jorge  
Administración  
Pag. 19  
Ed Trillas ----- 14
- [8] - MADDOCK J.  
The Principles and Practice of Management  
Pag. 550  
Ed Longmans ----- 16

## **CAPITULO II**

### **LA ORGANIZACION**

## CAPITULO II : LA ORGANIZACION

En este capítulo estableceré la ubicación e identificación de la organización a través de su concepto y así interpretar y conocer las tres formas en que se presenta la organización, también la importancia de la organización dentro de una estructura, las definiciones de importantes estudiosos de la materia así como las bases y/o principios en los cuales se apoya la organización.

Dentro de este capítulo hablaré de las estructuras y los organismos sociales los cuales forman parte integral de esta investigación, así como también daré a conocer los dos grandes tipos de organización que existen en nuestro medio con el fin de resaltar e identificar al tipo de organización en la cual se va a presentar la Administración Estructurada-Estandarizada, y por último hablaré del enfoque de sistemas los cuales considero de importancia para la organización moderna, ya que ésta representa el medio por el cual una organización podrá estar en contacto directo con su medio para poder desarrollarse ampliamente, así como también por lo tanto de una manera eficiente.

## 2.1 - GENERALIDADES

La palabra Organización viene del griego organon, que significa instrumento. Para entender fácilmente el concepto de Organización en nuestra lengua castellana daré el uso que se le da a la palabra Organismo en nuestro medio, el cual lo podemos interpretar en tres formas :

- a) "Un conjunto de Partes y Funciones Diversas : ningún organismo tiene partes idénticas, ni de igual funcionamiento.
  - b) Una Unidad Funcional : esas partes diversas, con todo, tienen un fin común e idéntico.
  - c) Una Coordinación : Precisamente para lograr ese fin, cada una pone una acción distinta, pero complementaria de las demás; obran en vista del fin común y ayudan a las demás a constituirse y ordenarse conforme a una tecnología específica."
- [199]

La Organización por ser el elemento final del aspecto teórico recoge, complementa y lleva hasta sus últimos detalles la previsión y planeación con respecto a como debe ser una empresa.

Constituye el punto de enlace entre los aspectos teóricos, y de los aspectos prácticos de la Administración.

Una vez que ha conocido el origen, la importancia y el uso que se le ha dado a la palabra organización, plantearé las definiciones de los conceptos de algunos autores que considero de importancia por sus aportaciones a la organización y a la vez para los fines de esta investigación, los cuales son:

## 2.2 - DEFINICIONES

**George R. Terry** -"La organización es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas." [10]

**Petersen y Plowman** -"La organización es un método de distribución de la autoridad y de la responsabilidad, y sirve para establecer canales prácticos de comunicación entre grupos." [11]

**Joseph Litterer** - "La organización es una unidad social, dentro de la cual existe una relación estable (no necesariamente personal) entre sus integrantes, con el fin de facilitar la obtención de una serie de objetivos y metas." [12]

**Oliver Sheldon** - "La organización es el Proceso de combinar el trabajo de los individuos o grupos que deben efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que así se ejecuten, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles." [13]

**Agustín Reyes Ponce** - "La organización es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados." [14]

**James A.F. Stoner** - "Proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas." [15]



Una vez que he planteado las definiciones de los conceptos que involucra a la organización, estableceré aquella definición que considere para el desarrollo de la presente investigación, en el cual defino a la organización como un dispositivo para lograr eficientemente con las medias de un grupo, algún propósito determinado.

Ahora considerará y tomaré en cuenta los principios sobre los cuales se apoya la organización para que de esta manera una empresa pueda alcanzar sus metas, objetivos y propósitos, los cuales son:

Principio de Especialización, Principio de Unidad de Mando, Principio de Autoridad-Responsabilidad, Principio de Dirección-Control.

## 2.3 - PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACION

**Principio de la Especialización** -"Cuanto mas se divide el trabajo, dedicando a cada empleado a una actividad mas limitada y concreta, se obtiene, de suyo, mayor eficiencia, precisión y destreza." [16]

**Principio de la Unidad de Mando** -"Para cada función debe existir un solo jefe." [17]

**Principio de Equilibrio de Autoridad-Responsabilidad** -"Debe precisarse el grado de responsabilidad que corresponde a cada jefe de cada nivel jerárquico, estableciéndose al mismo tiempo la autoridad correspondiente a aquella." [18]

**Principio de Equilibrio de Dirección-Control** -"A cada grado de delegación debe corresponder el establecimiento de los controles adecuados, para asegurar la unidad de mando." [19]

Una vez que he establecido una relación de la serie de principios y definiciones de la organización, así como las excepciones e importancias que se presentan sobre esta, profundizaré el análisis sobre la misma, en especial sobre la estructura organizacional que a continuación dare a conocer.

## 2.4 - LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Con el término estructura se designa a la distribución y el orden de las diversas partes que integran un todo: puede ser de un cuerpo humano, un edificio, una compañía, una obra literaria, etc. esto quiere decir que la estructura de algo consiste en las interrelaciones relativamente estables de sus partes.

Para una compañía o cualquier organización, el proceso de organización requiere determinar el trabajo que se hará a fin de que la compañía alcance sus metas, se

divide el trabajo en forma adecuada entre los empleados y se establece un mecanismo que coordine las actividades. Un resultado de ese proceso será una estructura organizacional, la cual representa los procedimientos formales a través de los cuales se administra la compañía. Su estructura organizacional dependerá de su propósito y estrategia, en un periodo determinado.

Por lo anterior la estructura organizacional se define como "el arreglo e interacciones de los componentes de una organización." [20]

Esta especifica la división de actividades dentro de una organización.

Muestra a la vez como están relacionadas las diferentes funciones e actividades.

Muestra el grado de especialización del trabajo e indica su grado de estructura jerárquica y de autoridad, así como sus relaciones de subordinación.

#### 2.4.1 - ELEMENTOS QUE LA FORMAN

Para comprender y analizar a la estructura organizacional es conveniente partir de los "cinco elementos que la forman, los cuales son : Especialización de Actividades, Estandarización de Actividades, La Coordinación de Actividades, La Centralización y Decentralización de la toma de decisiones y El Tamaño de la Unidad de Trabajo.

1.- **Especialización de Actividades** - Se refiere a la especialización de las tareas individuales y de grupo en el seno de la organización (división de trabajo) y a la agrupación de ellas en unidades de trabajo (departamentación).

2.- **Estandarización de Actividades** - Designa los procedimientos que la organización asegura la predictibilidad de sus actividades.

3.- **La Coordinación de Actividades** - Se refiere a las funciones de las subunidades dentro de la organización. Sin embargo a medida que el trabajo se torna mas complejo y aumenta la especialización, la estandarización ya no es suficiente para coordinar las actividades. Entonces es preciso desarrollar nuevos mecanismos a fin de integrar el trabajo en unidades interdependientes.

4.- **La Centralización y Descentralización de la Toma de Decisiones** - Denotan la localización del poder de decidir. En una estructura organizacional centralizada, las decisiones son tomadas en un alto nivel por los ejecutivos de alta gerencia o bien por una sola persona. En una estructura organizacional descentralizada, dicho poder lo comparten mas individuos en los niveles de gerencia intermedia y bajo.

5.- El Tamaño de la Unidad de Trabajo - Aquí solo indica el número de empleados que hay en un grupo de trabajo." [21]

Dentro de la estructura organizacional, mencionaré y daré a conocer la definición de la Estructura Organizacional Social la cual es un elemento fundamental para el conocimiento y entendimiento de la presente investigación

#### 2.4.2 - LA ORGANIZACION SOCIAL

Los sociólogos y especialistas en las ciencias sociales tales como Bruce J. Cohen, James O. Whittaker, Didier Anselm, John Riesz, William Ogburn, Luis Reclus, entre otros aceptan que una estructura social es la interrelación o disposición de las partes de un todo.

Aplicado lo anterior a una entidad económicamente activa considerada como un todo unido y organizado; la estructura social puede explicarse como "un sistema articulado de relaciones sociales, en el cual cada una de sus partes sirve al resto del sistema y, a su vez, se beneficia con las actividades de cada parte y con las actividades globales del sistema" [22].

Esta definición permite destacar que la estructura social no permanece estática sino que es un proceso en cambio permanente, que abarca fenómenos tangibles tanto en grupos formales, como en grupos informales. Es decir, una estructura se manifiesta en todos los campos de la actividad humana (familiar, educativo, económico, político, religioso,

etc.), pero si la estructura se estanca, se vuelve anacrónica (Error de cronología), y deja de cumplir su función dentro de la sociedad.

#### a) LA ORGANIZACION FORMAL E INFORMAL

Dentro de las estructuras sociales se dan grupos sociales los cuales son "cualquier número de personas que interactúan entre sí y que comparten una conciencia de pertenencia o afiliación, basada en expectativas de conducta comunes" [23]. Estas a su vez dan lugar a dos grandes grupos y estructuras las cuales son las llamadas Estructuras formales e informales que desarrollaré a continuación.

#### b) LA ORGANIZACION FORMAL.

A continuación presentaré algunas definiciones de reconocidos estudiosos de la organización:

**James A.F. Stoner**

"La organización formal es la estructura planeada, y representa un intento deliberado por establecer patrones de relación entre los componentes encargados de alcanzar los objetivos de manera efectiva." [24]

**James E. Kast**

"La estructura formal, es la relación de decisiones explícitas y de naturaleza prescriptiva, una guía de la manera en que las actividades deben ser realizadas." [25]

Dentro de la organización formal existen tres tipos de estructura comunes, las cuales son : Funcional, por Producto/Mercado, Matricial.

#### **2.4.3 - Tipos de Estructura Formal [26]**

1. Estructura Funcional - "Forma de departamentalización en que todo el que se ocupa en de una actividad funcional, como la mercadotecnia y las finanzas, es agupado en una unidad." [27]

##### **Ventajas**

- a) Adecuado para un ambiente estable
- b) Favorece la adquisición de pericia
- c) Ofrece a colegas como especialistas
- d) Requiere poca coordinación interna
- e) Requiere menos destrezas interpersonales

## Desventajas

- a) Disminuye el tiempo de respuestas en las grandes organizaciones
- b) Ocasiona cuellos de botella debidos a la realización secuencial del trabajo
- c) No estimula la innovación; tiene una perspectiva estrecha
- d) No favorece el desarrollo de los directores gerenciales
- e) Ocurrece la responsabilidad de la tarea total

2. La Organización Por Producto/Mercado -"Una organización por producto o mercado puede seguir una de estos tres patrones principales:

1.-En la división por producto, cada departamento es responsable de un producto o de una familia de productos semejantes.

2.-La división por región geográfica reúne en un departamento todas las actividades ejecutadas en la región en donde la unidad realiza su negocio:

a) cerca de sus fuentes de materias primas; b) sus mercados principales; c) sus fuentes fundamentales de mano de obra especializadas.



7.-La división por cliente se presenta cuando una división vende la mayor parte de sus productos a todos ellos a una clase particular de cliente."  
[28]

### **Ventajas**

- a) Adecuada para el cambio rápido
- b) Permite gran visibilidad del producto
- c) Permite dedicarse a las tareas por tiempo completo
- d) Define claramente las responsabilidades
- e) Permite el procesamiento paralelo de múltiples tareas
- f) Facilita el adiestramiento de los directores generales

### **Desventajas**

- a) Favorece la política en la asignación de recursos
- b) No favorece la coordinación de las actividades entre divisiones
- c) Estimula el descuido de las prioridades a largo plazo
- d) Permite que decline la competencia en profundidad
- e) Crea conflictos entre las tareas divisionales y las prioridades corporativas

**3. La Organización Matricial** - "Estructura organizacional en que cada empleado reporta a un gerente funcional o divisional y a un gerente de proyecto o grupo." [29]

#### **Ventajas**

- a) Da flexibilidad a la agrupación
- b) Estimula la cooperación interdisciplinaria
- c) Hace que los empleados participen y les plantea retos
- d) Desarrolle las destrezas de los empleados
- e) Motiva a las personas para que se identifiquen con el producto final
- f) Permite que los expertos se trasladan a áreas de suma importancia

#### **Desventajas**

- a) Corre el riesgo de crear una sensación de anarquía
- b) Estimula las luchas por el poder
- c) Puede dar origen a más discusión que acción
- d) Requiere grandes destrezas interpersonales
- e) Su implementación es costosa
- f) Corre el riesgo de duplicar el esfuerzo de los equipos de proyectos
- g) Afecta a la moral cuando el personal se reestructura

Dentro de las estructuras organizacionales existen otro tipo de organización, la cual es la llamada organización informal la cual presentaré a continuación.

#### 2.4.4 - TIPOS DE ESTRUCTURA INFORMAL.

"Relaciones no autorizadas, ni reconocidas oficialmente entre los miembros de una organización, que suelen surgir de una manera inevitable de las necesidades personales y colectivas de los empleados." [30]

Las relaciones informales son vitales para el funcionamiento efectivo de la organización. Con frecuencia los grupos desarrollan medios espontáneos e informales para manejar actividades importantes que contribuyen al desempeño total. A menudo, la organización formal es lenta en responder a las fuerzas externas, así como a los cambios tecnológicos, por lo que se desarrollan relaciones informales para manejar estos problemas. De esta manera, la organización informal puede ser adaptable y sirve para realizar funciones nuevas que no están prescritas de forma adecuada por la estructura formal. El Profesor José S. Méndez Morales define a los grupos informales como aquellos grupos que no tienen funcionarios, ni códigos de conducta escritos y sus funciones no están definidas.

James O. Whittaker define a los grupos informales como aquellos grupos de individuos que se reúnen en forma espontánea y desordenada con la firme convicción de actuar sin obrar (pasivamente) y estos a su vez se regulan bajo normas emergentes o reglas de conducta obligatoria que surgen de otra cosa o de una situación caso.

a) Primarios - Número restringido de miembros, relaciones efectivas y cara a cara.

b) Voluntarios - El individuo puede elegir los grupos a los que desea pertenecer.

Dentro de una estructura informal, el término de grupos informales se ha usado para describir ciertos tipos de agrupamientos primitivos los cuales son aquellos que operan sin una retroalimentación especializada o un mecanismo de control que son contrarios a la organización social, como por ejemplo los llamados grupos voluntarios los cuales son aquellos en los que dos o mas voluntarios podran reunirse de vez en cuando y llevar a cabo una actividad cooperativa.

Funcionalmente se identifica al grupo voluntario como organización, cuando tiene un secretariado o algún cuerpo equivalente para mantener la estabilidad entre sus dependencias y cuenta además, con un tesorero a cargo de nóminas, finanzas y archivos.

- c) Muchedumbre - Reunión de un gran número de individuos en el mismo lugar, sin acuerdo previo, pero con un fin común.
- d) Banda - Reunión voluntaria de individuos, por búsqueda de lo semejante.
- e) Gemeinschaft - Vínculos interpersonales: cooperación y confianza mutua.
- f) Pasajeros - Que se producen una vez, sin que se reiteren.
- g) No Institucionales - Se constituyen por individuos en relación recíproca, pero sin que se sometan a normas obligatorias.

Una vez que he definido y descrito los tipos de organización (formales e informales), considero que es importante y a la vez interesante hablar acerca del enfoque de sistemas en el que puede llegar a desarrollarse una organización con la cual podrá tener un marco de referencia útil para la teoría organizacional moderna y la práctica administrativa.

La teoría general de sistemas surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968. Esto llama la atención sobre la naturaleza dinámica e interrelacionada en las organizaciones y de la actividad administrativa. Proporciona un marco de referencia

en el cual puede planear acciones y anticipar acciones inmediatas, anticipar consecuencias inmediatas y de largo alcance; Además me permiten entender las consecuencias no previstas que pueden presentarse. La teoría de sistemas esta dedicada básicamente a problemas de relaciones, de estructura e interdependencia y no a los atributos constantes de los objetos, por lo que con una perspectiva de sistemas es fácil mantener un equilibrio entre las necesidades de una parte de la empresa y las necesidades y metas de cada uno de ellos; también, este enfoque trata de concebir a la organización como un sistema unitario e intencional compuesto de partes interrelacionadas. Las características de los sistemas son:

- 1.- Límites y Fronteras - En que me quiero encontrar, a que me quiero afocar. Saber a donde quiero llegar, muchas veces se debe definir la frontera en función al dinero que tengo.
- 2.- Propósitos y objetivos - Planea lo que deseo con lo que tengo.
- 3.- Globismo o totalidad - Ninguna de las partes es mas importantes que el todo. La suma de las partes es el todo. El juego de unidades afecta al total.
- 4.- Concepto de unidades - Todo lo que hagamos va a repercutir

5.- Entropia - Tendencia natural del sistema al desorden.

6.- Homeostasia - Tendencia natural del sistema al equilibrio

## 2.5 - LA ORGANIZACION : ENFOQUE DE SISTEMAS

Para poder hablar del enfoque de sistemas es necesario conocer la definición de lo que es un sistema:

Un sistema se le ha definido como "un todo unitario organizado, compuesto por dos o mas partes, componentes o subsistemas interdependientes y delimitado por los límites, identificables, de su ambiente o suprasistema" [31]

### 2.5.1 - CLASIFICACION DE LOS SISTEMAS

Dentro de esta teoría organizacional moderna nos encontramos con la siguiente clasificación de sistemas según el criterio de Sergio Hernández, (el cual considero de fácil manejo y de relevante importancia para la investigación) [32]:

**1.- Por la predeterminación de su funcionamiento**

- a) Probabilísticos - Se caracterizan por la incertidumbre sobre su futuro (las empresas)
- b) Determinísticos - Su funcionamiento puede predecirse con certeza (sistema solar)

**2.- Por sus límites**

- a) Subsistemas - Son partes de un sistema, pero a la vez pueden ser un sistema
- b) Suprasistemas - Un sistema forma parte de uno mayor, al cual se le puede llamar suprasistema

**3.- Por la comunicación**

- a) Abiertos - Sistemas que reciben abundante información
- b) Cerrados - Sistemas que reciben poca información.

**4.- Por su dinamismo**

- a) Estáticos - Cuando no reacciona ante los influjos del medio ambiente.
- b) Dinámicos - Son los que tienen un cambio constante en su estructura y funcionamiento (sociedad medieval y sociedad actual)
- c) Homeostáticos - Son los que conservan su dinamismo y pueden autorregularse



### 5.- Por su dependencia

- a) Dependientes - Su funcionamiento depende de otro sistema de su medio ambiente. Esta determinado por el exterior
- b) Independientes - Su funcionamiento esta regido por si mismo. Tiene libertad de decidir
- c) Interdependientes - Sistemas que dependen el uno del otro (sistemas sociales)

La clasificación tiene como finalidad dar al lector un marco de referencia de los diferentes tipos de sistemas que existen y así poder adentrarnos al tema que nos ocupa: los sistemas abiertos y cerrados.

Los sistemas se pueden considerar de dos maneras: 1) cerrados o 2) abiertos y en interacción con su medio. Esta distinción, aunque no es absoluta, es importante en la teoría organizacional.

1.- Los Sistemas Cerrados -"Los primeros conceptos de las ciencias sociales y de las teorías organizacionales y administrativas eran considerados como sistemas cerrados porque se encontraban bajo estudio libre de influencias externas.

Las teorías sobre la administración tradicionales fueron vistas primero como sistemas cerrados, concentrándose únicamente en la operación interna de la organización. Se consideraba que la organización y la administración eran suficientes e independientes de tal manera, que sus problemas podían analizarse en términos de su estructura interna, tareas, relaciones formales, sin hacer referencia al medio externo es por eso que se lo considera a un sistema cerrado como aquel sistema que no interactúa con su medio ambiente y esto es el punto que marca la diferencia entre sistema cerrado de uno abierto." [33]

2.- Los Sistemas Abiertos -"Estos sistemas se encuentran con una relación dinámica con su ambiente y reciben diferentes entradas con su ambiente, que transforman de alguna manera y salen en forma de productos. La recepción de entradas en la forma de materiales, energía e información, permite al sistema abierto eliminar el proceso de entropía. Estos sistemas están abiertos no únicamente en relación a su ambiente, sino también en relación así mismos, o internamente, en aquellas interacciones entre componentes que afectan al sistema como un todo. El sistema abierto se adapta a su ambiente mediante el cambio de estructura y de los procesos de sus componentes internos.

Se debe considerar a la organización y a la administración en términos de un modelo general de sistema abierto, como se muestra a continuación:

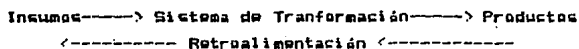


Figura 2.1 - Modelo general de sistema abierto

El sistema abierto esta en interacción continua con su medio y logra un estado estable o de equilibrio dinámico mientras conserve su capacidad de trabajo o transformación de la energía. Lo anterior significa que la supervivencia del sistema no sería posible sin un flujo continuo de transformación y producción. En el sistema biológico o social este es un proceso cíclico ya que la empresa, el dinero, y el mercado proveen el mecanismo para reiniciar el ciclo de recursos entre ella y su ambiente. Por lo anterior y para los fines de la Administración Estructurada-Estandarizada puede concluir que el Punto de vista de sistema abierto proporciona la base para el desarrollo de una teoría organizacional integrada." [34]

El enfoque de sistemas ha sido adoptado por los psicólogos sociales como una base para el estudio de las organizaciones. Katz y Kahn utilizaron la teoría de sistema abierto como un esquema conceptual general, y presentaron una teoría integrada de la organización. Ellos definen a un sistema social como un sistema energético de insumo-resultado, en que el energético proveniente del resultado reactiva el sistema. Las organizaciones sociales son sistemas abiertos, pues el insumo de energías y la conversión del resultado en insumo energético adicional consiste en transacciones entre la organización y su ambiente.

En resumen, los sistemas abiertos son indispensables para las organizaciones sociales ya que esta depende continuamente de los insumos venidos del ambiente, el influjo entrante de los materiales y energía humana no es una constante. Lo anterior quiere decir que la aplicación de un

sistema abierto en una organización va a permitir con facilidad la incorporación de la energía del ambiente, procesando o transformando esa energía importada en algún producto característico del sistema, luego, exportan dicho producto al ambiente y vuelven a energizar el sistema, en base a las fuentes ambientales.

Por lo mencionado en este capítulo, puedo concluir en que las organizaciones cambian inevitablemente debido a que son sistemas abiertos que interaccionan constantemente dentro del medio a través de entradas y salidas de material, energía e información. Estos procesos de flujo que penetran los límites que proporcionan los medios para la detección continua de las condiciones cambiantes. Aunque los impulsores para el cambio pueden ser atribuidos a estímulos externos y/o internos, la fuerza circundante es la apertura de los límites del sistema, que permite demandas, tecnológicas, capacidades y valores que afectan al sistema. Esta fuerza creadora del individuo, surgida por sus estímulos, necesidades, carencias, etc. y a las exigencias internas y externas del los medios en los cual se desarrolla, (nacional o internacional) son las principales causas que dieron lugar a la creación de estructuras completas y complejas que permitieran sobrevivir y superar a los cambios económicos, sociales, culturales que imperan en nuestro planeta por lo que fue necesario la creación de nuevos modelos administrativos que fueran acorde con las exigencias del

medio ambiente en el cual se desarrollaran dichas organizaciones. Para tal fin considero que es necesario crear estructuras-estandarizadas que permitan un flujo constante de medios por los cuales se permitan generar mayores ingresos y a la vez mayores posibles alternativas de inversión, los cuales permitan también, la creación de fuentes de trabajo, tan necesarias en nuestro país y generar utilidades a la misma organización. Este proyecto es el que desarrollaré en el siguiente capítulo y espero se pueda y llegue a aplicar en nuestro país. Este proyecto lo llamo La Administración Estructurada-Estandarizada.

## BIBLIOGRAFIAS - CAPITULO II - LA ORGANIZACION

- [092] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas, Tomo II  
Pag. 211  
Ed. Trillas ----- 24
- [101] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas, Tomo II  
Pag. 211  
Ed. Trillas ----- 25
- [111] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas, Tomo II  
Pag. 212  
Ed. Trillas ----- 25
- [121] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas, Tomo II  
Pag. 212  
Ed. Trillas ----- 26
- [131] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas, Tomo II  
Pag. 211  
Ed. Trillas ----- 26

- [14] - REYES Ponce Agustín  
 Administración de Empresas, Tomo II  
 Pag. 212  
 Ed. Trillas ----- 26
- [15] - STONER A.F James y WANKEL Charles  
 Administración  
 Pag. 4  
 Ed. Prentice Hall ----- 26
- [16] - REYES Ponce Agustín  
 Administración de Empresas, Tomo II  
 Pag. 213  
 Ed. Trillas ----- 27
- [17] - REYES Ponce Agustín  
 Administración de Empresas, Tomo II  
 Pag. 214  
 Ed. Trillas ----- 27
- [18] - REYES Ponce Agustín  
 Administración de Empresas, Tomo II  
 Pag. 215  
 Ed. Trillas ----- 28
- [19] - REYES Ponce Agustín  
 Administración de Empresas, Tomo II  
 Pag. 215  
 Ed. Trillas ----- 28

- [201] - STONER A.F James y WANKEL Charles  
 Administración  
 Pag. 277  
 Ed. Prentice Hall ----- 29
- [211] - STONER A.F y WANKEL Charles  
 Administración  
 Pag. 278, 279  
 Ed. Prentice Hall ----- 31
- [221] - STONER A.F y WANKEL Charles  
 Administración  
 Pag. 280  
 Ed. Prentice Hall ----- 31
- [231] - KAST E. Fremont y ROSENZWEIG J.  
 Administración en las Organizaciones  
 Pag. 220  
 Ed. Mc Graw Hill ----- 32
- [241] - STONER A.F y WANKEL Charles  
 Administración  
 Pag. 282  
 Ed. Prentice Hall ----- 32
- [251] - KAST E. Fremont y ROSENZWEIG J.  
 Administración en las Organizaciones  
 Pag. 221  
 Ed. Mc Graw Hill ----- 32



[26]	- STONER A.F y WANKEI Charles		
	Administración		
	Pag. 283		
	Ed. Prentice Hall	-----	33
[27]	- STONER A.F y WANKEI Charles		
	Administración		
	Pag. 283		
	Ed. Prentice Hall	-----	33
[28]	- STONER A.F y WANKEI Charles		
	Administración		
	Pag. 285		
	Ed. Prentice Hall	-----	35
[29]	- STONER A.F y WANKEI Charles		
	Administración		
	Pag. 288		
	Ed. Prentice Hall	-----	36
[30]	- MENDEZ S., MONROY F., ZORRILLA S.		
	Dinámica social de las Organizaciones		
	Pag. 100		
	Ed. Interamericana	-----	37
[31]	- STONER A.F y WANKEI Charles		
	Administración		
	Pag. 51		
	Ed. Prentice Hall	-----	41

[32] - STONER A.F y WANKEI. Charles  
Administración  
Pag. 51  
Ed. Prentice Hall ----- 41

[33] - KAST E. Fremont y ROSENZWEIG J.  
Administración en las Organizaciones  
Pag. 75, 76, 115  
Ed. Mc Graw Hill ----- 44

[34] - KAST E. Fremont y ROSENZWEIG J.  
Administración en las Organizaciones  
Pag. 116, 126  
Ed. Mc Graw Hill ----- 45

### **CAPITULO III**

**LA FASE ESTATICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA  
ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA**

### CAPITULO III.- LA FASE ESTATICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA

El proceso administrativo utilizado en este capitulo consta de seis elementos que son: Previsión, Planación, Organización, Integración, Dirección y Control.

Utilizo y aplico este Proceso Administrativo basandome en la definición dada por Henry Fayol, el cual dice a la letra: Los elementos de la Administración son los pasos o etapas básicas a través de los cuales se realiza aquella; es decir, que la Administración se lleva a cabo y es de suyo propia la intervención constante de un proceso administrativo.

Este proceso esta dividido en dos grupos de tres elementos los cuales son el Estático y el Dinámico. Tales elementos se deben de dar siempre en un organismo social, pero si no es así, nos preguntaremos por que no fue así y contestaremos lo siguiente:

No hubo cooperación por parte del personal encargado, no existió una adecuada coordinación, la estructura funcional ni el manual organizacional no fueron lo suficientemente completos ni adecuados. El país esta en quiebra, los Japonés nos invaden, etc. En fin llegamos a un sin fin de justificaciones que no solucionan nada, y la solución que dan algunas personas es volver a empezar o reestructurar dicha unidad administrativa.

### **3.1 - LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO**

Ahora desarrollaré la Administración Estructurada-Estandarizada mediante los tres elementos de la fase estática del proceso administrativo, comenzando por la previsión.

#### **3.1.1 - LA PREVISION**

Considero a la previsión de suma importancia y de gran validez dentro y para esta investigación ya que:

La previsión será el elemento en el cual se planteará la problemática y las causas que dieron lugar al surgimiento de la Administración Estructurada-Estandarizada; de esta forma se realizará una retrospectiva de lo que ha venido aconteciendo en el mundo y hasta entonces propondré mi teoría.

Considero también la utilización y planteamiento de la previsión ya que a través de ésta voy a poder investigar los factores positivos y negativos, que me ayudarán u obstaculizarán de alguna manera la búsqueda de esos objetivos. Y esto es importante ya que me servirá para tener una actitud sobria y responsable de lo que voy a investigar.

"La palabra previsión es el resultado de la yuxtaposición del prefijo pre (antes de) y del sufijo ver (mirar, observar), que unidos quieren decir ver anticipadamente, y esto implica la idea de cierta anticipación de acontecimientos y situaciones futuras, que la mente humana

no capaz de realizar y sin la cual sería imposible hacer planes. Por ello considero que la provisión es necesaria para la planeación." [35]

#### **a) Su Importancia**

La provisión es de suma importancia en nuestros días y sobre todo en México, debido a que ahora con los nuevos cambios y nuevas órdenes que están surgiendo (tratado de libre comercio, entre otros) y sobre todo con el escaso patrimonio que la mayoría de mis compatriotas posee en estos días, considero de vital importancia concientizarnos a nosotros mismos de las metas y objetivos que podamos llegar a lograr, pero no sin antes realizar un estudio o una investigación por pequeña que sea ésta, para así poder tener una mayor certeza de lo que se vaya a hacer y desde ahora y siempre no realizar ni emprender algo sin una visión clara de lo que podemos llegar a realizar con los elementos y recursos que contamos a la fecha.

#### **b) Su Definición**

Por lo anterior propongo la definición de la provisión para los fines de la Administración Estructurada-Estandarizada: La provisión es el elemento de la Administración en el que, con base en las condiciones presentes y futuras en que una empresa se encuentra y habrá de encontrarse, reveladas por una investigación técnica, se determinarán los cursos de acción que nos permitan realizar los objetivos de esas misma empresa y aplicar eficientemente

y a mantener el tipo de estructura que se dicte, de acuerdo a los principios y valores universales que marque la Administración Estructurada-Estandarizada.

### 3.1.1.1 - ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA Y LAS CAUSAS QUE DIERON LUGAR A LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA

Hace aproximadamente doscientos años atrás, sucedió el cambio más importante que haya experimentado el mundo con la Revolución Industrial, en donde todos los conceptos de producción y de distribución fueron cambiados radicalmente. Estos tipos de transformación conllevan a un choque no solo estructural, sino también a cambios profundos de mentalidad en los pueblos que experimentan estas innovaciones; todos estos cambios sociales, políticos y económicos, han dado lugar por consecuencia al surgimiento de nuevas tendencias, pensamientos, ideologías y formas de actuar en las personas; Estos cambios se reflejan también en el campo de la ciencia. También se perciben en el campo de la Administración en la cual tanto ustedes como yo, consideramos que esta es obsoleta y que es necesario un cambio radical, de adaptación y mejoramiento de esta, a través de técnicas que sean acordes y eficientes a las necesidades de hoy, y no a las de Taylor en 1915, o a las de Fayol en 1925 que eran otros tiempos y sobre todo, otros países.

Por otro lado, el aumento poblacional y el avance tecnológico como fuerzas de cambio no respetan en el mundo entre ninguna estructura preestablecida y ellas mismas exigen un cambio total so pena de verse inmersas en lo in-

operante y completa obsolescencia como es el caso de los grandes restaurantes, ante los drive inn (servicio de restaurante a través de la ventanilla de los automóviles), de comidas preparadas y rápidas, los pequeños y desconocidos hoteles ante las grandes cadenas hoteleras con filosofías estructurales perfectamente delimitadas y establecidas, así como también las grandes concesiones y franquicias mundiales que han roto records de ventas, servicios y beneficios a multitud de clientes, mas que cualquier otra empresa aislada.

Lo difícil de todos estos cambios: ha sido afectar en sus raíces la mentalidad humana, siempre racia a todo tipo de cambio, producto de su misma naturaleza. El mundo está a punto de ingresar al mundo estructural del universo y por tanto la nueva Administración deberá adecuarse a esta nueva tendencia del pensamiento humano.

Una Administración revolucionaria capaz de generar por su misma naturaleza vigorosa una nueva concepción de la misma economía. Todo resulta claro al hacer una introspección microscópica de nuestros organismos vivos quienes nos dan muestra ampliamente de sus diseños perfectamente estructurados y que conjugados en una armonía impresionante, redundan en un funcionamiento óptimo para la prosecución de sus objetivos. Sin ir mas lejos, hoy en día, las grandes corporaciones internacionales, se encuentran basadas en células estructurales de fácil concepción, mostrando contundentemente al mundo la sencillez y alta potencia desarrollada en la Administración Estructural, la cual se ha estandarizado hasta sus últimos grados y niveles, resulta impostergable la implementación y desarrollo de la



Administración Estructurada-Estandarizada misma que deberemos cuidadosamente adecuar a nuestras necesidades y niveles actuales de desarrollo.

Esto sin lugar a duda va mas allá de una simple copia o burda imitación Administrativa ya que se refiere a una nueva tentativa de la Administración por la Administración Estructural. Si, las fuerzas del cambio nos han impulsado inercialmente al encuentro de la Administración Estructurada-Estandarizada que es un conjunto sistemático de reglas y principios especiales reunidos entre si, como son:

- a) Diligencia - Esmero por ejecutar eficientemente cualquier acción
- b) Humildad - Aceptación responsable sobre cualquier adversidad y beneficio que se presente
- c) Templanza - Ser empresarios y trabajadores de un solo ánimo; del ánimo de ser solo eficientes
- d) Paciencia - Saber esperar y tomar la decisión que favorezca a nuestros intereses y a los de la empresa
- e) Amor - Sentimiento profundo por nuestra vocación, por nuestro trabajo, por nuestra empresa; es algo que se vive, que está en nuestro corazón, es todo lo contrario a la vergüenza, al temor, etc. es una valentía que deja atrás a todas las otras porque amar significa dejar de odiar y eso requiere de valor. El amor, palabra que se considera erróneamente como fastidiosa y efeminada, es el vocablo mas desafiante de nuestra lengua, el amor no es una actividad o actitud

rutinaria; sino una autorrealización de nosotros mismos para y con nuestros empleados, con nuestra empresa y con la nación

- f) Fe - Seguridad de nosotros mismos, en nuestro trabajo, convencidos de que lo que hemos hecho está realizado eficientemente (seguridad)
- g) Celo - Cuidado y esmero por y al realizar nuestro trabajo o en el cumplimiento de nuestro deber
- h) Devoción - Fervor, inclinación, acción por hacer eficientemente nuestro trabajo
- i) Respeto - A nosotros mismos, a nuestros trabajadores, a nuestra empresa. El respeto es la base para evitar cualquier conflicto dentro y fuera de una empresa

Todos estos principios se enuncian con el fin de que formen un cuerpo de doctrina en las personas, y así lograr la máxima eficiencia y autorrealización en las formas de estructurar y manejar un organismo social, que a su vez será capaz de satisfacer ampliamente las necesidades de empresario como: ofrecer a sus empleados un interesante y satisfactorio ambiente de trabajo; así como también cumplir eficientemente sus obligaciones sociales y ambientales proporcionando seguridad, respeto a los trabajadores, y a él mismo en cualquier acción que este emprenda; así mismo satisfacer las necesidades del trabajador tales como: Tranquilidad en su trabajo, estabilidad y sentido de pertenencia dentro y fuera de la empresa al saber que trabaja en una empresa con filosofía estructural; y por último crear en la empresa la estabilidad y confiabilidad a las acciones de sus miembros para que esta alcance sus metas de forma coherente

y eficaz, así como también edificar y estructurar sobre la misma estructura de la empresa la nueva Administración Estructurada-Estandarizada a través de un proceso administrativo actualizado y acorde a nuestro tiempo y país. Administración Estructural significa edificar, estructurar sobre estructura produciendo un acelerado crecimiento para la plena sofisticación de nuestras abundantes necesidades.

Estas reglas supremas pueden cometerse a dos clases de actividad humana: una es el logro de la felicidad perfecta, a la que todo hombre tiende espontáneamente e ineludablemente y otra la cual yo me refiero es para un fin particular el cual es: la máxima eficiencia que logre dicha persona en un organismo social.

A diferencia con los principios tradicionales de la Administración que plantea Fayol es que dichos principios son el efecto que se tiene en una persona, además puedo dar cuenta que éstos están alejados de la integración psicosocial de las personas y simplemente o más bien están dirigidos mecánicamente hacia el organismo empresarial. Pero ahora podemos darnos cuenta que las normas de la Administración, como cualquier regla de conducta y principio, debe estar subordinada a la persona. Esta subordinación es de carácter positivo, ya que ambas son autónomas en el sentido de que se estructuran y operan bajo principios propios y peculiares, sino negativo, esto es: entre los diversos recursos administrativos que señalan lo que técnicamente puede hacerse, podrá darse el caso de que

algunos no deban ponerse, porque, si bien sería de eficacia inmediata y aparente, contradirían el fin último a que el hombre tiende.

### 3.1.1.2 - DEFINICION DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA

Para conocer y llegar al verdadero significado de la Administración Estructurada-Estandarizada, utilizaré y emplearé la definición etimológica la cual considero la usual para dar lugar a la explicación del origen de la palabra, valiéndome para ello de los elementos fonéticos que la forman.

"La palabra Administración se forma del prefijo ad que significa hacia y de ministratio que a su vez es una palabra compuesta del vocablo minus, comparativo de inferioridad, y del sufijo ter, que sirve como término de comparación. Estos vocablos unidos, nos dan pues, la idea de que ésta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro, de un servicio que se presta; el que presta un servicio a otro." [36]

Otro elemento que forma parte de esta investigación es la palabra Estructurada la cual proviene del latín estructura la cual según el Diccionario de la Lengua Española dice que es: la distribución de las partes de un cuerpo o de otra cosa. Pero para mis fines es el Arreglo e interrelaciones de los componentes de la administración, y en nuestro caso de la Administración Estructurada-Estandarizada.

Por último tenemos la palabra Estandarizada la cual es "una palabra de origen inglés conocida como standard la cual sirve para designar a personas, animales o cosas, es decir que la palabra standar o norma es aplicable a cualquier cosa siempre y cuando esta tenga una uniformidad y congruencia en cuanto forma, función, utilidad, etc." [37]

Lo antes mencionado, y por la etimología empleada, nos da pues que la Administración Estructurada-Estandarizada es la prestación de un servicio subordinado a través de un conjunto de principios y normas las cuales se encuentran ordenadas e interrelacionadas de una forma congruente y uniforme.

Reuniendo los elementos etimológicos puedo formar de la Administración Estructurada-Estandarizada, la definición siguiente: Es el conjunto sistemático de reglas y principios especiales reunidos entre sí, de modo que formen un cuerpo de doctrina en las personas, y así lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social.

### 3.1.1.3 - ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA -ESTANDARIZADA

La Administración Estructurada-Estandarizada está formada y/o se compone de tres elementos, los cuales son: 1.-la Administración, 2.-la Estructuración y 3.-la Estandarización. Estos tres elementos aunque son distintos, trabajan de una manera paralela y conjunta que unidos nos dan solo una frase la cual he denominado la Administración Estructurada-Estandarizada y que no es un conjunto de pasos

o elementos como sería la estructura organizacional o la estandarización por funciones en un departamento en el área de producción de una organización, que sería todo lo contrario. Filosóficamente y de acuerdo con las definiciones anteriores, es una forma de pensar y de actuar en las personas bajo un conjunto de principios estandarizados los cuales deben caminar y funcionar de una manera paralela y unida a todos o si no a algunos de los elementos que nos haya proporcionado hasta la fecha la administración tradicional.

Cabe señalarse que la Administración Estructurada-Estandarizada en éste capítulo se describió primero dichos principios como parte del análisis de la problemática y las causas que dieron lugar a la Administración Estructurada-Estandarizada (pag.58); ahora mencionaré las reglas, objetivos y políticas fundamentales y después estudiaré la influencia de estos, dentro de una estructura celular que sería la Organización, ya que son los elementos que considero para la creación de la Administración Estructurada-Estandarizada.

### **3.1.1.5 - OBJETIVOS, REGLAS Y POLÍTICAS DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA**

Los objetivos fundamentales con los que puede contar cualquier empresa que haya alcanzado la excelencia empresarial a través de la Administración Estructurada-Estandarizada, como son:

## **a) Objetivos**

- Calidad Total** - Significa que todo individuo en cada división de la empresa deberá estudiar, practicar los principios y objetivos de la Administración Estructurada-Estandarizada y participar en el Control de la Calidad.
- Servicio** - Organización personal destinada a satisfacer necesidades públicas relacionadas con el trabajo y hacia el cliente, el personal subordinado, no subordinado, etc. ayudar, favorecer, asistir y colaborar.
- Rapidez** - Ejecutar con velocidad y decisión ya que una política de muchas empresas es realizar alguna función, operación o servicio en el menor tiempo y costo posible.
- Atención** - Percibir y tomar en cuenta tanto a la sociedad interna que labora en nuestra empresa como el medio ambiente externo que nos rodea como nuestros clientes, con el estado, con otras compañías y con la cultura.
- Adaptación** - Las Organizaciones cambian constantemente debido a que son sistemas abiertos en constante interacción con su medio.

**Desarrollo** - Progresar y ajustarse al cambio organizacional que impera en nuestros días y sobre todo satisfacer continuamente a los consumidores constantemente.

#### **b) Reglas**

- Una fuerza que impulse a una o varias personas a la acción: preferencia por hacer algo, cualquier cosa, en vez de someter una cuestión a ciclos y ciclos de análisis e informes de comités.
- Permanecer en estrecho contacto con el cliente: conocer sus preferencias y ajustarse a ellas, es decir una constante atención por el medio ambiente que nos rodea y que nos interesa.
- Tener una libertad de gobernarse por sus propias leyes y un espíritu emprendedor: Tener una completa autonomía dividiendo la empresa en pequeñas compañías y estimularlas para que piensen en forma independiente y competitiva.
- Productividad mediante las personas: crear en todos los empleados la conciencia de que sus mejores esfuerzos son indispensables y que participarán en todos los beneficios del éxito de la empresa.
- Intervención constante, predominio de los valores: insistir en que los ejecutivos no pierdan de vista la actividad principal de la compañía, ni de los valores fundamentales que lo llevan a esto.



- No desligarse de las metas y actividades principales: cultivar el concepto de negocio que la compañía conoce mejor.
- Forma y personal de staff sencillos: pocos estratos administrativos, pocas personas en los niveles superiores.
- Propiedades simultáneas de rigor-condescendencia: propiciar una atmósfera donde haya dedicación a los valores centrales de la compañía, combinando ello con la tolerancia para todos los empleados que acepten dichos principios.

#### c) Políticas

Las políticas que plantea la Administración Estructurada-Estandarizada que se seguirán dentro de un organismo social, son:

1. Estructura matricial sencilla y comprensible para todos
2. Empleo para toda la vida
3. Evaluación y promociones lentas
4. Trayectorias de carreras no especializadas
5. Mecanismos implícitos de control
6. Toma de decisiones colectiva
7. Responsabilidad colectiva
8. Enfoque global

**1.- Estructura matricial sencilla y comprensible para todos** - Como he descrito antes, no por grande que sea la organización debe de ser igual de complicada, sino por lo contrario, entre mas sencilla y clara, va a ser mas comprensible para todos los empleados y para estas empresas. Ahora bien la estructura matricial no es solo para las grandes empresas ni solamente para las gigantescas cooperaciones, sino por lo contrario, se apega a mi teoria y a la forma de manejar y estructurar dichas empresas porque:

Da flexibilidad a la Organización

Festimula la cooperación interdisciplinaria

Hace que los empleados participen los plantea retos

Desarrolla la destreza de los empleados

Deja mas tiempo libre a los gerentes para que planeen

Motiva a las personas para que se identifiquen con el producto final

Permite que los expertos (cuando se necesitan) se trasladen a areas de suma importancia cuando se necesite.

**2.- Empleo para toda la vida** - Una estrecha relación entre el trabajador y la empresa se constituye a través de un empleo para toda la vida, puesto que los trabajadores saben que tienen un empleo garantizado y su futuro se verá por lo tanto altamente influido por el futuro de la organización, el personal estará ciertamente dispuesto a ser flexible y cooperativo.

**3.- Evaluación y promociones lentas** - Al empleado se le hará sentir que es altamente valorado por la administración y que la organización satisficará sus necesidades materiales, es decir, por cada acto que supere

La normatividad de la labor que realice un empleado en provecho de la compañía, será recompensado con un incentivo moral y económica de tal manera que poco a poco este se vaya ganando por medio de su esfuerzo para la compañía un mejor puesto, mejores incentivos continuamente y sobre todo una superación personal que marque el desarrollo propio de la persona para con la empresa como lo marca la Administración Estructurada-Estandarizada.

La evaluación tendrá como fin principal además de el de verificar si cada empleado cumple con su trabajo, el de recompensar a cada uno o a cada división, grupo de trabajo, según sus obras y darle a cada quien lo que merece.

#### 4.- Trayectorias de carrera No especializadas -

Al hablar de la trayectoria de las carreras de cada empleado operativo, significa simplemente que siempre existirá una adecuada rotación de personal, es decir, debido a la nueva implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada, considero necesario para la rápida aceptación y conocimiento de la nueva teoría administrativa estructural que existe una fuerte comunicación entre cada división o área, así como el cambio de los encargados de cada área y por lo tanto también a los empleados de esta a otras áreas con el fin de que adquieran experiencia y se familiaricen con los diversos aspectos de las operaciones, todo esto con el fin de evitar gastos innecesarios difíciles de costear en centros de capacitación y adiestramiento.

5.- Mecanismos Implícitos de Control - Los mecanismos de control son entre otros los ya mencionados como: Los sistemas de investigación de operaciones con métodos

probabilísticos y determinísticos, gráficas de gantt, etc.,. Pero los mecanismos de control que se pretenden incluir en esta estructura (en cada división) son semejantes a los controles de círculos de calidad, pero ahora cada área o división tendrá este tipo de control entre ellos mismos independientes de una área de la otra tomando, promoviendo decisiones al gerente o gerentes y dueños, creando así un estilo democrático de participación promoviendo únicamente soluciones a través del estrecho contacto habitual con los principios, ordenamientos y fines de la Administración Estructurada-Estandarizada.

4.- Toma de decisiones colectiva - El flujo de las decisiones vendrán de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo, es decir, ante un problema, se lo asigna a un grupo de trabajo situado en el nivel más bajo de la organización administrativa, para que lo estudie y presente recomendaciones (como es el caso de los círculos de calidad que, tienen iniciativa propia y ejercen autocontrol). Este grupo le presenta a su jefe sus conclusiones sobre la decisión o las medidas que deban tomarse, después, éste jefe puede ponerle su sello o su firma haciéndolo pasar hacia arriba (a los lados, a sus colegas), o puede devolverlo al grupo con recomendaciones para que lo mejore. Este procedimiento, que hace parte de los principios que dicta la Administración Estructurada-Estandarizada, opera como una difusión e información a todos los demás grupos de la organización que pueden ser afectados o puedan contribuir a la decisión. De esta manera la decisión va ascendiendo por la escala jerárquica, pero solo llega al nivel siguiente cuando ha recibido la aceptación por concepto del nivel in-

ferior. Esta es un sistema lento en el proceso de tomar la decisión final, pero rápido en su implementación, pues a la organización no requiere de detalladas instrucciones u órdenes ni explicaciones, puesto que todos han participado en la decisión y conocen bien lo que debe hacerse. Una organización habituada a este procedimiento, desarrolla sus propios recursos humanos, cuenta con un consenso, lealtad a la firma, que se haga en el respeto mutuo en la relación de autoridad y también se apoya a los objetivos de la Administración Estructurada-Estandarizada.

7.- La responsabilidad colectiva - La responsabilidad colectiva es básica en estas organizaciones ya que tanto en el nivel de alta gerencia, media gerencia, baja gerencia y operarios, todos y cada uno son responsables de cada producto, secuencia de operaciones, resultados que se realicen que se obtengan de su trabajo y por consiguiente de la empresa. Un ejemplo de esto sería el siguiente: El jefe de alguna área o de algún grupo está plenamente consciente de sus propias limitaciones, de poner a funcionar sus propias limitaciones, de que su éxito depende de poner a funcionar un grupo bien integrado, de un espíritu de colaboración y responsabilidad. El crédito y responsabilidad es para el grupo, no para el individuo.

B.- Enfoque Global - Con lo anterior pretendo y busco que estas empresas sean Organizaciones Totales; esto quiere decir que con el eje central de la vida de sus empleados, quienes dependen de la organización para todas sus necesidades. Estas organizaciones les satisface en conjunto con la Administración Estructurada-Estandarizada im-

portantes necesidades de pertenencia y de identidad social. Todo esto reunido se convierte en una realización Estandarizada de todas estas funciones, principios y políticas en cualquier otra empresa que pudiera surgir como alternativa de inversión o franquicia; por supuesto a largo plazo.

La Previsión de la Administración Estructurada-Estandarizada como subtema y parte del Proceso Administrativo en este capítulo se ha propuesto analizar la problemática y las causas que dieron lugar a la Administración Estructurada-Estandarizada, definir a la Administración Estructurada-Estandarizada, nombrar los elementos que forman y componen a la Administración Estructurada-Estandarizada, las políticas, reglas y objetivos corresponden a la Administración Estructurada-Estandarizada.

Estos puntos son de vital importancia, ya que determinan los factores positivos y negativos que dieron origen a la Administración Estructurada-Estandarizada, es decir, se justifica una idea, se define y se moldea a través de las políticas, reglas y objetivos propios de dicha teoría. Después se plantea su desarrollo mediante la planeación e instrumentos mismos de ella como son la gráfica de gantt y la red de proyecto o ruta crítica. Por último se manifiesta en la organización que corresponde al último elemento de la fase estática del proceso administrativo a través de una Estructura organizacional con una jerarquización y un funcionamiento.

### **3.1.2 - LA PLANEACION**

#### **a) Definición**

La Planeación consiste, por lo tanto, en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios, valores y objetivos que dicta la Administración Estructurada-Estandarizada que habrán de orientar a la organización, así como la secuencia de operaciones para realizarla y las determinaciones de tiempo y números, necesarias para su realización.

Es importante que dichos principios como lo dice la definición de la Planeación, tengan una secuencia de operación, determinando tiempos y números necesarios para realizarlo. Es por eso que la Planeación se vale de:

#### **3.1.2.1 - INSTRUMENTOS DE LA PLANEACION**

La planeación, tal cual como la conocemos, se vale de una serie de instrumentos para la creación y formación de una empresa, de un ente económico, pero los instrumentos que yo utilice, son para la creación de una teoría, de un pensamiento, de una idea, por lo tanto, la aplicación y planeamiento de estos instrumentos es distinto a los que son usados para la creación de una empresa como por ejemplo:

- a) Manuales de Objetivos y Políticas, departamentales, etc.
- b) Diagramas de proceso y de flujo, que sirven para

representar, analizar, mejorar y/o explicar un procedimiento.

- c) Gráficas de Gantt, que tienen por objeto controlar la ejecución simultánea de varias actividades que se realizan coordinadamente.
- d) Programas de diversas formas, pero, especialmente, los que se presentan bajo las características de, presupuestos no financieros, presupuestos financieros y pronósticos.
- e) "Los sistemas probabilísticos y determinísticos conocidos con el nombre de PERT (Program Evaluation and Review Technique), CPM (Critical Path Method), RAMPS (Resource Allocation and Multi Project Sheduling), etc;" [38] Todos los cuales suelen conocerse con el nombre genérico de Técnicas de Trayectoria Crítica, porque buscan planear y programar en forma gráfica y cuantitativa, una serie de secuencias coordinadas de actividades simultáneas, que tienen el mismo fin y el mismo origen, poniendo énfasis principalmente en la duración, costo, beneficio, etc; acortando distancias y tiempos de actividad y de acción que faciliten y orienten el avance general de la empresa.

La Investigación de Operaciones como instrumento de la Planeación es un instrumento del cual se sirve la planeación como una herramienta para la toma de decisiones óptima y de modelado de sistemas determinísticos



y probabilísticos que se originan en la vida real, es decir, muchos objetivos con pocos recursos, o bien, optimizar estos recursos para la obtención óptima de resultados.

Aun cuando estos sistemas son con mayor frecuencia utilizados en la etapa de Control, algunos de ellos por su forma de aplicación y su ámbito de acción, facilitan en gran manera a la Organización, ya que mediante estos se pueden fijar objetivos, programas, planes, lanzamientos de productos, distribución de un producto, etc.,

En este trabajo utilizaré éstos instrumentos para planear, determinar y visualizar las relaciones entre los componentes de 4 procesos administrativos incluyendo el utilizado en ésta investigación para determinar:

1. - ¿Cual de ellos es el eficiente y completo para llevar a cabo la creación y planteamiento de la Administración Estructurada-Estandarizada?
2. - ¿Cual de ellos se termina o se logra en el menor tiempo posible a través de una red de proyecto o ruta crítica, siempre y cuando sea completo?

### 3.1.2.2 - ANALISIS DE LA GRAFICA DE GANTT Y DE LA RED DE PROYECTO PERT - CPM

La representación de Proyectos a través de la Gráfica de Gantt y en redes proporciona una ayuda conceptual poderosa para visualizar las relaciones entre los com-

ponentes de sistemas complicados que con frecuencia se tienen que analizar en la Planeación a través de la investigación de operaciones.

#### Gráfica de Gantt

En la gráfica de gantt se desarrolló la fase estática del proceso administrativo y la fase dinámica del mismo.

La Administración Estructurada-Estandarizada desarrollada a través del Proceso Administrativo tiene un tiempo Máximo de duración 69 meses, es decir de Abril de 1993 a Diciembre de 1998.

La fase estática se desarrolló en un tiempo real de 7 meses (de abril a octubre de 1993).

La fase mecánica se piensa desarrollar en un tiempo probable de 62 meses a partir del mes de noviembre de 1993 al mes de diciembre de 1998.

El total de tiempo sumado entre la fase estática y mecánica del proceso administrativo para desarrollar la Administración Estructurada-Estandarizada es de 69 meses.

#### Tiempo real para la Fase Estática

7 Meses a partir de Abril a octubre de 1993

#### Tiempo estimado para la Fase Mecánica

2 Meses restantes del Año de 1993 (Noviembre y Diciembre)

12 Meses del año de 1994

12 Meses del año de 1995  
12 Meses del año de 1996  
12 Meses del año de 1997  
12 Meses del año de 1998 = 60 meses

### Red de Proyecto

La red de proyecto en la cual expondrá el desarrollo de la Administración Estructurada-Estandarizada a través de 4 procesos administrativos de determinará:

a) Comprobar y determinar a través de la ruta crítica, el conjunto de etapas y pasos para desarrollar la Administración Estructurada-Estandarizada, siempre y cuando estos cumplan con los siguientes requisitos:

- 1.-Determinar la Ruta Crítica cuya culminación sea en el mes número 60 o antes.
- 2.-La ruta crítica seleccionada debe de ser completa y acorde a las necesidades para la creación de la administración Estructurada-Estandarizada, por lo que se eliminan otras Rutas cortas y se antepone la mas completa, pero siempre y cuando cumple con los requisitos del punto número uno.

#### Procesos Administrativos a Estudio:

- 1) Previsión, Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control.

2) Previsión, Planeación, Organización, Dirección y Control.

3) Planeación, Organización, Dirección y Control.

4) Planeación, Integración, Dirección y Control.

#### Resultados

1.- El tiempo estimado para la culminación y aplicación completa de la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social es de 62 meses a partir de la fecha de su creación hasta su integración y satisfactorio control.

Por lo que puedo decir que ésta es una opción aceptable, es decir, que a pesar de ser la mas larga, termine antes de tiempo previsto, es la mas completa y de gran importancia ya que es acorde a las necesidades de la Administración Estructurada-Estandarizada.

2.- La ruta critica seleccionada corre por los puntos 1-2, 2-3, 3-4, 4-5 y 5-6, es decir, Previsión, Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control.

## GRAFICA DE GANTT

23

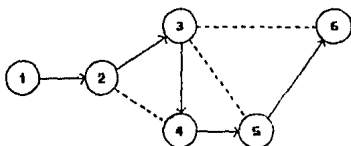
LA FASE ESTÁTICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA ADMINISTRACIÓN ESTRUCTURADA-  
ESTRUCTURADA EN UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL, COMO DETERMINANTE EN LA GENERACIÓN DE  
INGRESOS, ALTERNATIVAS DE INVERSIÓN, FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDAD A LA MISMA  
ORGANIZACIÓN



ESTA TERCERA NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## RED DE PROYECTO PERT - CPM

### EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA - ESTADARIZADA



LA ESTIMACION MAXIMA DE TERMINACION DEL PROYECTO ES DE 69 MESES

ACTIVIDAD	EVENTO	RANURO ACTIVIDADES	ESTIMACION PROBABLE	ESTIMACION MEDI	1		2		3		4	
					P-P.O.D.C	P-P.O.D.C	P-P.O.D.C	P-P.O.D.C	P-P.O.D.C	P-P.O.D.C		
			P	D	P	R	P	R	P	R	P	R
1	Previsión	1-----2	1	2	1	2	1	2				
2	Planación	2-----3	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	Organización	2-----4	40	39							40	39
4	Integración	3-----4	36	37	35	37						
5	Dirección	3-----5	49	48			49	49	49	48		
6	Control	3-----6	62	60								
		4-----5	12	12	12	12					12	12
		5-----6	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
<b>(O.M.A.25)</b>					69	68	68	67	64	63	64	64
<b>A</b>												
<b>ROUTA CRITICA</b>												

La Planeación de la Administración Estructurada-Estandarizada como parte del Proceso Administrativo en este capítulo se ha propuesto fijar algunos de los instrumentos que corresponden a dicho elemento, los cuales son de vital importancia para proseguir y delimitar con todo cuidado y perseverancia el proceso administrativo óptimo para la creación de la Administración Estructurada-Estandarizada; y las bases fijas sobre las cuales se desarrollará la estructura organizacional para dichas empresas a través del establecimiento de la Gráfica de Gantt y Ruta crítica los cuales los considero como elementos básicos e indispensables para éstas y cualquier otra compañía. Ahora sólo resta indicar dentro del elemento de organización, el planteamiento, funcionamiento y jerarquización del Organigrama Estructural Celular, el cual desarrollaré a continuación.

### 3.1.3 - LA ORGANIZACION

La Organización es el último elemento de la fase estática del Proceso Administrativo, en el cual se elegirá y realizará todo aquello que responde a la pregunta de Como se va a hacer?, es decir, a la estructura organizacional celular en la cual se desarrollará la Administración Estructurada-Estandarizada, su funcionamiento y jerarquización.

## a) Definición

La Organización entendida como el ente social, es el crisol donde se fundirán todos aquellos planes, objetivos, políticas, criterios, y reglas que corresponden a las etapas de la Previsión y Planeación para la final estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

La Organización también, en la Administración Estructurada-Estandarizada, es el elemento principal cuyo efecto primordial es el crecimiento acelerado para la plena sofisticación y mejoramiento de la misma entidad, dando lugar a un crecimiento ordenado y sistemático de dicho ente creando así mayores fuentes de trabajo que den por supuesto mayor competitividad, calidad, servicio, formalidad, respeto por el mismo personal que forme parte de ésta y por las personas y medio ambiente que se encuentran a su alrededor.

La Organización se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que debe darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un Organismo Social para su eficiencia e integración total en todos sus niveles y áreas. Por tal motivo es importante que se tome en cuenta una serie de criterios que merca la Administración Estructurada-Estandarizada que lleven a elegir el tipo de organización eficiente.



### 3.1.3.1 - CRITERIOS A SEGUIR PARA LA CREACION DEL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL CELULAR.

#### 1. Filosóficos:

- a) La Administración Estructurada-Estandarizada - Principios, fines, y objetivos.
- b) Perpetuación y Renovación de uno mismo como parte de la Administración Estructurada-Estandarizada - Para que una organización pueda y deba producir líderes del mañana, ayudando a cada persona a desarrollarse continuamente; esta estructura debe estar abierta siempre a nuevas ideas.

#### 2. Real:

- a) Claridad - Por oposición a la simplicidad, es decir, que no por muy grande que sea la estructura, también debe de ser complicada y bizarra, sino que debe ser clara y sencilla aun cuando esta tenga que ser de gran tamaño.
- b) Economía - Esfuerzo constante por mantener el control y reducir al mínimo las fricciones entre el dueño y el o los gerentes.
- c) Dirección de Visión - Poner atención extrema

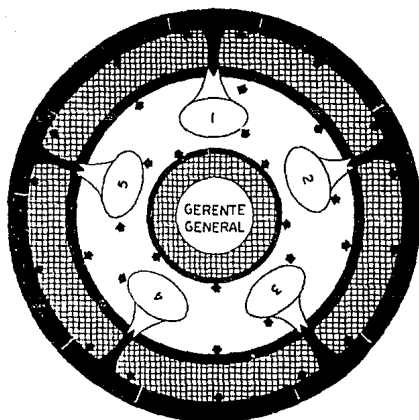
hacia el producto mas que hacia el proceso y hacia el resultado mas que al esfuerzo.

- d) Conocimiento - Para cada individuo, de su trabajo y también del trabajo de la Organización en general.
- e) Toma de Decisiones - Es decir, que se centrará en las cuestiones correctas, estará orientada a la acción y se llevará a cabo en los niveles mas bajos de la gerencia (ej. círculos de calidad).
- f) Estabilidad - Por oposición a la rigidez, para sobrevivir a la confusión.
- g) Adaptabilidad - Para aprender de la experiencia de la inestabilidad.

Una vez delimitados y expuestos los criterios para la creación de una idea, expondré ahora el organigrama que considero para las empresas y por último describiré su funcionamiento.

### 3.1.3.2 - ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL CELULAR.

El organigrama estructural celular propio de la Administración Estructurada-Estandarizada, es el siguiente:



- Administración Estructurada-Estandarizada
- Dueño o Accionistas
- El Exito, La Meta Alcanzada, El Producto Realizado
- Células Estructurales o Unidades Funcionales :  
 1-Finanzas, 2-Personal, 3-Compras, 4-Ventas, 5-Producción

Fig. 3.3 - Organigrama Estructural Celular

## a) Jerarquización del Organigrama Estructural Celular

Los Accionistas o Dueño - Es el órgano supremo de la sociedad, con facultades para acordar y ratificar todos los actos y operaciones de esta; sus resoluciones serán cumplidas por el gerente general.

El Gerente General - Los accionistas o dueño, podrá nombrar uno o más gerentes quienes garantizarán su manejo depositado en poder de la sociedad, por toda la época de su encargo una acción de la misma. Tal gerente podrá ser o no socio de la sociedad y podrá residir en distintos lugares para la mejor atención de los negocios y operaciones sociales, con amplias facultades para la Administración y marcha de la sociedad.

Finanzas - El foco principal de las finanzas está en las decisiones y acciones que afectan el valor de la empresa. El valor de la empresa depende actualmente de la corriente esperada de ganancias que produciría en el futuro, así como el grado de riesgo de estas ganancias futuras proyectadas. Las decisiones financieras afectan a la cuantía de la corriente de ganancias, o lucratividad y al grado de riesgo de la empresa.

Personal - Su principal función es la obtener la máxima calidad de todo el personal que trabaja en los distintos departamentos y niveles de la empresa; obreros, empleados, supervisores inmediatos, técnicos, etc.

Compras - La vida de la empresa se inicia comprando, terrenos, edificios, licencias de fabricación, máquinas, mobiliario, materias primas, etc. La misión del área de compras será suministrar a la empresa una cantidad adecuada de determinadas mercancías, en las mejores condiciones de calidad, plaza, precio y forma de pago.

Ventas - Una de las misiones del servicio comercial, es el de asegurar la salida en condiciones suficientemente provechosas, de los productos de la empresa. Como consecuencia, debe saber apreciar si el producto de costo efectivamente realizable e inscribirse en el precio de venta que debe esperarse. En ciertos casos puede verse obligado a indicar un precio límite que condiciona la salida comercial de la producción. Así, el servicio comercial debe estar perfectamente enterado de las corrientes comerciales, es decir del mercado. Dichos estudios de mercado permiten, al servicio de ventas, orientar y organizar la distribución de los productos.

Producción - El área de producción es la encargada de crear e innovar un producto, así como también mantener un estricto control de calidad en los mismos productos; es decir, la realización física del mismo.

#### **b) Funcionamiento del Organigrama Estructural Celular**

Dicho organigrama estructural celular, está compuesto por tres partes, las cuales son: Núcleo, Citoplasma y Membrana.

El Núcleo : Representado por los dueños o accionistas y un gerente general, director de el sistema.

Los dueños representados por la retícula, tienen participación tanto como en la iniciativa, tanto como en la aprobación del sistema como en el éxito del producto realizado.

El gerente general representado como parte del núcleo, entiende las metas, objetivos del dueño o accionistas. Supervisa que los diferentes organismos independientes o células estructurales cumplan eficientemente, supervisando su eficiencia equitativamente realizada en cada uno de los ciclos representados por "Las cintas circulares" que progresan en girar hacia el éxito del producto realizado.

El Citoplasma : Representado por unidades funcionales y la Administración Estructurada-Estandarizada

Las Unidades Funcionales estan representadas por las elipses, las cuales dentro de su funcionamiento particular, trabajan radialmente con un mismo grado de responsabilidad tomando en cuenta los mismos objetivos, planes y principios que marca la Administración Estructurada-Estandarizada llegando conjuntamente al mismo tiempo al éxito del producto realizado.

El espíritu de la estructura o la Administración Estructurada-Estandarizada representada por las flechas en todas direcciones tienen dos funciones claramente expresadas en este organigrama estructural celular (pag.85) :

16. Dentro de la Integración, Dirección y el Control del organigrama (Representado por el área blanca, las flechas se manejan en todos sentidos como retroalimentándose de las fuentes económicas como de la laboral (Económica-los dueños, La Laboral-células estructurales o unidades funcionales), y la parte intelectual (La Administración Estructurada-Estandarizada)

#### Membrana :

7a. Su segunda función es la de llevar a toda costa el producto realizado al éxito, respaldada por la satisfacción plena del dueño o accionistas a la Excelencia Humana-Empresarial. Las Flechas que se encuentran en dicho lugar que apuntan hacia afuera, llevan al éxito tanto las metas y propósitos de los accionistas como la excelencia del producto realizado y de los trabajadores.

De acuerdo con los estudios realizados hasta este momento, me permite integrar el elemento de organización teórica que corresponde a la fase estática del proceso administrativo utilizado para esta investigación, basandome en información actualizada.

Puedo concluir que el tema propuesto en este capítulo es de vital importancia ya que en él, además de ser el punto central de la investigación, di a conocer el origen etimológico y la definición real de lo que yo llamo la Administración Estructurada-Estandarizada, así como la filosofía que dicta dicha administración, como también sus objetivos, reglas y políticas que persigue dentro y para un Organismo social. Y por último, la aplicación de ésta teoría en el Proceso Administrativo como aquel conjunto de elemen-

tos estáticos básicos a través de la Administración Estructurada-Estandarizada en un sólo modelo de tres pasos (Previsión, Planeación, Organización) en concreto surgidos del estudio e investigación de campo como parte de la etapa estática.



### BIBLIOGRAFIA - CAPITULO III

- [35] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas Teórica y Práctica  
Tomo 1  
Pag. 101  
Ed. Trillas ----- 54
- [36] - REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas Teórica y Práctica  
Tomo 1  
Pag. 15  
Ed. Trillas ----- 62
- [37] - MIX William  
Diccionario Spanish  
Pag. 1369  
Ed. Dover publications, Inc. ----- 63

[38] - HILLIER y LIPPERMAN

Investigación de Operaciones

Pag. 297,298

Ed. Mc Graw Hill

74

## **CAPITULO IV**

### **EL CASO PRACTICO**

## CAPITULO IV - EL CASO PRACTICO

En este capitulo analizaré el tema problema de esta investigación que es la propuesta de la Administración Estructurada-Estandarizada a fin de mostrar metódicamente, la necesidad de implementar la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social.

### 4.1 - METODOLOGIA IMPLEMENTADA

Al entrar al análisis de la Administración Estructurada-Estandarizada aplicaré la "metodología de investigación científica adoptada y estudiada con el catedrático Jorge Anguiano Peña el cual consta de los siguientes pasos que se considerarán para la realización del caso práctico" [39]:

**Planeación:** Fase del proceso de investigación en la que se establece el plan de acción que habrá de seguirse durante el trabajo inquisitivo.

**Recopilación:** Fase del proceso de investigación en la que se capturan los datos necesarios para el trabajo inquisitivo.

**Procesamiento:** Fase del proceso de investigación en la que se organizan los datos obtenidos del trabajo inquisitivo.

**Interpretación:** Fase del proceso de investigación en la que se explica el contenido de la información obtenida durante el trabajo inquisitivo.

**Comunicación:** Fase del proceso de investigación en la que se informa acerca de los resultados obtenidos en el trabajo inquisitivo.

## **4.2 - PLANEACION**

### **a) Hipótesis Central**

**Hipótesis :** Si la Administración Estructurada-  
Estandarizada en una Organización social permite la  
generación de ingresos, y esto proporciona alternativas de:

inversión, fuentes de trabajo y utilidades, por lo tanto favorece la incorporación sistemática a un mercado en masa así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura, luego entonces a mayor aplicación de la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social, mayor generación de ingresos y esto proporciona mayores alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades; hay mayores posibilidades de incorporación sistemática a un mercado en masa así como de ahorro en dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura.

#### **b) Variables**

##### Variables Independientes:

- 1.- La fase Estática del proceso Administrativo
- 2.- La Administración Estructurada-Estandarizada una Organización Social

##### Variables Dependientes :

- 1.- Como determinante en la generación de ingresos que proporcionen alternativas de inversión
- 2.- Fuentes de trabajo.
- 3.- Utilidades a la Organización.

## **n) Establecer el Universo de las Empresas a Objeto de Estudio.**

Para realizar la investigación técnica, perteneciente al elemento de provisión es necesario fijar un Universo, es decir el conjunto de empresas existentes con características, objetivos y giros afines, con el cual se permita y facilite la selección de una muestra o muestras representativas a partir de dicho universo.

Este universo estará formado por 40 empresas cuyo giro es la compra, venta, distribución y producción de material religioso, y que estas fueron escogidas al azar, es decir de una forma aleatoria o muestreo aleatorio, que se refiere a "un método de investigación por virtud del cual se obtienen conclusiones acerca de las características de un conjunto o de un universo mediante el examen de un sector representativo o muestra de dicho universo escogido al azar." [43].

## **Tipos De Muestras**

Dentro de la Investigación de Campo, existen tres tipos de muestreo de uso común, los cuales son:

1) **Muestreo Sistemática** -"También conocido con el nombre de muestreo de intervalos, consiste en elegir la muestra considerando intervalos iguales entre un elemento y otro de la propia muestra. Para esto es necesario formar la

razón de muestreo, dividiendo el número de unidades de que consta el universo entre el número de unidades de la muestra seleccionada." [41]

2) Muestreo Estratificado - "Esta técnica, consiste en dividir el universo en capas o estratos formados por elementos heterogéneos tomando al azar una muestra de cada estrato, resulta de particular utilidad cuando se maneja una población en extremo disímil o en extremo diferente." [42]

3) Muestreo Aleatorio - "Método de investigación por virtud del cual se obtienen conclusiones acerca de las características de un conjunto o de un universo mediante el examen de un sector representativo o muestra de dicho universo escogido al azar." [43]

#### Selección de la Muestra

Para realizar la selección final de mi muestra a objeto de estudio utilizaré primero el tipo de muestreo sistemático que consiste en dividir el número de unidades de que consta el universo entre el número de unidades de la muestra seleccionada (las 5 empresas seleccionadas), el resultado de esta división indicará los intervalos que separan a cada subgrupo muestral, del cual se elegirá una unidad, por medio de sumar sucesivamente a partir de un primer número seleccionado al azar, el número al que se refiere la razón obtenida.



Desarrollo: Obtener una muestra de 5 librerías de un Universo de 40 librerías que en total existen en todo el territorio nacional con similares características ya mencionadas anteriormente.

Razón de Muestras:  $40 / 5 = 8$

Número inicial seleccionado al azar: 1

Número de unidades seleccionadas: 1, 9, 17, 25, 33.

Nota: no puede seleccionarse muestras mayores al universo de 40 librerías, por lo tanto la muestra seleccionada sería la número 33.

De estas 5 empresas seleccionadas, tomaré al azar, las siguientes librerías:

- 1.- Librería el Faro, S.A de C.V
- 2.- Librería Marañón, S.A de C.V
- 3.- Ediciones Cupes, S.A de C.V
- 4.- Librería el Océano, S.A de C.V
- 5.- Librería la Antorcha de México, S.A de C.V

He seleccionado estas empresas al azar por considerables de ayuda para la presente investigación, ya que cuentan con las siguientes características:

- 1) Estas empresas tienen el mismo giro que es el de la compra-venta de libros y materiales religiosos.
- 2) Estas empresas son productoras independientes de tientos de sus propios libros, sus ediciones y marcas son propias.
- 3) Las cinco empresas seleccionadas al azar, cuentan con la peculiar característica de que son Microempresas, es decir, empresas que ocupan hasta 15 personas y cuyas ventas no excedan los 300 millones de pesos al año, o, 300 mil nuevos pesos al año.
- 4) Las cinco empresas mencionadas son Sociedades Anónimas de Capital Variable, lo cual quiere decir que son empresas con fines de lucro formadas por un número limitado de socios que en algunos casos son familiares u amigos. Esto es de vital importancia mencionarlo como característica ya que dentro del universo formado por librerías que se dedican a la compra-venta de libros y materiales religiosos, solo el uno por ciento de toda su totalidad, son empresas cien por ciento nacionales, con capital propio, personal de nacionalidad mexicana, no subsidiadas como las

domés y con una aptencia de crecer y figurar dentro de un mercado nacional e internacional complejo, variá y especializado.

- 5) La cinco empresas debido a sus dimensiones, son flexibles para hacer los cambios del medio socioeconómico.
- 6) La estructura es sencilla, no tan jerarquizada; lo que permite reaccionar rápidamente a los cambios en materia legislativa y a los cambios del medio socioeconómico.
- 7) Las decisiones, pues, se toman en forma ágil; quienes intervienen en la dirección son exclusivamente el propietario y sus más cercanos colaboradores.
- 8) El tamaño de estas cinco empresas permite a estas también establecer relaciones bastante personalizadas con empleados y clientes.
- 9) En ellas se puede respetar los valores humanos humanos, como también es humano el tamaño de las instalaciones y el equipo.
- 10) En ellas, los empleados están comprometidos y participan en mayor grado en la operación, desarrollan su creatividad y utilizan su imaginación. Todo lo cual contribuye a que se respire un ambiente de éxito.

- 11) La producción de libros en estas cinco librerías es en favor de clientes locales y a un precio satisfactorio.
- 12) Dado que ha nacido como respuesta a necesidades de la comunidad, estas cinco micro empresas desempeñan un papel importante en esta. Utilizan los recursos locales, estimula la actividad económica y es fuente de empleos.
- 13) Están atentas a los requerimientos particulares del medio. Con el entrenamiento que proporcionan, dan origen a otras actividades productivas y a una serie de ideas igualmente prometedoras.
- 14) Sin negar que se enfrentan a problemas, la micro y pequeña empresa es un componente esencial en la economía. Es cierto que la vitalidad de la gran empresa es también fundamental debido al aporte considerable que da en el plano de la producción, de la balanza comercial, de la aplicación de tecnología de punta y en otros factores económicos.

#### **d) Selección del Diseño de Investigación**

Antes de continuar quisiera dar a conocer a los lectores el motivo y las causas de la existencia y presencia de un Diseño de Investigación.

"En la actualidad existen 16 diseños de investigación de los cuales se tendrá que escoger uno o varios que resulten los óptimos solucionables para llevar a cabo cualquier tipo de investigación." [44]

Ahora plantearé el Diseño de Investigación seleccionado, el cual es:

Diseño Experimental De Grupo Control Pretest-Postest

R O1 X O2  
R O3 O4

Muestra :

Grupo Experimental : Sector de la muestra sobre el que opera la variable independiente, es decir, sobre aquel conjunto de universo de librerías dedicadas a la producción, venta y distribución de material religioso.

Grupo Testigo o Control : Sector de la muestra que permanece constante, es decir, las empresas y librerías: La Antorcha de México s.a de c.v, Librería el Faro, S.A de C.V, Librería el Oasis, S.A de C.V, librería Maranatha, S.A de C.V, Ediciones Cupea, S.A de C.V

En este diseño experimental se emplean grupos equivalentes o empresas equivalentes logrados por aleatorización.

El significado de esta fórmula es el siguiente:

R = Indica asignación aleatoria a los diferentes grupos o empresas de tratamiento, es decir, la aplicación de los instrumentos de recopilación a los grupos, personas, horarios, etc. se va a hacer a través de una asignación aleatoria o al azar, con el fin de obtener respuestas simultáneas, frescas, y libres de presiones, lo cual nos indica que estas tendrán mayor validez.

Q = Indica el Proceso de Referencia en algún proceso particular de medición u observación, es decir el pretest o cuestionario piloto y/o el posttest o cuestionario final según corresponda a cada Q, por ejemplo:

R	Q1 - Pretest	Y	Q2 - Posttest
R	Q3 - Pretest		Q4 - Posttest

X = Indica la exposición de un grupo o de una empresa a variable experimental o acontecimiento experimental, cuyos efectos se han de medir que en este caso, refiere a la Administración Estructurada-Estandarizada.

Quiero aclarar que al ir desarrollando este diseño, me encontraré con factores que atentan contra la validez tanto externa como interna de este y de cualquier diseño ex-

perimental que utilice. Pero antes de continuar quisiera aclarar al lector sobre aquello que yo entiendo o a lo que yo llamo Validez Interna y Validez Externa.

"La Validez Interna es la mínima imprescindible, sin la cual es imposible interpretar el modelo o diseño experimental." [44]

La Validez Externa es máxima necesaria, es decir, las poblaciones y situaciones en general sin las cuales es imposible interpretar el modelo o diseño experimental.

Dentro de la Validez Interna encontramos ocho clases distintas de variables externas\* que, de no controlarse en el diseño experimental, podrían generar efectos que se confundirían con el del estímulo experimental. Constituyen los efectos de:

\*1.- Historia - La historia de estas empresas en relación con la Administración tradicional, es inexistente puesto que la gran mayoría de estas y sobre todo de la muestra seleccionada, era de total inexistencia, no habrá estructura administrativa, no existía organización, organigrama, manuales de organización, conceptos de mercado, políticas etc., La Dirección se ejercía a menester del gerente general como también, en algunas ocasiones, en aprobación del dueño. Su sentido práctico, elemental de ambos sobre el manejo de una empresa eran los únicos factores a través de los cuales se conducía estas empresas, además por la creencia de que solo a través de la explotación desmedida y desigual de sus empleados era posible lograr sus objetivos, una dirección

injusta y dictatorial en la cual no podía influir ningún medio externo o innovación tecnológica sobre su estilo de administración y por que no decirlo también, las de la competencia.

\*2.- Maduración - Los cambios que he presentado la Administración desde su fundación han sido pocos, y los que podemos notar han sido consecuencia de factores frustrantes como el ser empresa sin crecimiento, sin valores administrativos y organizacionales, de escaso capital, de ventas insignificantes como también a la falta de conocimiento sobre los medios, y factores esenciales sobre los cuales una empresa puede llevar a cabo un cambio personal, organizacional respecto a su estilo de vida laboral, todo esto hasta el planeamiento de la Administración Estructurada-Estandarizada.

\*3.- Administración de test - En esta investigación se va a manejar una entrevista dirigida a los dueños o accionistas de esta empresa, el cual va a influir en la respuestas del cuestionario que será aplicado a los gerentes generales de la compañías ya que habrá antecedentes de la investigación por lo que se podrá ejercer una comparación de estos.

\*4.- Instrumentación - Al momento de la aplicación del cuestionario y la entrevista en las condiciones previstas (de tiempo, lugar y en la construcción de datos) efectará el



resultado de la investigación por lo tanto, se realizará en tiempo, lugar determinado para su correcta aplicación de confiables resultados.

\*5.- Regresión Estadística - De los resultados que voy a obtener de la entrevista a los dueños y del cuestionario a los gerentes o directores generales, voy a destacar el porcentaje más alto y más bajo en cuanto a la función de la administración para efectos de contabilidad.

\*6.- Seguros - Una vez que se tiene la muestra de mi universo, se dividirá dicha muestra tanto de la entrevista dirigida a los dueños y accionistas como del cuestionario para los gerentes o directores para poder efectuar la comparación y así tener un grupo control.

\*7.- Mortalidad experimental - Si al momento de aplicar los cuestionarios o las entrevistas a la muestra, en caso de que esta no cumpla su objetivo, se podrá tomar otra muestra de mi universo, que si cumpla con las mismas características.

\*8.- Interacción entre la selección y la maduración - En esta investigación manejo un diseño experimental al momento de segmentar la muestra del universo donde se tiene un grupo control por lo que no puede ser confundido con otro diseño ya que este tiene la particularidad de cumplir y de ser dentro de los diseños experimentales, un diseño que emplea

grupos equivalentes logrados por medio de la aleatorización, que son de fácil y confiable aplicación para obtener resultados eficientes y precisos.

En esta segmentación existe una interrelación de las variables internas y externas, debido a que se aplicó en igualdad de condiciones.

Los factores que amenazan la validez externa o representatividad, y que voy a analizar aquí, son:

#### Factores de Invalides Externa

9.- El efecto reactivo o de interacción de las pruebas- Si se les da alguna información de la variable experimental o si se aplica en distintos momentos antes de aplicarseles el pretest puede haber alguna influencia, ya que puede haber intercambio de opiniones.

10.- Los efectos de interacción de los sesgos de selección y la variable experimental- Cuando se seleccione aleatoriamente el grupo debe de prevenir alguna abstención y debe haber un equilibrio entre los individuos que representen las características de la muestra.

**11.- Efectos reactivos de los dispositivos experimentales-** El cuestionario solamente podrá ser aplicado a nuestro universo que es el área de gerencia o de dirección de la empresa.

**12.- Interferencias de los tratamientos múltiples-** Al los dueños o accionistas de la empresa no les puedo aplicar el cuestionario y la entrevista ni el mismo día ni el mismo instrumento, pues perdería la capacidad de diferenciar y los resultados no serían confiables.

La evaluación que se realiza al gerente, director o presidente de dicha empresa, arroja resultados confiables ya que se aplican en días distintos, horarios de trabajo aconsejables y en situaciones precisas; por lo que el individuo podrá estudiar a conciencia la evaluación y tratará de contestarla lo mas cauteloso y despacio posible.

#### **4.3 - RECOPIACION Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

La recopilación y procesamiento de datos es la recolección y organización de los elementos necesarios para desarrollar este trabajo a través de una investigación de campo que consta de una tabulación, medición y síntesis que desarrollaré a continuación.

En este subtema se desarrollarán los siguientes puntos:

- 1.- Matriz de variables del cuestionario Pretest y Posttest
- 2.- Matriz de variables de la entrevista Pretest
- 3.- Instrumentos Definitivos de Recopilación de Datos
- 4.- Cronograma de actividades
- 5.- Procedimiento de aplicación
- 6.- Diseño - Aplicación de la variable independiente

**1.- Matriz de Variables**  
**Cuestionario (Pretest y Postest)**

**Nombre :** La fase Estética del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social como determinante en la generación de ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

Pregunta	Filtro	V.I	V.D	H.C	N.N	P.D.1	P.D.2
1 -	Y						
2 -		Y					
3 -	X						
4 -			X				
5 -		Y					
6 -			Y				
7 -			X				
8 -			X				
9 -				Y			
10 -		Y					
11 -		X					
12 -					X		
13 -						X	
14 -		X					
15 -			X				
16 -							Y
17 -				X			
18 -					Y		

**Equivalencias:**

**V.I = Variable Independiente**

**V.D = Variable Dependiente**

**H.C = Hipótesis Central**

**H.N = Hipótesis Nula**

**P.D.1 = Pregunta diagnóstica uno**

**P.D.2 = Pregunta diagnóstica dos**

2.- Matriz de Variables  
Entrevista (Pretest)

Nombre : La fase Estética del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social como determinante en la generación de ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

V.11      V.12      V.D      H.C      H.N

RAPORTT

1  
2  
3  
4  
5

CRESTA

6 -            X  
7 -                    Y  
8 -                    X  
10 -                  Y  
11 -                  X  
12 -                                  X  
13 -                    X  
14 -            Y

**CRESTA**

15 - X

16 - Y

17 - X

18 - Y

19 - X

20 - Y

21 - Y

**CIERRA**

22

23

24

25



**3.- Formato de instrumentos Definitivos de Recopilación  
de Datos**

**(Pretest y Posttest)**

**Universidad Latinoamericana S.C.  
Escuela de Contaduría y Administración**

La fase Estática del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social como determinante en la generación de ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

**Instrucciones**

A continuación le presento una serie de preguntas que usted puede responder ya sea marcando una "X" en aquella opción que más se acerque a su pensamiento. En cuanto a las opciones que usted puede expresar en el espacio correspondiente, hagalo en forma clara. De antemano le doy las gracias en el desarrollo de esta investigación.

1.- Cual es el puesto que usted desempeña en esta empresa?

-----

2.- A usted le gustaría aplicar un sistema Administrativo que le permitiera el desarrollo tanto del trabajador como de la empresa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

3.- Usted considera que la Producción en su empresa es el resultado de:

- a) A la buena relación con sus trabajadores.
- b) A la aplicación de un Proceso Administrativo.
- c) Al entendimiento y a las buenas relaciones que tienen sus trabajadores con ellos.
- d) A la relación que se organiza entre la empresa y el trabajo, a partir de la aplicación del conocimiento Organizacional y estructural de la misma.
- e) Otras

4.- Considera usted que la Estructura Administrativa si presenta cambios en cuanto a una filosofía que permita integrar al trabajador y a la empresa, se generarían cambios en la Producción?

- a) La disminuiría
- b) La elevaría

c) La mentendría igual

d) Otras alternativas

5.- Al cambiar la Misión-Filosofía de trabajo por su empresa por aquella filosofía que nos indica la estructuración de una doctrina (normas y principios) que organice la vida del operativo, usted considera que esto:

a) Estandarizaría la actitud de los trabajadores

b) Provocaría confusión en los mismos

c) Le permitiría a usted integrarse a una forma estrecha con sus trabajadores

d) Otras alternativas

6.- Cuando la empresa transmite la idea de tener el pensamiento: "La Estructura de la Organización crece, cuando crece la estructura mental de sus subordinados". Esto hace que el trabajador considere a la empresa como:

a) A una empresa sin filosofía empresarial

b) Un Organismo que le motiva a trabajar

c) Una Organización cuya actividad es fundamentalmente orientada al crecimiento óptimo de la misma

d) Solo A y C

e) Otras

7.- Cuando una empresa orienta su funcionamiento para optimizar su crecimiento y el de sus trabajadores, esta puede llegar a:

a) Tener pérdidas graduables

b) Elevar sus alternativas de inversión y utilidades

c) Convertirse en una institución socialista

d) Permitir el desarrollo de inversión en la misma forma con un elevado índice de producción

e) Otras alternativas

8.- Al incluir al trabajador o subordinado de la empresa en un plan de trabajo que define la relación con la empresa, esto puede acarrear:

a) El generar fuentes de trabajo

b) El determinar un abuso por parte de los trabajadores

c) El incrementar sus utilidades y al mismo tiempo disminuir la fuente de trabajo

- d) El decrementar sus utilidades e incrementar sus posibilidades de inversión
- e) Otras alternativas

9.- Si usted manejara una Administración que vincula la estructura de su empresa con las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, usted consideraría que ésta:

a) Es una opción para su empresa\_\_\_\_\_.

b) Es un obstáculo para su empresa\_\_\_\_\_.

10.- Si usted implementara un sistema así, que permite organizar y estructurar la relación de la producción con la inversión, usted consideraría que a largo plazo esto le generaría un beneficio?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

11.- Si la Administración Estructurada-Estandarizada implica una mayor necesidad de integración en cuanto a los recursos físicos y humanos, usted la aplicaría a su empresa?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

12.- Usted considera que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es:

- a) La Tendencia-Trabajo de sus subordinados
- b) La aplicación de un sistema administrativo
- c) La integración de los factores físicos y estructurales que rodean a la empresa
- d) La presencia de un gerente que sabe mandar a los subordinados
- e) Otras alternativas

13.- Usted considera que un sistema Administrativo Estructurado-Estandarizado le permitiría incrementar su productividad así como la inversión en su empresa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

14.- El éxito que usted a tenido como dirigente que tiene subordinados a su cargo consiste fundamentalmente en:

- a) Su experiencia
- b) Su aplicación de conocimientos administrativos

c) Su capacidad de Estructurar-Estandarizar la posibilidad de tomar decisiones

d) Otras alternativas

15.- Sus conocimientos sobre Administración y/o aplicación estandarizada de la Administración le permite:

a) Conocer y manejar aquellas circunstancias que ponen en riesgo la seguridad de su empresa

b) Definir rápidamente si se presenta alguna circunstancia aislada

c) Establecer en base a su creatividad nuevas formas de solución de conflictos

d) Otras alternativas

16.- Usted piensa que la Administración Estructurada-Estandarizada incrementa su fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

17.- Un sistema que favorece al desarrollo social y laboral en una empresa, es la aplicación de la Administración de:

a) La Administración Tradicional

b) La Administración realizada por el propio dueño

c) La Administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano, como el empresarial

18.- Usted considera que una forma de optimizar el desarrollo social económico en su organización es:

a) Tratar y diferenciar al trabajador de la coordinación administrativa

b) Tratar la relación hombre empresa como un factor sin importancia

c) Establecer solo una línea de mando en el trato con los trabajadores.

d) Solo integrar las ganancias en los beneficios de la empresa

e) Otros

De antemano agradezco la atención recibida a un servidor, así como el tiempo dispensado por su parte para contestar este cuestionario.

Daniel Espinosa Gallardo

A T T F



## Formato de Cuestionario Posttest

Universidad Latinoamericana S.C  
Escuela de Contaduría y Administración

La fase Estática del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social como determinante en la generación de ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

### Instrucciones

A continuación le presento una serie de preguntas que usted puede responder ya sea marcando una "X" en aquella opción que más se acerque a su pensamiento. En cuanto a las opciones que usted puede expresar en el espacio correspondiente, hagalo en forma clara. De antemano le doy las gracias en el desarrollo de esta investigación.

1.- Cuel es el puesto que usted desempeña en esta empresa?

-----

2.- A usted le gustaría aplicar un sistema Administrativo que le permitiera el desarrollo tanto del trabajador como de la empresa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

3.- Usted considera que la Producción en su empresa es el resultado de:

a) A la buena relación con sus trabajadores.

b) A la aplicación de un Proceso Administrativo.

c) Al entendimiento y a las buenas relaciones que tienen sus trabajadores con ellos.

d) A la relación que se organiza entre la empresa y el trabajo, a partir de la aplicación del conocimiento Organizacional y estructural de la misma.

e) Otras

4.- Considera usted que la Estructura Administrativa si presente cambios en cuanto a una filosofía que permita integrar al trabajador y a la empresa, se generarían cambios en la Producción?

a) La decrementaría

b) La elevaría

c) La mantendría igual

d) Otras alternativas

5.- Al cambiar la Misión-Filosofía de trabajo por su empresa por aquella filosofía que nos indica la estructuración de una doctrina (normas y principios) que organicen la vida del operativo, usted considera que esto:

a) Estandarizaría la actitud de los trabajadores

b) Provocaría confusión en los mismos

c) Le permitiría a usted integrarse a una forma estrecha con sus trabajadores

d) Otras alternativas

6.- Cuando la empresa transmite la idea de tener el pensamiento: "La Estructura de la Organización crece, cuando crece la estructura mental de sus subordinados". Esto hace que el trabajador considere a la empresa como:

a) A una empresa sin filosofía empresarial

b) Un Organismo que le motiva a trabajar

c) Una Organización cuya actividad es fundamentalmente orientada al crecimiento óptimo de la misma

d) Solo A y C

e) Otras

7.- Cuando una empresa orienta su funcionamiento para optimizar su crecimiento y el de sus trabajadores, esto puede llegar a:

a) Tener pérdidas graduables

b) Elevar sus alternativas de inversión y utilidades

c) Convertirse en una institución socialista

d) Permitir el desarrollo de inversión en la misma forma con un elevado índice de producción

e) Otras alternativas

8.- Al incluir al trabajador o subordinado de la empresa en un plan de trabajo que define la relación con la empresa, esto puede acarrear:

a) El generar fuentes de trabajo

b) El determinar un abuso por parte de los trabajadores

c) El incrementar sus utilidades y al mismo tiempo disminuir la fuente de trabajo

d) El decrementar sus utilidades e incrementar sus posibilidades de inversión

e) Otras alternativas

9.- Si usted manejara una Administración que vincula la estructura de su empresa con las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, usted consideraría que ésta:

a) Es una opción para su empresa\_\_\_\_\_.

b) Es un obstáculo para su empresa\_\_\_\_\_.

10.- Si usted implementara un sistema así, que permite organizar y estructurar la relación de la producción con la inversión, usted consideraría que a largo plazo esto le generaría un beneficio?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

11.- Si la Administración Estructurada-Estandarizada implica una mayor necesidad de integración en cuanto a los recursos físicos y humanos, usted la aplicaría a su empresa?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

12.- Usted considera que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es:

a) La Tendencia-Trabajo de sus subordinados

b) La aplicación de un sistema administrativo

c) La integración de los factores físicos y estructurales que rodean a la empresa

d) La presencia de un gerente que sabe mandar a los subordinados

e) Otras alternativas

13.- Usted considera que un sistema Administrativo Estructurado-Estandarizado le permitiría incrementar su productividad así como la inversión en su empresa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

14.- El éxito que usted e tenido como dirigente que tiene subordinados a su cargo consiste fundamentalmente en:

a) Su experiencia

b) Su aplicación de conocimientos administrativos

c) Su capacidad de Estructurar-Estandarizar la posibilidad de tomar decisiones

d) Otras alternativas

15.- Sus conocimientos sobre Administración y/o aplicación estandarizada de la Administración le permite:

- a) Conocer y manejar aquellas circunstancias que ponen en riesgo la seguridad de su empresa
- b) Definir rápidamente si se presenta alguna circunstancia aislada
- c) Establecer en base a su creatividad nuevas formas de solución de conflictos
- d) Otras alternativas

16.- Usted piensa que la Administración Estructurada-Estandarizada incrementa su fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

17.- Un sistema que favorece al desarrollo social y laboral en una empresa, es la aplicación de la Administración de:

- a) La Administración Tradicional
- b) La Administración realizada por el propio dueño
- c) La Administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano, como el empresarial

18.- Usted considera que una forma de optimizar el desarrollo social económico en su organización es:

- a) Tratar y diferenciar al trabajador de la coordinación administrativa
- b) Tratar la relación hombre empresa como un factor sin importancia
- c) Establecer solo una línea de mando en el trato con los trabajadores.
- d) Solo integrar las ganancias en los beneficios de la empresa
- e) Otros

De antemano agradezco la atención recibida a un servidor, así como el tiempo dispensado por su parte para contestar este cuestionario.

Daniel Espinosa Gallardo

A T T E



Formato de Entrevista

SOLO EN PRETEST

Universidad Latinoamericana S.C  
Escuela de Contaduría y Administración

La fase Estética del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social como determinante en la generación de ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

Nombre del Entrevistador: Daniel Espinosa Gallardo

Horario de Inicio:

Horario de Termina:

1.- Buenas noches, cual es su nombre?

-----  
-----

2.- Que considera que esta afectando al clima actual?

-----  
-----

3.- A usted le gusta participar en la entrevistas?

-----  
-----

4.- Usted considera que son importantes las entrevistas?

-----  
-----

5.- Como se siente, que piensa de las preguntas que le estoy realizando?

-----  
-----  
-----

6.- Para usted, que es la Administración?

-----  
-----  
-----

7.- Considera usted que la Administración se puede ejercer de diferentes formas \_\_\_\_\_, como que tipos conoce?

-----  
-----  
-----

8.- Cual considera que es el tipo de Administración que favorece a la Organización Social?

-----  
-----  
-----

9.- Cree usted que la Administración puede determinar la posibilidad de generar fuentes de trabajo y utilidades a la misma Organización?

-----  
-----  
-----

10.- Existe en la actualidad un sistema de Administración Estructurado-Estandarizado, \_\_\_\_\_ que piensa de él?

-----  
-----  
-----

11.- En la Administración se ha considerado que la posición filosófica, sea la forma de aplicarla y explicarla es importante, usted que grado de importancia le da a esto, porque?

-----  
-----  
-----

12.- La relación de los hombres operativos y dirigentes se dice que al ser tomada como un campo que permite elevar la productividad así como los ingresos de la Organización, es aplicable solo en el extranjero, usted que piensa de ello?

-----  
-----  
-----

13.- La relación entre el hombre, trabajadores y dirigentes es optimizada por la Administración Estructurada-Estandarizada, cree que esto es así, porque?

---

---

---

---

---

---

14.- Ahora bien, uno de los principales elementos que se registran en la Administración actual es la posibilidad de generar fuentes de trabajo y utilidades a la misma organización, usted que piensa al respecto?

---

---

---

---

15.- En tal medida usted considera que, las herramientas actuales para la Administración son obsoletas o vanguardistas?

---

---

---

16.- Si usted deseara hacer una modificación a estos sistemas, que le quitaría usted?

---

---

---

---

17.- En tal medida, usted piensa que una variante de la Administración es la posibilidad de tomar en cuenta a los trabajadores de la misma, a las condiciones que rodean a la empresa.....

-----  
-----  
-----

18.- La Administración Estructurada-Estandarizada permite establecer una forma de pensar en donde en tanto el trabajador como el empresario se comprometen a una actividad constante, cree usted que este compromiso funcionaría en México, D.F?

-----  
-----  
-----

19.- Por lo anterior, que objeciones le vería a un sistema administrativo de esa índole?

-----  
-----  
-----

20.- Ahora bien, una de las grandes preocupaciones en el gobierno actual es tanto la vivienda como la inversión en los medios industriales, usted cree que la Administración Estructurada-Estandarizada pueda tener algún éxito en estas condiciones?

-----  
-----  
-----

21.- Que podemos considerar para optimizar los recursos tanto físicos como humanos en la Administración Estructurada-Estandarizada?

-----  
-----  
-----

22.- Que piensa de esta entrevista?

-----  
-----  
-----

23.- Si usted tuviera la oportunidad de investigar y realizar una entrevista, la aplicaría de la misma forma?

-----  
-----  
-----

24.- Usted considera que le sirvió de algo esta entrevista?

-----  
-----  
-----

25.- Como la podría mejorar?

-----  
-----  
-----

26.- Agradezco de antemano su tiempo y su comprensión para para realizar esta entrevista esperando contar con su participación en otra ocasión.

#### 4.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTO DE APLICACION CASSETTE (VARIABLE X)

El cronograma de actividades es una tabla de unidades de tiempo que sirve para medir con exactitud la aplicación del Pretest y Posttest, y donde también aparecerán las fuentes de invalidación del diseño experimental de grupo de control Pretest-Posttest.

El procedimiento de aplicación o cassette es aquel, mediante el cual, se aplicará un Pretest (Cuestionario y Entrevista) y un Posttest (Cuestionario) a un grupo control con el fin de obtener resultados confiables sobre la investigación inquisitiva.

a) Cronograma de Actividades

La fase estética del Proceso Administrativo y la Administración Restructurada-Estandarizada en una Organización social, como determinante en la generación de ingresos que proporcionen alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

Organización en U n i d a d e s de T i e m p o	Febrero				Marzo			
	1a.Etapa		2a.Etapa		1a.Etapa		2a.Etapa	
	de Cuant.		de Eval.		de Cuant.		de Eval.	
	1	2	1	2	1	2	1	2

Pruebas

Questionario S E.

y S Gerentes

X

X

Entrevista S E.

y S Dueños

X

X

Diseño Experimental

01 X 02

01

Grupo Experimental

1.- L. el Faro

X

2.- L. Maranatha

X

3.- L. Cuppa

X

4.- L. el Oasis

X

5.- L. la Antorcha

X

de México

Fig. 4.1 - Cronograma de Actividades



### Posttest

Práctica con Casette de

la Administración E-E

Y X

Aplicación del Posttest

X X

Diseño Experimental

O1 y O2

O2

Grupo Experimental:

1.-, 2.-, 3.-, 4.-, 5.-

Y X

Historia

-

Maduración

-

Administración de Test

-

Instrumentación

-

Regresión Estadística

?

Selección

+

Mortalidad Experimental

+

Interacción de S. y M.

-

Interacción de Administ.

de Test y Y

-

Interacción de selección

y Y

-

Dispositivos Reactivos

?

Interferencia de Y y M.

- = Imperfección Definida, + = Factor controlado, ? =  
Posible causa de preocupación y \_ = no es pertinente.

Fig. 4.1 - Cronograma de actividades -Continuación-

5.- b) Procedimiento de Aplicación

R O X O  
R O O

PRUEBA

Grupo Experimental	Grupo Testigo	Pretest R
Variable Independiente		X
Resultado Y	Resultado Y	Postest O

CONTRAPRUEBA

Grupo	Grupo	Pretest O R
Variable Independiente		X
Resultado Y	Resultado Y	Postest O

Fig. 4.2 - Procedimiento de Aplicación

Puntos a Tratar del Procedimiento de Aplicación

Videos:

**Variable Independiente** = Plática sobre la Administración Estructurada-Estandarizada.

**Variable Dependiente** = Crear la nueva actitud e idea sobre la vida laboral que se refleje en el trabajo a través de los objetivos, principios y valores que plantea la Administración Estructurada-Estandarizada y así generar ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

**Instrumento**

**Pretest** = Cuestionario y Entrevista

**Instrumento**

**Posttest** = Cuestionario

**X = Variables Independientes** = Presentación del Casette

**Entrevista**

**Pretest = 0 = Hipótesis Central** = Dueños y/o Accionistas

## Questionario

Posttest = 0 = Exp = Gerentes o Directores

Instrumentos Para Aplicar la:

Variable Independiente = Casetera y Extensión.

Elementos: PRETEST

- 1.- Condiciones = Oficinas  
Ambientales = Silla, Mesa, Vasos, Agua, etc.  
Tiempo Entrevista = Lunes 08 de Junio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Epigmenio Duran Perales  
  
Tiempo Questionario = Lunes 08 de Junio de 1993  
de las 7 a las 7:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Arturo Arce Sanchez
  
- 2.- Condiciones = Oficinas  
Ambientales = Silla, Mesa, Vasos, Agua, etc.  
Tiempo Entrevista = Martes 09 de Junio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Alejandro Diaz Bonett  
  
Tiempo Questionario = Martes 09 de Junio de 1993  
de las 7 a las 7:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Ernesto Gutiérrez Somosa

3.- Condiciones = Oficinas  
Ambientales = Silla, Mesa, Vasos, Agua, etc.  
Tiempo Entrevista = Miércoles 10 de Junio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sra. Ilda Corona Chavez

Tiempo Cuestionario = Miércoles 10 de Junio de 1993  
de las 7 a las 7:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Ignacio Franco Armendaris

4.- Condiciones = Oficinas  
Ambientales = Silla, Mesa, Vasos, Agua, etc.  
Tiempo Entrevista = Jueves 11 de Junio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Jorge Mendez Castillo

Tiempo Cuestionario = Jueves 11 de Junio de 1993  
de las 7 a las 7:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Susana Castellonja Magdalena

5.- Condiciones = Oficinas  
Ambientales = Silla, Mesa, Vasos, Agua, etc.  
Tiempo Entrevista = Viernes 12 de Junio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sra. Gloria Silva Lopez

Tiempo Cuestionario = Viernes 12 de Junio de 1993  
de las 7 a las 7:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Miriam Osorio Soria

- 1.- "Librería el Faro, S.A de C.V"
- 2.- "Librería Maranatha, S.A de C.V"
- 3.- "Librería Cuppa, S.A de C.V"
- 4.- "Librería el Oasis, S.A de C.V"
- 5.- "Librería la Antorcha de México, S.A de C.V"

#### 4.- Diseño - Aplicación de la Variable Independiente

##### CASSETTE

#### LA ADMINISTRACIÓN ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA

Hace aproximadamente doscientos años atrás, sucedió el cambio más importante que haya experimentado el mundo con la famosa Revolución Industrial, en donde todos los conceptos de producción y de distribución fueron cambiados radicalmente. Todos estos tipos de transformación conllevan a un choque no solo estructural, sino también a cambios profundos de mentalidad en los pueblos que experimentan estas innovaciones, por lo que puedo decir sin lugar a equivocarme que, todos estos cambios sociales, políticos y económicos que se han dado en los últimos años, han dado lugar por consecuencia al surgimiento de nuevas tendencias, pensamientos, ideologías y formas de actuar en las personas; Estos cambios se reflejan también en el campo de la ciencia, la cual se comprueba hasta nuestros días que esta no es estática, como tampoco lo es sus leyes y principios. Similares cambios, también se perciben en el campo de la Administración en la cual tanto ustedes como yo, consideramos que esta es obsoleta y que es necesario un cambio radical, de adaptación y mejoramiento de esta, a través de técnicas que sean más acordes y eficientes a las necesidades de hoy, y no a las de Taylor en 1915, o a las de Fayol en 1925 que eran otros tiempos y sobre todo, otros países. Cabe mencionar que estos

cambios fueron fruto de las graves y profundas crisis que experimentaban las economías mundiales; Altos costos, precios altos, escasa mano de obra calificada, falta de empleos, difícil posición en el mercado, técnicas obsoletas de desarrollo laboral y empresarial, indolencia, falta de conocimiento de nuevos métodos y técnicas de participación laboral que eleven la productividad y el desarrollo obrero-empresarial, etc., en fin, todo esto y más, ha producido miseria y desesperación insostenible dentro de las grandes masas de pueblo creciente de todas las naciones. La economía incluso de los grandes poderes se tambalea y muchos de ellos se derrumban ante el sostenido embate de fuerzas internas y externas, que abrazaban todo a su paso y consumen sin consideración alguna toda economía bien y mal sostenida.

Por otro lado, el aumento poblacional y el avance tecnológico como fuerzas de cambio no respetan en el mundo entero ninguna estructura preestablecida y ellas mismas exigen un cambio total so pena de verse inmersas en la inoperante y completa obsolescencia como es el caso de los grandes restaurantes, ante los drive inn de comidas preparadas y rápidas, los pequeños y desconocidos hoteles ante las grandes cadenas hoteleras con filosofías estructurales perfectamente delimitadas y establecidas, así como también las grandes concesiones y franquicias mundiales que han roto records de ventas, servicios y beneficios a multitud de clientes, mas que cualquier otra empresa aislada.

Cabe mencionar que lo mas difícil de todos estos vientos de cambio, ha sido afectar en sus raíces la mentalidad humana, siempre racia a todo tipo de cambio, producto de su misma naturaleza. Menciona lo anterior porque



hoy en día nuestra nación junto con el resto del mundo estamos a punto de experimentar la mas grande de las revoluciones del pensamiento humano y tecnológico. El mundo esta a punto de ingresar al mundo estructural del universo y por tanto la nueva Administración deberá adecuarse a esta nueva tendencia del pensamiento humano.

Sin lugar a duda una Administración revolucionaria capaz de generar por su misma naturaleza vigorosa una nueva concepción de la misma economía. Y para tal efecto puede basarse ampliamente en la misma naturaleza que nos rodea y en la economía de los países conocidos como del primer mundo económico. Ellos han sabido adelantarse a sus tiempos y tomar posiciones envidiables de bienestar económico para sus pueblos y trabajadores. Todo resulta mas claro al hacer una introspección microscópica de nuestros organismos vivos quienes nos dan muestra ampliamente de sus diseños perfectamente estructurados y que conjugados en una armonia impresionante, redundan en un funcionamiento óptimo para la prosecución de sus objetivos. Asi también nosotros, debemos caminar en nuestras empresas de una forma paralela con la naturaleza humana en cuanto a sus principios esenciales en los cuales se dirige y se encausa todo ser humano en beneficio de el para con sus demás congeneres que laboran en una empresa, y no ir en contra de ellos convirtiendonos en capataces o en dictadores que conllevan al derrumbamiento de naciones, entos económicos, etc,. Sin ir mas lejos, hoy en día, las grandes corporaciones internacionales, se encuentran basadas en celulas estructurales de facil concepción, mostrando contundentemente al mundo la sencillez y alta potencia desarrollada en la Administración Estructural, la cual se ha estandarizado hasta sus últimos grados

y niveles. Y si en antano, la naturaleza y hoy en el presente las economías pujantes han demostrado fehacientemente su desempeño sobre todas las concepciones administrativas; resulta impostergable la implementación y desarrollo de la Administración Estructurada-Estandarizada misma que deberemos cuidadosamente adecuar a nuestras necesidades y niveles actuales de desarrollo.

Esto sin lugar a duda va mas allá de una simple copia o burda imitación Administrativa ya que se refiere a una nueva tentativa de la Administración por la Administración Estructural. Si, las fuerzas del cambio nos han impulsado inercialmente al encuentro de la nueva y poderosa Administración Estructurada-Estandarizada que es un conjunto sistemático de reglas y principios especiales reunidos entre sí, tales como:

a) Diligencia - Esmero por ejecutar eficientemente cualquier acción

b) Humildad - Aceptación responsable sobre cualquier adversidad y beneficio que se presenta

c) Tesplanza - Ser empresarios y trabajadores de un solo ánimo; del ánimo de ser solo eficientes

d) Paciencia - Saber esperar y tomar la decisión que favorezca a nuestros intereses y a los de la empresa

e) Amor - Sentimiento profundo por nuestra vocación, por nuestro trabajo, por nuestra empresa; es algo que se vive, que está en nuestro corazón, es todo lo contrario a la vergüenza, al temor, etc. es una valentía que deja atrás a todas las otras porque amar significa dejar de odiar y eso requiere de valor. El amor, palabra que se considera erróneamente como fastidiosa y afeminada, es el vocablo mas desafiante de nuestra lengua, el amor no es una actividad o

actitud rutinaria; sino una autorealización de nosotros mismos para y con nuestros empleados, con nuestra empresa y con la nación

f) Fe - Seguridad de nosotros mismos, en nuestro trabajo, convencidos de que lo que hemos hecho está realizado eficientemente (seguridad)

g) Celo - Cuidado y esmero por y al realizar nuestro trabajo o en el cumplimiento de nuestro deber

h) Devoción - Fervor, inclinación, acción por hacer eficientemente nuestro trabajo

i) Respeto - A nosotros mismos, a nuestros trabajadores, a nuestra empresa. El respeto es la base para evitar cualquier conflicto dentro y fuera de una empresa

Todos estos principios se enuncian con el fin de que formen un cuerpo de doctrina en las personas, y así lograr la máxima eficiencia y autorealización en las formas de estructurar y manejar un organismo social, que a su vez será capaz de satisfacer ampliamente las necesidades de empresario como: ofrecer a sus empleados un interesante y satisfactorio ambiente de trabajo y cumplir eficientemente sus obligaciones sociales y ambientales proporcionando seguridad, respeto a los trabajadores, y a sí mismo en cualquier acción que este emprenda; así mismo satisfacer las necesidades del trabajador tales como: Tranquilidad en su trabajo, estabilidad y sentido de pertenencia dentro y fuera de la empresa al saber que trabaja en una empresa con filosofía estructural; y por último crear en la empresa la estabilidad y confiabilidad a las acciones de sus miembros para que esta alcance sus metas de forma coherente y eficaz, así como también edificar y estructurar sobre la misma estructura de la empresa la nueva Administración

Estructurada-Estandarizada a través de un proceso administrativo actualizado y acorde a nuestro tiempo y país, creando así en conjunto una adaptación al cambio Macroeconómico y cubrir fehacientemente los perfiles que deberán ser acoplados para satisfacer tanto la oferta como la demanda de bienes y satisfactores intrínsecos a la situación que hoy en día nos ha tocado vivir. Así pues esta nueva herramienta la usaremos para el diseño e implementación de un nuevo mundo, de una nueva era de florecimiento económico en donde la habilidad y la sensibilidad para adaptarnos a los nuevos tiempos determinaran finalmente nuestra permanencia en el colosal macrocrecimiento que se avecina a pasos agigantados. Esto propiciara el camino tan esperado y necesario en nuestro país. El objetivo sin duda alguna será llevar a propios y extraños a niveles nunca imaginados devolviendo a nuestra patria una vez mas el brillo y la gloria que por tanto tiempo escapó de nuestras manos. Administración Estructural significa edificar, estructura sobre estructura produciendo un acelerado crecimiento para la plena sofisticación de nuestras abundantes necesidades.

Ahora es posible visualizar a gross modo la importancia del presente trabajo; que aporto a mi país, como una humilde respuesta de agradecimiento tanto a el como a mi Alma Mater, por la oportunidad privilegiada de poder constituirme en un profesional al servicio de mi nación.

A t t e

Daniel Espinosa Gallardo

## POSTEST

- 1.- Tiempo Cuestionario = Lunes 08 de Julio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Arturo Arce Sanchez
  
- 2.- Tiempo Cuestionario = Martes 09 de Julio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Ernesto Gutierrez Gomez
  
- 3.- Tiempo Cuestionario = Miercoles 10 de Julio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sr. Ignacio Franco Armendariz
  
- 4.- Tiempo Cuestionario = Jueves 11 de Julio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sra. Susana Castilleja Magdalena
  
- 5.- Tiempo Cuestionario = Viernes 12 de Julio de 1993  
de las 8 a las 8:30 pm  
Sujeto o Sujetos = Sra. Miriam Osorio Soria

1.- "Librería el Faro, S.A de C.V"

2.- "Librería Maranatha, S.A de C.V"

3.- "Librería Cuppa, S.A de C.V"

4.- "Librería el Oasis, S.A de C.V"

5.- "Librería la Antorcha de México, S.A de C.V"

#### 4.4 - PROCESAMIENTO

En este subtema desarrollaré el procesamiento de datos, que es la organización de los elementos obtenidos a través de los instrumentos de recopilación aplicados durante el desarrollo de este trabajo.

##### 1) PRETEST

###### a) Cuestionario

- Tabla global de indicadores, Pags.155-158
- Cuadros Descriptivos, Pags.160-168

###### b) Entrevista

- Tablas globales de indicadores, Pags.169-171
- Cuadros descriptivos, Pags.173-185

##### 2) POSTEST

###### a) Cuestionario

- Tabla global de indicadores, Pags.187-190
- Cuadros Descriptivos, Pags.192-200

## PRETEST

Los elementos del cuestionario pretest que forman parte de la etapa de procesamiento son:

### a) CUESTIONARIO

- Tabla global de indicadores
  
- Cuadros descriptivos

### b) ENTREVISTA

- Tablas globales de indicadores
  
- Cuadros descriptivos



**TABLA GLOBAL DE INDICADORES Y CATEGORIAS DEL CUESTIONARIO PRETEST**

**La Fase Estática del Proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización Social, como Determinante en la Generación de Ingresos, Alternativas de Inversión, Fuentes de Trabajo y Utilidades a la Misma Organización.**

Categorías Preguntas	1	2	3	4	5	Total	Total%
						F.A	F.R
1.- Gerente G. Director	X	X	X	X	X	5	100%
2.- Si No	X	X	X	X	X	5	100%
3.- a)							
b)							
c)	X		X	X	X	4	80%
d)		X				1	20%
e)							
4.- a)							
b)		X	X		X	3	60%
c)	X			X		2	40%
d)							
5.- a)				X	X	2	40%
b)							
c)	X	X	X			3	60%
d)							

6.- a)							
b)	X		X	X		3	60%
c)		X			X	2	40%
d)							
7.- a)							
b)				X	X	2	40%
c)	X					1	20%
d)		X	Y			2	40%
e)							
8.- a)		Y			Y	2	40%
b)							
c)							
d)							
e)	X		X	Y		3	60%
9.- Opción	X	X	X	X	X	5	100%
Obstaculo							
10.- Si	Y	Y	X	X	X	5	100%
No							
11.- Si	X	X	Y	X	X	5	100%
No							
12.- a)		X				1	20%
b)				X		1	20%
c)					Y	1	20%
d)							
e)	X		X			2	40%

13.- SI	X	X	Y	Y	X	5	100%
No							
14.- a)	X		X			2	40%
b)							
c)		X		X	X	3	60%
d)							
e)							
15.- a)		X		X		2	40%
b)	Y		X		X	3	60%
c)							
d)							
16.- SI	Y	Y	X	X	Y	5	100%
No							
17.- a)							
b)							
c)	X	X	Y	Y	X	5	100%
18.- a)							
b)							
c)							
d)							
e)	X	X	X	X	Y	5	100%
<b>TOTAL ES</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>90</b>	<b>1800</b>

Fig 4.3 - Tabla global de indicadores y categorías del cuestionario Pretest

- Empresas:**
- 1.- librería el Faro S.A de C.V
  - 2.- Librería Maranatha S.A de C.V
  - 3.- librería Cupea S.A de C.V
  - 4.- Librería el Oasis S.A de C.V
  - 5.- librería La Antorcha de México S.A de C.V

**Abreviaturas :** F.R - Frecuencia Relativa  
F.A - Frecuencia Absoluta

**CUADROS DESCRIPTIVOS OBTENIDOS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO  
PRETEST APLICADO A CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :**

**1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"**

**2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"**

**3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"**

**4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"**

**5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"**

CUADRO DESCRIPTIVO #1

EL INDICADOR ES DE UNA PREGUNTA FILTRO

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
GTE GENERAL	5	100%
DIRECTOR	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO SE OBSERVA QUE EL 100% DE LOS ENTREVISTADOS SON GERENTES GENERALES

CUADRO DESCRIPTIVO #2

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

SE PUEDE OBSERVAR EN ESTE CUADRO, QUE EL 100% DE LOS GERENTES APRUEBA LA APLICACION DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO QUE PERMITA EL DESARROLLO DEL TRABAJADOR COMO EL DE LA EMPRESA

CUADRO DESCRIPTIVO #3

EL INDICADOR ES DE UNA PREGUNTA FILTRO

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	0	0
c)	4	80%
d)	1	20%
e)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 80% CONSIDERA QUE QUE LA PRODUCCION ES EL RESULTADO DEL ENTENDIMIENTO Y BUENAS RELACIONES QUE TIENEN CON SUS TRABAJADORES EL 20% RESTANTE CONSIDERA QUE SE DEBE A LA RELACION QUE SE ORGA- ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJO APARTIR DE LA APLICACION DE UN CON- CEMENTO ORGANIZACIONAL Y ESTRUCTURAL DE LA MISMA.

CUADRO DESCRIPTIVO #4

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	3	60%
c)	2	40%
d)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 60% CONTESTA QUE ELEVARIA LA PRODUCCION EN SU EMPRESA SI LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA PRESENTA CAMBIOS EN CUANTO A UNA FI- LOSOFIA QUE PERMITA INTEGRAR AL TRABAJADOR Y A LA EMPRESA. EL 40% RESTANTE CONTESTA QUE LA MANTENDRIA IGUAL.

CUADRO DESCRIPTIVO #6

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	2	40%
b)	0	0
c)	3	60%
d)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EL APOYO DE LOS ENCUESTADOS CONTESTO QUE CAMBIAR LA MISIÓN FILOSÓFICA POR UNA DOCTRINA QUE ORGANICE LA VIDA DEL OPERATIVO, ESTANDARIZARIA LA ACTITUD DE SUS TRABAJADORES. EL 60% CONTESTO QUE LE PERMITIRIA INTEGRARSE EN FORMA ESTRECHA CON SUS TRABAJADORES.

CUADRO DESCRIPTIVO #6

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	3	60%
c)	2	40%
d)	0	0
e)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

COMO PUEDE OBSERVARSE EN ESTE CUADRO, EL 60% DE LOS GERENTES, O SEA, MÁS DE LA MITAD, CONSIDERAN COMO UN MEDIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJADOR, EL SABER QUE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL CRECE, CUANDO CRECE LA ESTRUCTURA MENTAL DE ELLOS. MIENTRAS QUE EL RESTO DE LOS GERENTES CONSIDERAN TAL ACTITUD COMO POSITIVA, EL CONVIERTEN EN UNA ORGANIZACION ORIENTADA AL CRECIMIENTO OPTIMO DE LA MISMA.



CUADRO DESCRIPTIVO #7

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	2	20%
c)	1	10%
d)	2	20%
e)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 20% CONTEXTO QUE, CUANDO UNA EMPRESA, ORIENTA SU FUNCIONAMIENTO PARA EL CRECIMIENTO Y EL DE SUS TRABAJADORES, ESTA TIENDE A ELEVAR SUS ALTERNATIVAS DE INVERSIÓN Y UTILIDADES. EL 10% CONTEXTO QUE SE CONVERTIRIA EN UNA INSTITUCIÓN SOCIALISTA EL 20% RESTANTE CONTEXTO, QUE TAL ORIENTACIÓN PERMITIRIA EL DESARROLLO DE INVERSIÓN EN LA MISMA FORMA CON UN ELEVADO ÍNDICE DE PRODUCCIÓN.

CUADRO DESCRIPTIVO #8

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	2	40%
b)	0	0
c)	0	0
d)	0	0
e)	3	60%
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 40% CONTEXTO QUE SE PUEDEN GENERAR FUENTES DE TRABAJO SI SE INCLUIE AL TRABAJADOR EN UN PLAN DE TRABAJO QUE DEFINA SU RELACIÓN CON LA EMPRESA. EL 60% RESTANTE, CONSERVA OTRAS ALTERNATIVAS COMO SOLUCIÓN (EN ESE MOMENTO).

**CUADRO DESCRIPTIVO #9**

**EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS CENTRAL**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
OPCION	5	100%
OBSTACULO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE DESCRIBE LA TOTAL INCLINACION DE LOS GERENTES ENQUESTADOS, MANEJO UNA ADMINISTRACION QUE VINCULE LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO, ESTABILIDAD, GANANCIA DE UTILIDADES, ETC.

**CUADRO DESCRIPTIVO #10**

**EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

ESTE CUADRO, REPRESENTA EL 100% DE ACEPTACION Y CONFORMIDAD DEL JEFEFORD A LARGO PLAZO DE IMPLEMENTAR LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESPANIZADA QUE PERMITA ESTRUCTURAR LA RELACION DE LA PRODUCCION CON LA INVERSION.

CUADRO DESCRIPTIVO #11

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, EL 100% DE LOS ENCUESTADOS AFIRMAN LA APLICACION DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA Y ESTA CONLLEVA A UNA INTEGRACION DE LOS RECURSOS FISICOS Y HUMANOS.

CUADRO DESCRIPTIVO #12

EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS NULA

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	1	20%
b)	1	20%
c)	1	20%
d)	0	0
e)	2	40%
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

UN 20% CONTESTO UNO DE LOS FACTORES QUE DETERMINA LA INCORPORACION DE UNA EMPRESA A UN MERCADO EN ALBA, EN LA TENDENCIA-TRAYECTORIA DE SUS SUBORGANIZADOS, OTRO 20% CONTESTO QUE SE DEBE A LA APLICACION DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO, EL 20% INCLUYENTE CONTESTO QUE SE DEBE A LA INTEGRACION DE LOS FACTORES FISICOS Y ESTRUCTURALES QUE RODDEAN A LA EMPRESA, EL 40% RESTANTE CONTESTO QUE ESTO SE DEBE A OTRAS Y POR OTROS ELEMENTOS.

CUADRO DESCRIPTIVO #13

EL INDICADOR ES PREGUNTA DIAGNOSTICA 1

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE REPRESENTA LA PREGUNTA DIAGNOSTICO. SE ENCUENTRA QUE EL 100% DE LOS ENCUESTADOS, CONSIDERAN A LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA, COMO UN MEDIO FACTIBLE QUE PERMITE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD ASI COMO LA INVERSION EN SU EMPRESA.

CUADRO DESCRIPTIVO #14

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE 1

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	2	40%
b)	0	0
c)	3	60%
d)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, EL 60% DE LOS ENCUESTADOS CONSIDERAN QUE, PARA ALCANZAR EL EXITO COMO GERENTE QUE TIENE SUBORDINADOS A SU CARGO, CONVIENE EN LA CAPACIDAD DE ESTRUCTURAR-ESTANDARIZAR LA POSIBILIDAD DE TOMAR DECISIONES, ES DECIR, AL SER UNA ESTRUCTURA PARTICIPATIVA CON UNA COMUNICACION ASCENDENTE Y DESCENDENTE, QUE ES LA QUE PROPONGO, FACILITARA LA TOMA DE DECISIONES A LOS GERENTES RESPONSABLES. SOLO EL 40% AFIRMA QUE PARA TAL ACCION ES NECESARIO APLICAR Y TENER CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, DE LOS CUALES, TODOS ESTAN DE ACUERDO.

**CUADRO DESCRIPTIVO #15**

**EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE 2**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	2	40%
b)	3	60%
c)	0	0
d)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, EL 80% DE LOS ENCUESTADOS CONTESTO QUE, TENIENDO EL CONOCIMIENTO SOBRE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA, PODRIAN DESTROY RAPIDAMENTE DE PRESENTA ALGUNAS CIRCUNSTANCIA ABLADA.

EL OTRO 20% CONTESTO QUE ESTO LE PERMITIRIA CONOCER Y MANEJAR A QUELLAS CIRCUNSTANCIAS QUE PONEN EN RIESGO LA SEGURIDAD DE SU EMPRESA.

**CUADRO DESCRIPTIVO #16**

**EL INDICADOR ES LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 2**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE PLANTEA LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 2, Y SE AFIRMA EN UN 100% QUE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA INCREMENTARA LA FUENTE DE INGRESOS Y TRABAJO, AS COMO LA POSIBILIDAD DE TENER NUEVAS INVERSIONES A LARGO PLAZO AL SER ESTA IMPLEMENTADA.

CUADRO DESCRIPTIVO #17

EL INDICADOR DE LA HIPOTESIS CENTRAL

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	0	0
c)	6	100%
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE COMPROBÓ EL RESULTADO PRINCIPAL, QUE PRODIGE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA ESTANDARIZADA ASESORAR QUE EL 100% DICE QUE UNA ADMINISTRACION QUE TOMA EN CUENTA TANTO EL DESARROLLO HUMANO COMO EMPRESARIAL, ES EL SISTEMA QUE FAVORECE AL DESARROLLO SOCIAL Y LABORAL EN UNA EMPRESA Y ESTA ES LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA ESTANDARIZADA. POR OTRO LADO, SE CREA UN DESARROLLO Y SUPERACION PERSONAL DE LOS EMPLEADOS Y POR FIN DE LA EMPRESA FOMENTARA A QUE ESTA, TENGA MAYORES ALTERNATIVAS DE INVERSION Y GENERE FUENTES DE TRABAJO, FAVORECIENDO DE ESTAS MANERAS LA INCORPORACION A UN MERCADO, ASI COMO EL AHORRO DE DINERO, TIEMPO Y ENERGIA EN CUANTO A SU ESTRUCTURA SE INCORPORA CON SISTEMATICA DE ESTA A UN MERCADO EN MAS.

CUADRO DESCRIPTIVO #18

EL INDICADOR DE LA HIPOTESIS NULA

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	0	0
c)	0	0
d)	0	0
e)	6	100%
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, LOS 6 ENCUESTADOS CONCORDAN A NINGUNA DE LAS CUATRO OPCIONES COMO ALTERNATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESARROLLO SOCIAL ECONOMICO EN SU ORGANIZACION, ADEMAS DE QUE EN ESTE CUADRO SE DEMUESTRA LA NEGACION DE LA HIPOTESIS NULA, DE CONTRADICION LA TEORIA ADMINISTRATIVA A OBJETO DE ESTUDIO Y SE AFIRMA POR LO TANTO LA HIPOTESIS CENTRAL.

**TABLA GLOBAL DE INDICADORES Y CATEGORIAS**

**DE LA ENTREVISTA**

**PRESTE**

LA FASE ESTADICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA - ESTANDARIZADA EN UNA ORGANIZACION SOCIAL, COMO DETERMINANTE EN LA GENERACION DE INTERES QUE PROPORCIONEN ALTERNATIVAS DE INVERSION, FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION

**CATEGORIAS**

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

**PREGUNTAS**

**RAPORT**

1.-	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE
2.-	EL CALOR	CONTAMINA	CONTAMINA	CONTAMINA	CONTAMINA
3.-	SI	SI	SI	SI	SI
4.-	AFIRMATIVO	AFIRMATIVO	AFIRMATIVO	AFIRMATIVO	AFIRMATIVO
5.-	ACTUALES	INTERES	AGRADABLES	INTERES	AGRADABLES

**CRESTA**

6.-	TECNICA	ARTE	ORGANO S.	TECNICAS	FUERZA FUN
7.-	SI	SI	SI	SI	SI
8.-	ADMON.	ADMON.	ADMON.	ADMON.	ADMON
9.-	ESTRUCTUR	ESTRUCTURAL	ESTRUCTURAL	ESTRUCTURAL	ESTRUCTUR
10.-	NO	NO	NO	NO	SI
11.-	1er GRADO	1er GRADO	1er NIVEL	1er GRADO	1er NIVEL
12.-	NO, TODO ES ES POSIBLE.	NO, ES TOTALMENTE APLICABLE,	NO, ES APLICABLE,	NO, SE DEBE APLICAR NECESARIAMENTE	SI, SE DEBE APLICAR A CONCIENCIA
13.-	ADAPTARSE SI, DEBIDO A LA RELACION QUE GUARDA	NO SE QUERE SI, ESTA MAYORIA TODOS LOS RECURSOS	SI, POR SI ESTRUCTURA PARTICIPATIVA	SI, OPTIMIZA LA RELACION HOMBRE-EMPRESA	SI, POR MAX- IMIZAR LOS RECURSOS
14.-	FALSO, NO LO CONTEMPLA OBSOLETAS	FALSO, BUSCA SOLO UTILIDADES OBSOLETAS	FALSO. NO ES SU FIN OBSOLETAS	PROBABLE, PERO SOLO B. UTILIDADES OBSOLETAS	FALSO, SO- LO B. UTIL OBSOLETAS
15.-	NADA, LE ANADIRIA	ESTRUCTURAS GRANDES Y OBSOLETAS	LA ACTUALIZARIA	LA SIMPLIFICARIA	NADA, LE ANADIRIA
17.-	A LA PAR- TICIPACION Y UNIDAD	PARTICIPACION Y CORDIALIDAD	AL ENTENDIMIENTO DE LA MICRO Y PEQUENA EMPRESA	CREAR NUEVOS VALO- RES MOTIVACIONALES INTERNOS	TECNOLOGIA, MORAL Y E- SENCIA H
18.-	SI	SI	SI	SI	SI
19.-	NINGUNO	LA INDIOSINCRACIA	A LA INFERENCIA	NINGUNO, INDIOSINCRACIA	FALTA DE APOYO GU- BERNAMENT.
20.-	SI	SI	SI	SI	SI
21.-	PLANTEAR Y EXPLICAR PLANES Y OCU.	PLANTEAR Y EXPLICAR PLANES Y OCU.	FINES Y OBJETIVOS CLAROS	FINES Y OBJETIVOS CLAROS	FINES Y OBJETIVOS CLAROS

**TABLA GLOBAL DE ENCUESTADOS Y CATEGORIAS**

**DE LA ENTREVISTA**

**PRETEST**

**LA FACE ESTATICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA ADMINISTRACION EDUCATIVA ESTANDARIZADA EN UNA ORGANIZACION SOCIAL COMO DETERMINANTE EN LA GENERACION DE INGRESOS, ALTERNATIVAS DE INVERSION, FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION**

**CATEGORIAS**

1

2

3

4

5

**PREGUNTAS**

**CIERRA**

22.-	FUE CLARO	INTERESANTE	AGRADABLE	INTERESANTE	ACTUAL
23.-	SI	SI	SI	SI	SI
24.-	SI	SI	SI	SI	SI
25.-	PREGUNTAS MÁS	PREGUNTAS MENOS	MÁS TIEMPO	ASÍ ESTÁ BIEN	ASÍ ESTÁ BIEN

**CATEGORIA**

1 LIBRERIA EL FARO S.A DE C.V

2 LIBRERIA MARANATHA S.A DE C.V

3 LIBRERIA CUPSA S.A DE C.V

4 LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO S.A DE C.V

5 LIBRERIA EL OMBRO S.A DE C.V



TABLA GLOBAL DE INDICADORES Y CATEGORIAS							
DE LA EMPRESA							
INVEST							
LA PAJE ESTATICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA - ESTANDARIZADA EN UNA ORGANIZACION SOCIAL, COMO DETERMINANTE EN LA GENERACION DE INGRESOS QUE PROPORCIONEN ALTERNATIVAS DE INVERSION, FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION							
CATEGORIAS							
	1	2	3	4	5	F. R	F. A
PREGUNTAS	RAPORT						
1.-	100					5	100
2.-	20	80				5	100
3.-	100					5	100
4.-	100					5	100
5.-	20	40	40			5	100
	CHESTA						
6.-	40	20	20		20	5	100
7.-	100					5	100
8.-	100					5	100
9.-	100					5	100
10.-	100					5	100
11.-	100					5	100
12.-	20	100				5	100
13.-	40	40	20			5	100
14.-	40	60				5	100
15.-	100					5	100
16.-	40	20	20	20		5	100
17.-	40		20	20	20	5	100
18.-	100					5	100
19.-	100					5	100
20.-	100					5	100
21.-	40		60			5	100
22.-	20	40	20		20	5	100
23.-	100					5	100
24.-	100					5	100
25.-	20	20	20	40		5	100
<b>TOTALES</b>						<b>125</b>	<b>2500</b>

**CUADROS DESCRIPTIVOS OBTENIDOS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA  
PRETEST APLICADO A CADA DUEÑO DE LAS EMPRESAS :**

**1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"**

**2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"**

**3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"**

**4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"**

**5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"**

**CUADRO DESCRIPTIVO #1**

EL INDICADOR ES: BUENAS TARDES, CUAL ES SU NOMBRE?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	NOMBRE		
2	NOMBRE		100%
3	NOMBRE	5	
4	NOMBRE		
5	NOMBRE		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL INDICADOR ES UNA PREGUNTA RAPORTY  
EN ESTA PREGUNTA LOS ENTREVISTADOS DIERON SU NOMBRE COMPLETO.

**CUADRO DESCRIPTIVO #2**

EL INDICADOR ES: QUE CONSIDERA QUE ESTA AFECTANDO AL CLIMA ACTUAL?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	EL CALOR	1	20%
2	CONTAMINACION	4	80%
3	CONTAMINACION		
4	CONTAMINACION	0	0
5	CONTAMINACION		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

COMO PUEDE OBSERVARSE EN ESTE CUADRO, EL 80% DE LOS ENTREVISTADOS CONTEXTO QUE LA CONTAMINACION ES LA CAUSANTE DE UN CAMBIO EN EL CLIMA, SOLO EL 20% CONTEXTO QUE EL DEBILITAMIENTO DE LAS MARIAS POLARES EL CALIFANTE DEL CAMBIO EN EL CLIMA, Y POR CONSECUENCIA, EL CALOR QUE SE PRODUCE EN ESTAS ZONAS.  
EL INDICADOR ES UNA PREGUNTA RAPORTY.

**CUADRO DESCRIPTIVO # 3**

**EL INDICADOR ES - ¿A USTED LE GUSTA PARTICIPAR EN LAS ENTREVISTAS?**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI		0
2	SI		
3	SI	5	100%
4	SI		0
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, EL 100% DE LOS ENTREVISTADOS CONSIDERÓ DE POSITIVO, EL PARTICIPAR EN ENTREVISTAS.  
EL INDICADOR ES UNA PREGUNTA RAPORIT.

**CUADRO DESCRIPTIVO # 4**

**EL INDICADOR ES - ¿CON IMPORTANTE LAS ENTREVISTAS?**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	AFIRMATIVO		0
2	AFIRMATIVO		
3	AFIRMATIVO	5	100%
4	AFIRMATIVO		0
5	AFIRMATIVO		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, CONSIDERA EL 100% DE LOS ENTREVISTADOS DE POSITIVO E IMPORTANTE LA REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS.  
EL INDICADOR ES UNA PREGUNTA RAPORIT.

CUADRO DESCRIPTIVO #5

EL INDICADOR ES - ¿QUE PIENSA DE LAS PREGUNTAS QUE LE ESTOY HACIENDO?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	ACTUALES	1	20%
2	INTERES	2	40%
3	AGRADABLES	2	40%
4	INTERES		
5	AGRADABLES		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTA PREGUNTA EL 40% CONTESTO QUE LAS PREGUNTAS ERAN AGRADABLES, EL OTRO 40% AFIRMO QUE ERAN INTERESANTES, Y EL 20% CONTESTO QUE LE PARECIAN DE GRAN ACTUALIDAD.  
EL INDICADOR ES UNA PREGUNTA RAPORTY.

CUADRO DESCRIPTIVO #6

EL INDICADOR ES - PARA USTED, ¿QUE ES LA ADMINISTRACION?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	TECNICA	2	40%
2	ARTE	1	20%
3	ORGANO SOCIAL	1	20%
4	TECNICAS		
5	FUERZA FUNCIONAL	1	20%
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

SOLO EL 40% CONTESTO QUE LA ADMINISTRACION ES UNA TECNICA, EL 20% COMO UN ARTE, EL OTRO 20% COMO LA FUERZA FUNCIONAL, Y EL ULTIMO 20% COMO EL ORGANIO SOCIAL.  
EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 1.

**CUADRO DESCRIPTIVO #7**

EL INDICADOR ES - LA ADMINISTRACION SE PUEDE EJERCER DE DIFERENTES FORMAS ?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	5	100%
2	SI		
3	SI		
4	SI		
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 100% CONSIDERO QUE LA ADMINISTRACION SE PUEDE EJERCER DE DIFERENTES FORMAS TALES COMO LA ADMINISTRACION POR DECRETOS, POR SECTORES, PUBLICA, PRIVADA, ETC. EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 1.

**CUADRO DESCRIPTIVO #8**

EL INDICADOR ES - QUE TIPO DE ADMINISTRACION FAVORECE A LA ORGANIZACION 3.2

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	ADMON ESTRUCTURADA	5	100%
2	ADMON ESTRUCTURADA		
3	ADMON ESTRUCTURADA		
4	ADMON ESTRUCTURADA		
5	ADMON ESTRUCTURADA		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTA PREGUNTA RECuerdo DE LOS ENTREVISTADOS ME CONTESTO FIELMENTE QUE SE ERA LA ADMINISTRACION ESTRUCTURAL, SIÑO QUE EN RADE A SUS RESPUESTAS, SE OEDUJE CLARAMENTE QUE SE TRATA DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURAL. EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 1.

**CUADRO DESCRIPTIVO #9**

**EL INDICADOR ES - CREE USTED QUE LA A. PUEDE DETERMINAR LA POSIBILIDAD DE GENERAR FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION?**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	5	100%
2	SI		
3	SI		
4	SI		
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 100% CONCORDA, O TAMBIEN TODAVIA CREE QUE LA ADMINISTRACION PUEDE SOLUCIONAR Y CREAR FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION (PRETEST). EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2.

**CUADRO DESCRIPTIVO #10**

**EL INDICADOR ES - EXISTE EN LA ACTUALIDAD UN SISTEMA DE ADMINISTRACION E-E ?**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	NO	4	80%
2	NO		
3	NO		
4	NO		
5	SI	1	20%
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTA PREGUNTA, EL 80% DE LOS ENTREVISTADOS DESCONOCIA ALGO RESPECTO A LA ADMINISTRACION ESTRUCTURAL, SOLO EL 20%, ES DECIR, UNA SOLA PERSONA CONCORDO POR LO MENOS HA DADO HABLAR ALGO RESPECTO DE ELA. EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2.

CUADRO DESCRIPTIVO #11

EL INDICADOR ES - QUE GRADO DE IMPORTANCIA TIENE LA POSICION FILOSOFICA QUE PUEDE ADOPTAR LA ADMINISTRACION

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	1er GRADO	3	60%
2	1er GRADO		
3	1er NIVEL	2	40%
4	1er GRADO		
5	1er NIVEL		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTA PREGUNTA, EL PRIMER GRADO Y EL PRIMER NIVEL DE LE O A LA POSICION FILOSOFICA DE APLICAR LA ADMINISTRACION Y ESTO ES POSICION ES CONSIDERADA DE TOTAL ACEPTACION DE UN 1er NIVEL EN UN 100%.  
EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2.

CUADRO DESCRIPTIVO #12

EL INDICADOR ES - LA RELACION QUE SE ESTABLECE ENTRE HOMBRES OPERATIVOS Y DIRIGENTES PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD E INGRESOS, ES APLICABLE SOLO EN EL EXTRANJERO?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	NO	4	80%
2	NO		
3	NO		
4	NO		
5	SI	1	20%
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTA PREGUNTA, EL 80% AFIRMA QUE NO SOLAMENTE SE PUEDE APLICAR EN EL EXTRANJERO, INCLUIDO LA PERSONA QUE CONTESTO QUE "SI", ME AFIRMO QUE ES APLICABLE EN EL EXTRANJERO, PERO QUE LO ERA TAMBIEN EN MEXICO Y QUE ESTE SE NECESITABA APLICAR A CONCIENCIA Y DE INMEDIATO.  
EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS CENTRAL.



CUADRO DESCRIPTIVO #13

EL INDICADOR ES - LA RELACION ENTRE COSECIATIVOS Y DIRIGENTES, ES OPTIMIZADA POR LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA ?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	5	100%
2	SI		
3	SI		
4	SI		
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

... TODOS AFIRMAN QUE DE ES OPTIMIZADA - POR LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA ESTANDARIZADA; ADEMAS SEADON EN OTRAS PREGUNTA QUE A TRAVEZ DE ESTA, LA RELACION ES OPTIMIZADA, PROMUEVE L.A. PARTICIPACION, MANEJA LOS RECURSOS, ETC.  
EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE !

CUADRO DESCRIPTIVO #14

EL INDICADOR ES - ¿USTED PIENSA QUE UNO DE LOS PRINCIPALES ELEMENTOS QUE REGISTRA LA ADMINISTRACION ES LA POSIBILIDAD DE GENERAR FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA ORGANIZACION ?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	FALSO	4	80%
2	FALSO		
3	FALSO		
4	PROBABLE	1	20%
5	FALSO		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

... EL 80% CONTESTO QUE LA ADMINISTRACION TRADICIONAL BUSCA SOLO UTILIDADES, EL 20% CONTESTO QUE SI O SERAN TOTALMENTE NEGATIVO  
EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE !

CUADRO DESCRIPTIVO #16

EL INDICADOR - LAS HERRAMIENTAS ACTUALES PARA LA ADMINISTRACION SON OBSOLETAS O VANGUARDISTAS ?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	OBSOLETAS	5	100%
2	OBSOLETAD		
3	OBSOLETAS		
4	OBSOLETAS		
5	OBSOLETAS		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 100% DE LOS ENTREVISTADOS CONSIDERAN QUE LAS TECNICAS DE LA ADMINISTRACION SON OBSOLETAS.  
EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 1.

CUADRO DESCRIPTIVO #16

EL INDICADOR ES - SI USTED DESEARA HACER UNA MODIFICACION A ESTOS SISTEMAS, QUE LE QUITARIA ?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	NADA, LE ANADIRIA	2	40%
2	REDUCIR Y ADAPTAR	2	40%
3	ACTUALIZAR	1	20%
4	REDUCIR Y ADAPTAR		
5	NADA, LE ANADIRIA		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 40% AÑADIRIA METODOS Y TECNICAS A LA ADMINISTRACION ACTUAL, EL OTRO 40% LA REDUCIRIA Y ACTUALIZARIA A LA SITUACION ACTUAL DE NUESTROS TIEMPOS, Y EL 20% RESTANTE LA ACTUALIZARIA A LOS PROBLEMAS QUE SE VIVEN AHORA EN MUNDO.  
EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2.

**CUADRO DESCRIPTIVO #17**

**EL INDICADOR ES - EN TAL MEDIDA, ¿USTED PIENSA QUE UNA VARIANTE DE LA ADMINISTRACION ES LA POSIBILIDAD DE TOMAR EN CUENTA A LOS TRABAJADORES DE LA MISMA, A LAS CONDICIONES QUE RODEAN A LA EMPRESA ...**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	PARTICIPAC. Y UNIDAD	2	40%
2	PARTICIPAC. Y COORDIN.		
3	ATENCIÓN A LA M.P.M. EMPRESA	1	20%
4	NUEVOS VALORES MOTIVAC.	2	40%
5	TECNOLOGIA MORAL Y HUMANA		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 40% CONSIDERA QUE UNA VARIANTE EN LA ADMINISTRACION PODRIA SER LA PARTICIPACION CONJUNTA EN LAS DECISIONES DE LA EMPRESA, EL OTRO 40% SE INCLINA A LA CREACION DE NUEVOS VALORES Y A UNA NUEVA DIMENSION TECNOLOGICA, EL 20% SE INCLINA POR LA LA CREACION DE SISTEMAS QUE SE ADAPTE MEJOR A LAS EMPRESAS MEDIO, PEQUEÑA Y MEDIANA.

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2.

**CUADRO DESCRIPTIVO #18**

**EL INDICADOR ES - ¿CREE USTED QUE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA PERMITE ESTABLECER UNA FORMA DE PENSAR EN DONDE EN TANTO EL TRABAJADOR, COMO EL EMPRESARIO SE COMPROMETEN A UNA**

**ACTIVIDAD CONSTANTE ?**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	5	100%
2	SI		
3	SI		
4	SI		
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE OBSERVA QUE EL 100% DE LOS ENTREVISTADOS PIENSAN Y CREEN QUE QUE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA PERMITE Y ESTABLECE UNA FORMA DE PENSAR EN LA QUE TANTO EL TRABAJADOR, COMO EL EMPRESARIO SE PUEDEN COMPROMETER A UNA ACTIVIDAD CONSTANTE, Y QUE ESTE COMPROMISO PUEDE FUNCIONAR TAMBIEN EN MENSCO.

EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS CENTRAL.

CUADRO DESCRIPTIVO #19

EL INDICADOR ES - POR LO ANTERIOR, QUE OBJECIONES LE VERIA A UN SISTEMA ADMINISTRATIVO DE ESA INDOLEZ

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	NINGUNO	2	40%
2	LA INDOSSINCRACIA	2	40%
3	LA INDOSSINCRACIA		
4	NINGUNO		
5	FALTA DE APOYO GUBERNAMENTAL	1	20%
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 40% CONTESTA QUE NINGUNA OBJECION TENDIA RESPECTO A LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA, EL OTRO 40% CONSIDERA A LA INDOSSINCRACIA COMO EL OBSTACULO PRINCIPAL, Y EL 20% RESTANTE CONSIDERA A UNA FALTA DE APOYO GUBERNAMENTAL POR ESTAS NUEVAS TECNICAS.

EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS NULA

CUADRO DESCRIPTIVO #20

EL INDICADOR ES - CREE USTED QUE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA PUEDE TENER ALGUN EXITO ANTE LAS GRANDES PREOCUPACIONES DEL GOBIERNO COMO SON: VIVIENDA E INVERSION ?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	5	100%
2	SI		
3	SI		
4	SI		
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 100% CONSIDERA QUE UNA NUEVA TECNICA ADMINISTRATIVA COMO LA ADMINISTRACION ESTRUCTURAL PUEDE TENER EXITO EN MEXICO Y ADAPTARSE A LAS METAS Y PROBLEMAS DEL GOBIERNO ACTUAL HACIENDO QUE ESTAS SE VUELVAN MAS EFICIENTES Y FACILES DE REALIZAR

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2.

**CUADRO DESCRIPTIVO #21**

**EL INDICADOR ES - QUE PODEMOS CONSIDERAR PARA OPTIMIZAR LOS RECURSOS TANTO FISICOS COMO HUMANOS EN LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA ESTANDARIZADA ?**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	PLANTEAR Y EXPLICAR	2	40%
2	PLANTEAR Y EXPLICAR		
3	FINES Y OBJ. CLAROS	3	60%
4	FINES Y OBJ. CLAROS		
5	FINES Y OBJ. CLAROS		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 40% CONTESTO QUE DEBE DE PLANTAR Y EXPLICAR MUY BIEN DICHA TENDRA, EL 60% RESTANTE AFIRMA QUE EXPLICAR LOS FINES Y OBJETIVOS QUE ESTA PLANTEA, SEAN EN FORMA CLARA Y PRECISA.

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE.

**CUADRO DESCRIPTIVO #22**

**EL INDICADOR ES - QUE PIENSA DE ESTA ENTREVISTA ?**

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	CLARA	1	20%
2	INTERESANTE	2	40%
3	AGRADABLE	1	20%
4	INTERESANTE		
5	ACTUAL	1	20%
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 20% AFIRMA QUE LA ENTREVISTA FUE CLARA, EL 40% DIJO QUE FUE INTERESANTE, EL 20% DIJO QUE FUE AGRADABLE Y EL 20% RESTANTE (EN LINEA DESCENDENTE) DIJO QUE FUE ACTUAL.

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

CUADRO DESCRIPTIVO #23

EL INDICADOR E3 - SI USTED TUVIERA LA OPORTUNIDAD DE INVESTIGAR Y REALIZAR UNA ENTREVISTA LA APLICARIA DE LA MISMA FORMA ?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	5	100%
2	SI		
3	SI		
4	SI		
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 100% AFIRMO QUE APLICARIA LA ENTREVISTA DE LA MISMA FORMA.  
EL INDICADOR ES PREGUNTA CIERTA

CUADRO DESCRIPTIVO #24

EL INDICADOR E3 - USTED CONSIDERA QUE LE SIRVO DE ALGO LA ENTREVISTA?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	SI	5	100%
2	SI		
3	SI		
4	SI		
5	SI		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTA RESULTIVA PREGUNTA, EL 100% AFIRMO QUE LE SIRVO DE ALGUNA FORMA LA ENTREVISTA, AUNQUE DESCONOZCO CUALES FUERON SUS MOTIVOS.  
EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2

CUADRO DESCRIPTIVO #26

EL INDICADOR ES - COMO LA PODRIA MEJORAR?

C	R	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1	PREGUNTANDO MAS	1	20%
2	APUNTANDO MENOS	1	20%
3	MAS TIEMPO	1	20%
4	ASI ESTA BIEN	2	40%
5	ASI ESTA BIEN		
<b>TOTALES</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

EL 20% DIJO QUE DEBERIA DE PREGUNTAR MAS COSAS, EL OTRO 20% DIJO QUE DEBERIA DE APUNTAR MENOS, EL OTRO 20% DIJO QUE PODRIA TOMAR MAS TIEMPO, Y POR ULTIMO EL 40% DIJO ESTAR DEACUERDO CON LA FORMA EN QUE APLIQUE LA ENTREVISTA.  
EL INDICADOR ES UNA PREGUNTA CIERRA.





TABLA GLOBAL DE INDICADORES Y CATEGORIAS DEL CUESTIONARIO POSTEST

La Fase Estática del Proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización Social, como Determinante en la Generación de Ingresos, Alternativas de Inversión, Fuentes de Trabajo y Utilidades a la Misma Organización.

Categorías	1	2	3	4	5	Total	Total%
Preguntas						F.A	F.R
1.- Gerente G. Director	X	X	X	X	X	5	100%
2.- Si No	X	X	X	X	X	5	100%
3.- a) b) c) d) e)	X	X	X	X	X	5	100%
4.- a) b) c) d)	X	X	X	X	X	5	100%
5.- a) b) c) d)	X	X	X	X	X	5	100%

6.- a)							
b)	X		X	X		3	60%
c)		X			X	2	40%
d)							
7.- a)							
b)	X		X	X	X	4	80%
c)							
d)		X				1	20%
e)							
8.- a)	X	X	X	X	X	5	100%
b)							
c)							
d)							
e)							
9.- Opción	X	X	X	X	X	5	100%
Obstaculo							
10.- Si	X	X	X	X	X	5	100%
No							
11.- Si	X	X	X	X	X	5	100%
No							
12.- a)							
b)	X		X	X		3	60%
c)		X			X	2	40%
d)							
e)							

13.-	Si	X	Y	X	X	X	5	100%
	No							
14.-	a)							
	b)							
	c)	Y	X	X	Y	X	5	100%
	d)							
	e)							
15.-	a)		Y				1	20%
	b)	X		X	X	X	4	80%
	c)							
	d)							
16.-	Si	Y	Y	Y	Y	Y	5	100%
	No							
17.-	a)							
	b)							
	c)	X	X	Y	X	X	5	100%
18.-	a)							
	b)							
	c)							
	d)							
	e)	X	X	Y	Y	X	5	100%
<b>TOTALES</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fig. 4.6 - Tabla global de indicadores y categorías del Cuestionario Posttest

- Empresas:**
- 1.- Librería el Faro S.A de C.V
  - 2.- Librería Maranatha S.A de C.V
  - 3.- Librería Cupsa S.A de C.V
  - 4.- Librería el Oasis S.A de C.V
  - 5.- Librería La Antorcha de México S.A de C.V

**Abreviaturas :** F.R - Frecuencia Relativa  
F.A - Frecuencia Absoluta

**CUADROS DESCRIPTIVOS OBTENIDOS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO  
POSTEST APLICADO A CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :**

**1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"**

**2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"**

**3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"**

**4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"**

**5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"**

**CUADRO DESCRIPTIVO #1****EL INDICADOR ES DE UNA PREGUNTA FILTRO**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
GTE GENERAL	5	100%
DIRECTOR	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

LOS RESULTADOS DE ESTE CUADRO SON MUY IMPORTANTES, YA QUE  
 ME PUEDO DARME CUENTA, DE QUE EL 100% DE LAS 5 EMPRESAS EN  
 CUESTADA, CUENTAN CON UN GERENTE GENERAL EN EL AREA  
 ADMINISTRATIVA, AL CUAL ES DEPOSITADA LA CORRIENZA DE LOS  
 CUERDO Y POR ENDE, EL MANEJO DE LA EMPRESA.

**CUADRO DESCRIPTIVO #2****EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

COMO PUEDE OBSERVARSE EN ESTE CUADRO, EL 100% DE LOS GEREN-  
 TES, AFIRMA LA APLICACION DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO QUE  
 PERMITA EL DESARROLLO DEL TRABAJADOR COMO EL DE LA EMPRESA.

CUADRO DESCRIPTIVO #3

EL INDICADOR ES DE UNA PREGUNTA FILTRO

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	0	0
c)	0	0
d)	5	100%
e)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

LOS RESULTADOS DE ESTE CUADRO SON MUY IMPORTANTES, YA QUE SE PUEDE DAR CUENTA DE QUE EL 100% DE LAS 5 EMPRESAS ENCUESTADAS, CONSIDERAN QUE LA PRODUCCION EN SUS EMPRESAS ES EL RESULTADO DE LA RELACION QUE SE ORGANIZA ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJO APARTIR DE LA APLICACION DE UN CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL Y ESTRUCTURAL DE LA MISMA.

EL INDICADOR ES UNA PREGUNTA FILTRO

CUADRO DESCRIPTIVO #4

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	5	100%
c)	0	0
d)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

COMO PUEDE OBSERVARSE EN ESTE CUADRO, EL 100% DE LOS GERENTES, CONSIDERAN QUE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA SE PRESENTA CAMBIOS EN CUANTO A UNA FILOSOFIA QUE PERMITA INTEGRAR AL TRABAJADOR Y A LA EMPRESA, ELEVAR LA PRODUCCION

EL INDICADOR ES LA GENERACION DE INGRESOS QUE PROPORCIONAR ALTERNATIVAS DE INVERSION Y POR LO TANTO, GENEREN FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION.

CUADRO DESCRIPTIVO #6

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	5	100%
b)	0	0
c)	0	0
d)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

LOS RESULTADOS DE ESTE CUADRO MUESTRAN QUE, AL CAMBIAR LA MISIÓN-FILOSOFÍA DEL TRABAJO, POR OTRA ESTRUCTURA QUE INDIQUE UNA DOCTRINA (FORMAS Y PRINCIPIOS) QUE ORGANIZAN LA VIDA DEL OPERATIVO, ESTABILIZARÍA LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS.

CUADRO DESCRIPTIVO #6

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	3	60%
c)	2	40%
d)	0	0
e)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

COMO PUEDE OBSERVARSE EN ESTE CUADRO, EL 60% DE LOS GERENTES, O SEA, MÁS DE LA MITAD, CONSIDERAN COMO UN MEDIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO, EL SABER QUE, LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL CRECE, CUANDO CRECE LA ESTRUCTURA MENTAL DE ELLOS.

MIENTRAS QUE EL RESTO DE LOS GERENTES CONSIDERAN TAL ACTITUD COMO POSITIVA, AL CONVERTIRSE EN UNA ORGANIZACION ORIENTADA AL CRECIMIENTO OPTIMO DE LA MISMA.

EL INDICADOR ES LA GENERACION DE INGRESOS QUE PROPORCIONEN ALTERNATIVAS DE INVERSION Y POR LO TANTO, GENEREN FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION.



CUADRO DESCRIPTIVO #7

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	4	80%
c)	0	0
d)	1	20%
e)	0	0
<b>TOTALER</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

COMO PUEDE OBSERVARSE EN ESTE CUADRO, EL 80% DE LOS GERENTES CONSIDERAN QUE UNA EMPRESA QUE ORIENTA SU FUNCIONAMIENTO PARA OPTIMIZAR SU CRECIMIENTO Y EL DE SUS TRABAJADORES, ESTA PUEDE ELEVAR SUS ALTERNATIVAS DE INVERSION Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION.

MIENTRAS QUE SOLO EL 20% O SEA, SOLO UNA PERSONA CONSIDERA QUE TAL ACTIVO, LLEVARIA A LA EMPRESA A UN SOCIALISMO, ES DECIR, A UN CRECIMIENTO JUSTO Y DIRIGIDO, TANTO DE LA EMPRESA COMO DEL TRABAJADOR, POR LO CUAL PUEDO DECIR QUE AMBAS SON POSITIVAS. EL INDICADOR ES LA GENERACION DE INGRESOS QUE PROPORCIONEN ALTERNATIVAS DE INVERSION Y POR LO TANTO GENEREN FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION.

CUADRO DESCRIPTIVO #8

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	5	100%
b)	0	0
c)	0	0
d)	0	0
e)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

ESTE CUADRO SE AFIRMA, QUE SI SE INCLUYE AL TRABAJADOR EN UN PLAN DE TRABAJO QUE DEPENDE LA RELACION CON LA EMPRESA, ESTO PUEDE ACABAR Y CREAR FUENTES DE TRABAJO AL CREAR NUEVAS PLAZAS CON FUNCIONES Y METAS ESPECIFICAS PARA LA EMPRESA Y CON EL TRABAJADOR.

CUADRO DESCRIPTIVO #9

**EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS CENTRAL**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
OPCION	5	100%
OBSTACULO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE DESCRIBE LA TOTAL INCLINACION DE LOS GERENTES ENCUESTADOS, MANEJAR UNA ADMINISTRACION QUE VINCULE LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO, ESTABILIDAD, GANANCIA Y UTILIDADES, ETC. EL INDICADOR ES, SI LA IMPLEMENTACION DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA EN UNA ORGANIZACION SOCIAL PERMITE LA GENERACION DE FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION, POR LO TANTO FAVORECE LA INCORPORACION SISTEMATICA A UN MERCADO EN MADA A3, COMO EL AHORRO DE DINERO, TIEMPO Y EFORTIA EN CUANTO A SU ESTRUCTURA E INCORPORACION SISTEMATICA DE ESTA A UN MERCADO EN MADA.

CUADRO DESCRIPTIVO #10

**EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

ESTE CUADRO, REPRESENTA EL 100% DE ACEPTACION Y CONCORDANCIA DEL BENEFICIO A LARGO PLAZO DE IMPLEMENTAR LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA QUE PERMITA ESTRUCTURAR LA RELACION DE LA PRODUCCION CON LA INVERSION. EL INDICADOR ES, LA GENERACION DE MIEMBROS QUE PROPORCIONEN ALTERNATIVAS DE INVERSION, Y POR LO TANTO, GENEREN FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION.

CUADRO DESCRIPTIVO #11

**EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, AFIRMAR LOS 5 GERENTES DE DICHAS EMPRESAS SOBRE LA IMPLEMENTACION DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURAL A ESTANDARIZADA, LE ESTA PERMITIENDO LA ORGANIZACION MAYOR INTEGRACION DE SUS RECURSOS TAMPO FISICOS COMO HUMANOS.

CUADRO DESCRIPTIVO #12

**EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS NULA**

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	3	60%
c)	2	40%
d)	0	0
e)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EL INDICADOR DE ESTA PREGUNTA EN ESTE CUADRO ES LA HIPOTESIS NULA, QUE TRATA DE NEGAR, Y CONTRADICION A MI HIPOTESIS CENTRAL, LO CUAL LE DA A ESTA PREGUNTA UNA GRAN IMPORTANCIA, YA QUE CON ESTA PREGUNTA, SE TRATA DE APLICAR LA NECESARIA IMPLEMENTACION DE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURAL A ESTANDARIZADA EN UN ORGANISMO SOCIAL, PERO DE ACUERDO A ESTOS RESULTADOS, PUEDE CONTRADICION A LA HIPOTESIS NULA Y AFIRMAR MI HIPOTESIS CENTRAL YA QUE MAS DE LA MITAD DE LOS ENCUESTADOS AFIRMO QUE ES NECESARIA LA APLICACION DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO PARA FACILITAR LA INCORPORACION EN UN MERCADO EN MAS.

CUADRO DESCRIPTIVO #13

EL INDICADOR ES PREGUNTA DIAGNOSTICA 1

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE REPRESENTA LA PREGUNTA DIAGNOSTICO. SE ENCUENTRA QUE EL 100% DE LOS ENCUESTADOS CONSIDERAN A LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA, COMO UN MEDIO FACTIBLE QUE PERMITA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD ASÍ COMO LA INVERSIÓN EN SU EMPRESA.

CUADRO DESCRIPTIVO #14

EL INDICADOR ES LA VARIABLE INDEPENDIENTE

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	0	0
c)	5	100%
d)	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, EL 100% DE LOS ENCUESTADOS CONSIDERAN QUE, PARA ALCANZAR EL ÉXITO COMO ORGANISMO QUE TIENE SUBORDINADOS A SU CARGO, CONSISTE EN LA CAPACIDAD DE ESTRUCTURAR-ESTANDARIZAR LA POSIBILIDAD DE TOMAR DECISIONES, ES DECIR, AL NOTAR UNA ESTRUCTURA PARTICIPATIVA CON UNA COMUNICACION ASCENDENTE Y DESCENDENTE, QUE ES LA QUE PROPONGO, FACILITARA LA TOMA DE DECISIONES A LOS GERENTES RESPONSABLES. SOLO EL 30% AFIRMA QUE PARA TAL ACCIÓN ES NECESARIO APLICAR Y TENER CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, DE LOS CUALES, TODOS ESTAMOS DEACUERDO.

CUADRO DESCRIPTIVO #15

EL INDICADOR ES LA VARIABLE DEPENDIENTE 2 Y 3

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	1	20%
b)	4	80%
c)	0	0
d)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, LOS 4 GERENTES AFIRMAN QUE, TENIENDO EL CONOCIMIENTO Y LA APLICACION ESTANDARIZADA DE LA ADMINISTRACION, PODRIAN DEFENDI R RÁPIDAMENTE SI SE PRESENTA ALGUNA CIRCUNSTANCIA AJENADA EL 80% DE ELLOS, OSEA, UNO SOLO DE ELLOS, CONSIDERA QUE LA SUS CONOCIMIENTOS EN ADMINISTRACION, LE FACILITARA CONOCER Y MANEJAR LAS MISMAS SITUACIONES, DE CUALQUIER MANERA, NI INDICADOR NI MENCIONA QUE PARA GENERAR INGRESOS QUE PROPORCIONEN ALTERNATIVAS DE DIVERSION Y POR LO TANTO GENERAR FUENTES DE TRABAJO Y UNIDADES A LA MISMA ORGANIZACION, ES NECESARIA LA PRECENCIA Y LA ESTANDARIZACION ADMINISTRATIVA E ESTRUCTURAL.

CUADRO DESCRIPTIVO #16

EL INDICADOR ES LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 2

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE PLANTEA LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 2, Y SE AFIRMA EN UN 100% QUE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA INCREMENTARA LA FUENTE DE INGRESOS Y TRABAJO, ASÍ COMO LA POSIBILIDAD DE TENER NUEVAS INVERSIONES A LARGO PLAZO AL SER ESTA IMPLEMENTADA.

CUADRO DESCRIPTIVO #17

EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS CENTRAL

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	0	0
c)	5	100%
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, SE COMPRENSA EL OBJETIVO PRINCIPAL, QUE PERSIGUE LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA AL AFIRMAR ESTOS 3 GERENTES QUE, UNA ADMINISTRACION QUE TOMA EN CUENTA TANTO EL DESARROLLO HUMANO COMO EMPRESARIAL, ES EL SISTEMA QUE FAVORECE AL DESARROLLO SOCIAL Y LABORAL EN UNA EMPRESA. Y ESTA ES LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA-ESTANDARIZADA. POR OTRO LADO, AL CREAR UN DESARROLLO Y SUPERACION PERSONAL DE LOS EMPLEADOS Y POR ENDE DE LA EMPRESA, FOMENTARA QUE ESTA, TENGA MAYORES ALTERNATIVAS DE INVERSION Y GENERE FUENTES DE TRABAJO, FAVORECIENDO DE ESTA MANERA LA INCORPORACION A UN MERCADO, ASI COMO EL MOVIMIENTO DE DINERO, TIEMPO Y ENERGIA EN CUANTO A SU ESTRUCTURA E INCORPORACION SISTEMATICA DE ESTA A UN MERCADO EN MASA.

CUADRO DESCRIPTIVO #18

EL INDICADOR ES LA HIPOTESIS NULA

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)	0	0
b)	0	0
c)	0	0
d)	0	0
e)	5	100%
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

EN ESTE CUADRO, LOS 5 GERENTES NO CONSIDERAN A NINGUNA DE LAS CUATRO OPCIONES COMO ALTERNATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESARROLLO SOCIAL ECONOMICO EN SU ORGANIZACION, ADENAS DE QUE EN ESTE CUADRO SE DEMUESTRA LA NEGACION DE LA HIPOTESIS NULA, SE CONTRADICE LA TEORIA ADMINISTRATIVA A OBJETO DE ESTUDIO Y SE AFIRMA POR LO TANTO LA HIPOTESIS CENTRAL.

#### 4.5 - INTERPRETACION

En este subtema desarrollaré la interpretación o explicación de la información obtenida con el fin de someterla a un análisis y así formular posteriormente las conclusiones de este trabajo.

Los elementos que integran este subtema son:

##### 1) PRETEST

###### a) Cuestionario

- Cuadros Interpretativos, Pags.204-207
- Gráficas de los C. Interpretativos, Pags.209-215
- Reseñas de los cuadros descriptivos, Pags.216-219

###### b) Entrevista

- Cuadros Interpretativos, Pags.221-223
- Gráficas de los C. Interpretativos, Pags.225-227
- Reseñas de los cuadros descriptivos, Pags.228-231

##### 2) POSTEST

###### a) Cuestionario

- Cuadros Interpretativos Pags.234-237
- Gráficas de los C. Interpretativos Pags.239-245
- Reseñas de los cuadros descriptivos Pags.246-249

## PRETEST

Los elementos que forman parte de la Interpretación son:

### a) CUESTIONARIO

- Cuadros interpretativos Pags. 204-207
- Gráficas de los cuadros interpretativos Pags. 209-215
- Reseñas de los cuadros descriptivos Pags. 216-219

### b) ENTREVISTA

- Cuadros interpretativos Pags. 221-223
- Gráficas de los cuadros interpretativos Pags. 225-227
- Reseñas de los cuadros descriptivos Pags. 228-231



CUADROS INTERPRETATIVOS OBTENIDOS DE LOS RESULTADOS DE LOS  
CUADROS DESCRIPTIVOS RESULTANTES DEL CUESTIONARIO PRETEST  
APLICADO A CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :

1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"

2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"

3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"

4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"

5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA HIPOTESIS CENTRAL

PRETEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . C	ABSTENCIONES
1	2	9 Y 17	100% 100%	0
2	2	9 Y 17	100% 100%	0
3	2	9 Y 17	100% 100%	0
4	2	9 Y 17	100% 100%	0
5	2	9 Y 17	100% 100%	0
<hr/>				
TOTALES	10	2	100%	0

Fig. 4.7 - Cuadro Interpretativo de la Hipótesis Central

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA HIPOTESIS NULA

PRETEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . N	ABSTENCIONES
1	2	12 Y 18	0 0	0
2	2	12 Y 18	0 0	0
3	2	12 Y 18	0 0	0
4	2	12 Y 18	0 0	0
5	2	12 Y 18	0 0	0
<hr/>				
TOTALES	10	2	0%	0

Fig. 4.8 - Cuadro Interpretativo de la Hipótesis Nula

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA PREGUNTA DIAGNOSTICO 1

PRETEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . C	ABSTENCIONES
1	1	13	100%	0
2	1	13	100%	0
3	1	13	100%	0
4	1	13	100%	0
5	1	13	100%	0
<hr/>				
TOTALES	5	1	100%	0

Fig. 4.9 - Cuadro interpretativo de la Pregunta Diagnostico 1

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 2

PRETEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . N	ABSTENCIONES
1	1	16	0%	0
2	1	16	0%	0
3	1	16	0%	0
4	1	16	0%	0
5	1	16	0%	0
<hr/>				
TOTALES	5	1	0%	0

Fig. 4.10 - Cuadro Interpretativo de la Pregunta Diagnostica 2

**GRAFICAS COMPARATIVAS DE LA HIPOTESIS CENTRAL Y LA HIPOTESIS NULA  
EN FORMA DE BARRA, OBTENIDAS DEL CUESTIONARIO PRETEST APLICADO A  
CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :**

**1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"**

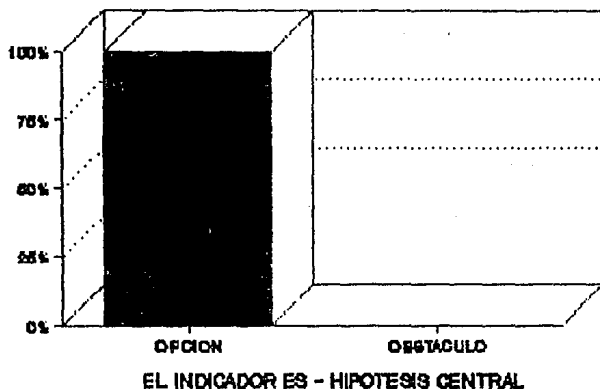
**2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"**

**3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"**

**4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"**

**5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"**

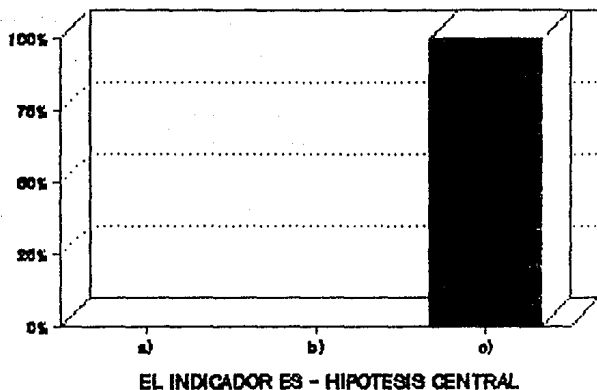
## CUESTIONARIO PRETEST PREGUNTA # 9



En esta gráfica, se puede observar que, el 100% de los encuestados optaron por una opción para su empresa, el de manejar una administración que vincule la estructura de su empresa con las necesidades de crecimiento, estabilidad, y ganancia de utilidades.

Fig. 4.11 -Gráfica -Cuestionario -PRETEST -Pregunta # 9

## CUESTIONARIO PRETEST PREGUNTA # 17

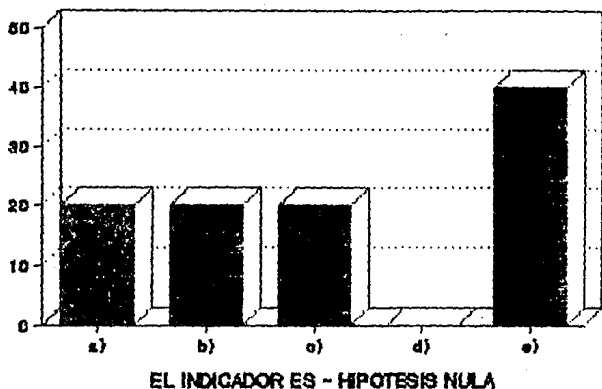


En esta gráfica, se puede observar que la respuesta c), que corresponde a La Administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano, como empresarial es la opción que eligieron el 100% de los encuestados y por lo tanto es la que se acerca y converge directamente con la hipótesis central de dicha investigación.

Fig. 4.12 -Gráfica -Cuestionario -PRETEST -Pregunta #17



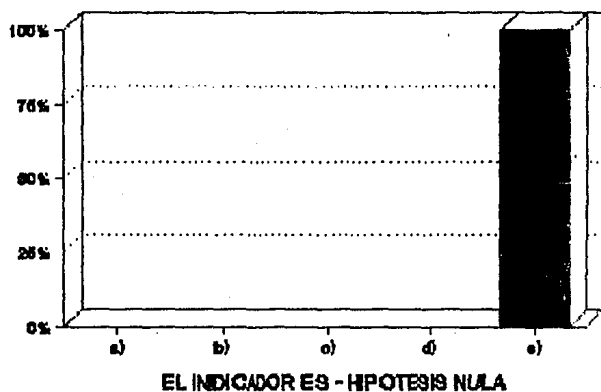
## CUESTIONARIO PRETEST PREGUNTA # 12



En esta gráfica, un 20% (a), considera que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es la Tendencia-Trabajo de sus subordinados, otro 20% (b), a la aplicación de un sistema administrativo, y otro 20% (c), a la integración de los factores físicos y estructurales que rodean a la empresa, y por último un 40% (d) o mayoría, consideran otras alternativas o factores que determinen la incorporación a un mercado en masa.

Fig. 4.13 -Gráfica -Cuestionario -PRETEST -Pregunta # 12

## CUESTIONARIO PRETEST PREGUNTA # 18



En esta gráfica, el 100% de los encuestados consideraron a la opción e) u otras opciones y alternativas, son las que optimizan en desarrollo humano, como empresarial.

Fig. 4.14 -Gráfica -Cuestionario -PRETEST -Pregunta #9

**GRAFICAS COMPARATIVAS DE LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 1 Y LA PREGUNTA  
DIAGNOSTICA 2 EN FORMA DE BARRA, OBTENIDAS DEL CUESTIONARIO  
PRETEST APLICADO A CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :**

**1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"**

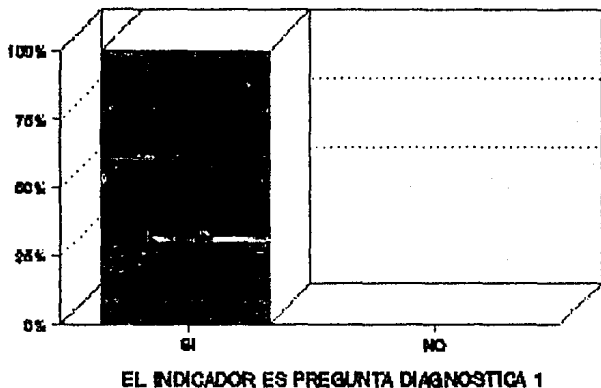
**2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"**

**3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"**

**4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"**

**5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"**

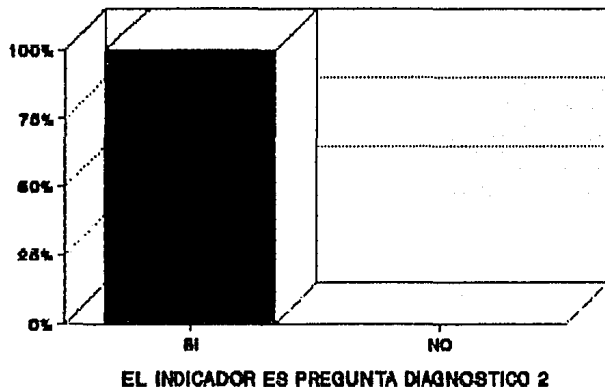
## CUESTIONARIO PRETEST PREGUNTA # 13



En esta gráfica, el 100% de los encuestados consideran afirmativo que un sistema Administrativo Estructurado-Estandarizado les permitiría incrementar su producción así como la inversión en su empresa.

Fig. 4.15 -Gráfica -Cuestionario -PRETEST -Pregunta #13

## CUESTIONARIO PRETEST PREGUNTA # 16



En esta gráfica, se puede observar que el 100% de los encuestados piensan como afirmativo el que la Administración Estructurada-Estandarizada es fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones.

Fig. 4.16 -Gráfica -Cuestionario -PRETEST -Pregunta #16

**Agrupación de Las Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos  
del Cuestionario Pretest**

**Preguntas /**

**Reseñas**

- 1.- En este cuadro se observa que el 100% de los Entrevistados son Gerentes Generales.
- 2.- Se puede observar en este cuadro que el 100% de los Gerentes aprueba la aplicación de un sistema administrativo que permita el desarrollo del trabajador como el de la empresa.
- 3.- El 80% considera que la producción es el resultado del entendimiento y buenas relaciones que tienen con sus trabajadores, el 20% restante considera que se debe a la relación que se organice entre la empresa, el trabajo a partir de la aplicación de un conocimiento organizacional, estructural de la misma.
- 4.- El 60% contestó que elevaría la producción en su empresa si la estructura administrativa presenta cambios en cuanto a una filosofía que permita integrar al trabajador y a la empresa, el 40% restante contestó que la mantendría igual.
- 5.- El 40% de los encuestados contestó que cambiar la misión filosófica por una doctrina que organice la vida del operativo, estandarizaría la actitud de sus trabajadores, el 60% contestó que le permitiría integrarse en forma estrecha con sus trabajadores.
- 6.- Como puede observarse en este cuadro, el 60% de los gerentes, o sea, más de la mitad, consideran como un medio de motivación para el trabajador el saber que, la estructura organizacional crece cuando crece la estructura mental de ellos, mientras que el

recta de los gerentes consideran tal actitud como positiva, al convertirse en una organización orientada al crecimiento óptimo de la misma.

7.- El 30% contestó que, cuando una empresa orienta su funcionamiento para el crecimiento y el de sus trabajadores, esta tiende a elevar sus alternativas de inversión y utilidades. El 10% contestó que se convertiría en una institución socialista, el 20% restante contestó, que tal orientación permitiría el desarrollo de inversión en la misma forma con un elevado índice de producción.

8.- El 40% contestó que se pueden generar fuentes de trabajo si se incluye al trabajador en un plan de trabajo que defina su relación con la empresa, el 60% restante, considera otras alternativas como solución (en ese momento).

9.- En este cuadro, se describe la total inclinación de los gerentes encuestados, manejar una administración que vincule las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, etc.,.

10.- Este cuadro, representa el 100% de aceptación y conocimiento del beneficio a largo plazo de implementar la Administración Estructurada-Estandarizada que permita estructurar la relación de la producción con la inversión.

11.- En este cuadro, el 100% de los encuestados afirman la aplicación de la Administración Estructurada-Estandarizada si ésta conlleva a una integración de los recursos físicos y humanos.

12.- Un 20% contestó que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es la tendencia-trabajo de sus subordinados, otro 20% contestó que se debe a la aplicación de un sistema administrativo, el 20% siguiente contestó que se debe a la integración de los factores

físicos y estructurales que rodean a la empresa, el 40% restante contestó que esto se debe a otras y por otros elementos (no contemplados en las opciones del cuestionario).

13.- En este cuadro, se representa la pregunta diagnóstico 1, y se encuentra que el 100% de los encuestados, consideran a la Administración Estructurada-Estandarizada, como un medio factible que permita incrementar la productividad así como la inversión en su empresa.

14.- En este cuadro, el 60% de los encuestados consideran que, para alcanzar el éxito como dirigentes que tienen subordinados a su cargo, consiste en la capacidad de Estructurar-Estandarizar la posibilidad de tomar decisiones, es decir, el ser un estructura participativa con una comunicación ascendente y descendente, que es la que propongo, facilitará la toma de decisiones a los gerentes responsables, solo el 40% afirma que para tal acción es necesario aplicar y tener conocimientos administrativos, de los cuales, todos estamos de acuerdo.

15.- En este cuadro, el 60% de los encuestados contestó que, teniendo el conocimiento sobre la Administración Estructurada-Estandarizada podrán definir rápidamente si presenta alguna circunstancia aislada, el otro 40% contestó que esto le permitiría conocer y manejar aquellas circunstancias que ponen en riesgo la seguridad de su empresa.

16.- En este cuadro, se plantea la pregunta diagnóstico 2, y se afirma en un 100% que, la Administración Estructurada-Estandarizada incrementará la fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones a largo plazo al ser esta implementada.

17.- En este cuadro, se comprueba el objetivo principal que persigue la Administración Estructurada-Estandarizada al afirmar que el 100% dice que, una Administración que toma en cuenta tanto el



desarrollo humano como empresarial, es el sistema que favorece al desarrollo social, laboral en una empresa y ésta es la Administración Estructurada-Estandarizada. Por otro lado, al crear un desarrollo y superación personal de los empleados y por ende, de la empresa, fomentará a que ésta, tenga mayores alternativas de inversión y genere fuentes de trabajo, favoreciendo de esta manera la incorporación a un mercado, así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura e incorporación sistemática de ésta a un mercado en masa.

18.- En este cuadro, los cinco Gerentes consideran a ninguna de las cuatro opciones como alternativa para optimizar el desarrollo social económico en su organización, además de que en este cuadro se demuestra la negación de la hipótesis nula, se contradice la teoría administrativa a objeto de estudio y se afirma por lo tanto la hipótesis central.

**CUADROS INTERPRETATIVOS OBTENIDOS DE LOS RESULTADOS DE LOS  
CUADROS DESCRIPTIVOS RESULTANTES DE LA ENTREVISTA PRETEST  
APLICADO A CADA DUEÑO DE LAS EMPRESAS :**

**1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"**

**2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"**

**3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"**

**4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"**

**5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"**

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA HIPOTESIS CENTRAL DE LA ENTREVISTA

PRETEST

C.	RESPUESTA	F . R	% (Pregunta)	H . C	ABSTENCIONES	
1	NO, TODO ES POSIBLE.	5	100%	12	100%	0
2	NO, ES TOTAL- MENTE APLICABLE.				100%	0
3	NO, ES APLICABLE.				100%	0
4	NO, SE DEBE APLICAR.				100%	0
5	NO, SE DEBE APLICAR				100%	0
-----						
TOTALES						
5	APLICABLE	5	100%	12	0%	0

Fig. 4.17 - Cuadro Interpretativo de la Hipótesis Central de la Entrevista

C.	RESPUESTA	F.	R	% (Pregunta)	H . C	ABSTENCIONES
1	SI	5	100%	18	100%	0
2	SI				100%	0
3	SI				100%	0
4	SI				100%	0
5	SI				100%	0
<hr/>						
TOTAL ES						
5	SI	5	100%	18	0%	0

Fig. 4.18 - Cuadro Interpretativo de la Hipótesis Central de la Entrevista -Continuación-

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA HIPOTESIS NULA DE LA ENTREVISTA

PRETEST

C.	RESPUESTA	F. R	% (Pregunta)	H. N	ABSTENCIONES	
1	NINGUNO	1	20%	19	0%	0
2	LA INDIOSIN- CRACIA.	2	40%		0%	0
3	LA INDIFEREN- CIA.	1	20%		0%	0
4	LA INDIOSIN- CRACIA.				0%	0
5	FALTA DE APOYO GUBERNAMENTAL.	1	20%		0%	0
-----						
TOTALES						
5	APLICABLE	5	100%	1	0%	0

Fig. 4.19 - Cuadro Interpretativo de la Hipótesis Nula de la Entrevista.

GRAFICAS COMPARATIVAS DE LA HIPOTESIS CENTRAL Y LA HIPOTESIS NULA  
EN FORMA DE BARRA, OBTENIDAS DE LA ENTREVISTA PRETEST APLICADA A  
CADA DUEÑO DE LAS EMPRESAS :

1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"

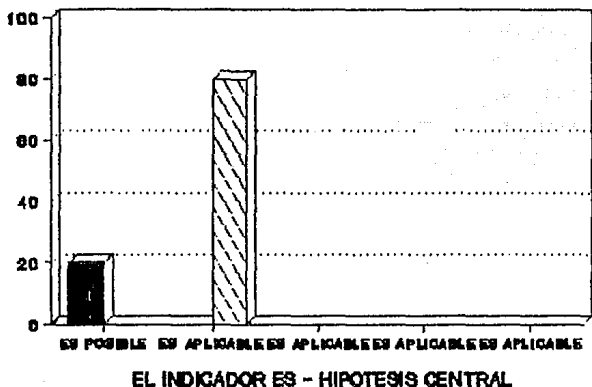
2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"

3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"

4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"

5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"

## ENTREVISTA PRETEST PREGUNTA # 12



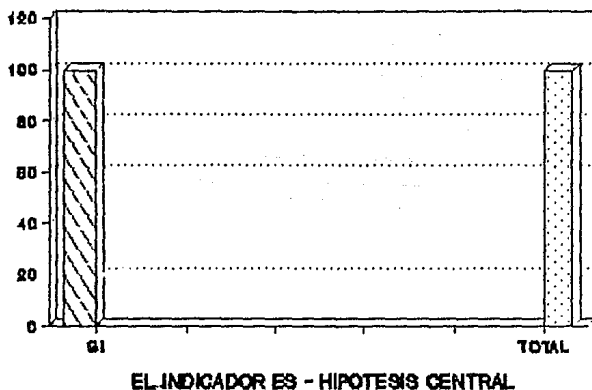
En esta gráfica el indicador es la hipótesis central y la pregunta es: La relación de los hombres operativos y dirigentes al ser tomada como un campo que permite elevar la productividad así como los ingresos de la Organización, es aplicable sólo en el extranjero, ¿usted que piense de ello?.

El 20% contestó que es posible también aplicarlo en México

El 80% contestó que es totalmente aplicable, por lo tanto puede afirmar que esta relación es 100% aplicable en México.

Fig. 4.20 Gráfica de la Entrevista PRETEST -Pregunta # 12

## ENTREVISTA PRETEST PREGUNTA # 18



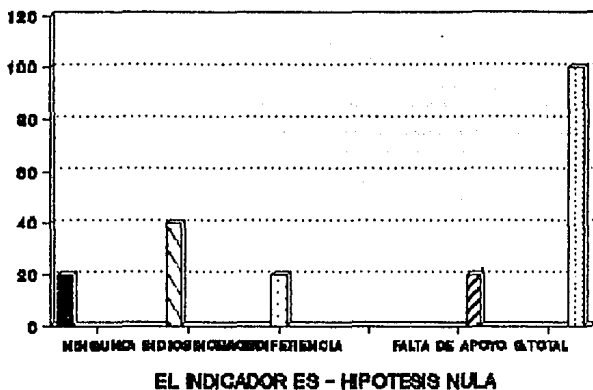
En esta gráfica el indicador es la hipótesis central y la pregunta es: La Administración Estructurada-Estandarizada permite establecer una forma de pensar en donde en tanto el trabajador como el empresario se comprometen a una actividad constante, ¿cree usted que éste compromiso funcionaría en México, D.F?

El 100% contestó que SI y por lo tanto aprueba la hipótesis central.

Fig. 4.21 Gráfica de la Entrevista PRETEST -Pregunta # 18



## ENTREVISTA PRETEST PREGUNTA # 19



En esta gráfica el indicador es la hipótesis nula y la pregunta es: Por lo anterior, ¿qué objeciones le vería a un sistema Administrativo de esa índole?

Un 20% contestó que, ninguno

Un 40% contestó, la Indiosinocracia

Un 20% contestó, la Indiferencia

y otro 20% contestó, a la falta de apoyo gubernamental

Fig. 4.22 Gráfica de la Entrevista PRETEST -Pregunta #19

**Agrupación de Las Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos  
de la Entrevista Pretest**

**Preguntas /**

**Reseñas**

- 1.- En esta pregunta, los entrevistados dieron su nombre completo.
- 2.- Como puede observarse en este cuadro, el 80% de los entrevistados contestó que la contaminación es la causante de un cambio en el clima, solo el 20% contestó que el desplazamiento de las masas polares es el causante del cambio en el clima, y por consecuencia, el calor que se produce en estas zonas.
- 3.- En este cuadro, el 100% de los entrevistados consideró como positivo el participar en las entrevistas.
- 4.- En este cuadro, considera el 100% de los entrevistados e importante la realización de las entrevistas.
- 5.- En esta pregunta, el 40% contestó que las preguntas eran agradables, el otro 40% afirmó que eran interesantes, y el 20% contestó que le parecían de gran actualidad.
- 6.- Sólo el 40% contestó que la Administración es una técnica, el 20% como un arte, el otro 20% como la fuerza funcional, y el último 20% como el órgano social.
- 7.- El 100% consideró que la administración se puede ejercer de diferentes formas tales como la administración por objetivos, por sectores, pública, privada, etc.,.
- 8.- En esta pregunta, ninguno de los entrevistados me contestó fielmente que era la Administración Estructural, sino que en base a sus respuestas se deduce claramente que se trata de la administración estructural.

9.- El 100% considera que la Administración puede solucionar y crear fuentes de trabajo y utilidades a la misma organización (Pretest).

10.- En esta pregunta, el 80% de los entrevistados desconocía algo respecto a la Administración estructural, solo el 20%, es decir, una sola persona conoce o por lo menos ha oído hablar algo respecto a ella.

11.- En esta pregunta, el primer grado y el primer nivel se le da a la posición filosófica de aplicar la administración y esta posición es considerada de total aceptación de un Ier Nivel en un 100%.

12.- En esta pregunta, el 80% afirma que no solamente se puede aplicar en el extranjero, incluso la persona que contestó que Si, me afirmó que era aplicable en el extranjero, pero que lo era también en México y que este se necesitaba aplicar a conciencia y de inmediato.

13.- En este cuadro, el 100% afirma que si se optimiza la relación entre operativos y dirigentes por la Administración Estructurada-Estandarizada, además añaden en sus respuestas que através de esta, la relación se optimiza, promueve la participación, maximiza los recursos, etc.

14.- En este cuadro, el 80% contestó que la Administración tradicional busca solo utilidades, el 20% contesto de no estar totalmente seguro.

15.- En este cuadro, el 100% de los entrevistados consideran que la técnicas de la Administración son obsoletas.

16.- En este cuadro, el 40% añadiría métodos y técnicas a la Administración actual, el otro 40% la simplificaría y actualizaría a la situación actual de nuestros tiempos, y el 20% restante la actualizaría a los problemas que se viven ahora en México.

17.- En este cuadro, el 40% considera que una variante en la Administración podría ser la participación conjunta en las decisiones de la empresa, el otro 40% se inclina a la creación de nuevos valores y a una nueva dimensión tecnológica, el 20% se inclina por la creación de sistemas que se adapten mejor a las empresas micro, pequeña y mediana.

18.- En este cuadro, se observa que el 100% de los entrevistados piensan y creen que la Administración Estructurada-Estandarizada permite y establece una forma de pensar en la que tanto el trabajador, como el empresario se pueden comprometer a una actividad constante, y que éste compromiso puede funcionar también en México.

19.- En este cuadro, el 40% contestó que ninguna objeción tenía respecto a la Administración Estructurada-Estandarizada, el otro 40% considera a la incoherencia como el obstáculo principal, y el 20% restante lo considera a una falta de apoyo gubernamental por estas nuevas técnicas.

20.- En este cuadro, el 100% considera que una nueva técnica administrativa como la Administración Estructural puede tener éxito en México y adaptarse a las metas y problemáticas del gobierno actual haciendo que estas se vuelvan más eficientes y más fáciles de realizar.

21.- En este cuadro, el 40% contestó que se debe de plantear y explicar muy bien dicha teoría, el 60% restante afirma que explicar los fines y objetivos que esta teoría administrativa plantea sean en forma clara y precisa.

22.- En este cuadro, el 20% afirma que la entrevista fue clara, el 40% dijo que fué interesante, el 20% dijo que fué agradable y el 20% restante (en línea descendente) dijo que fué actual.

23.- En este cuadro, el 100% afirmó que aplicaría la entrevista de la misma forma.

24.- En esta penultima pregunta, el 100% afirmo que le sirvio de alguna forma la entrevista, aunque desconozco cuales fueron sus motivos.

25.- En este cuadro, el 20% dijo que deberia preguntar mas cosas, el otro 20% dijo que deberia apuntar menos, el otro 20% dijo que podria tomar mas tiempo al hacer la entrevista, y por ultimo el 40% dijo estar deacuerdo con la forma en que aplique la entrevista.

## POSTEST

### **b) CUESTIONARIO**

- |   |               |
|---|---------------|
| - Cuadros interpretativos                 | Pags. 234-237 |
| - Gráficas de los cuadros interpretativos | Pags. 239-245 |
| - Reseñas de los cuadros descriptivos     | Pags. 246-249 |

**CUADROS INTERPRETATIVOS OBTENIDOS DE LOS RESULTADOS DE LOS  
CUADROS DESCRIPTIVOS RESULTANTES DEL CUESTIONARIO POSTEST  
APLICADO A CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :**

**1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"**

**2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"**

**3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"**

**4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"**

**5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"**

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA HIPOTESIS CENTRAL

POSTEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . C	ABSTENCIONES
1	2	9 Y 17	100% 100%	0
2	2	9 Y 17	100% 100%	0
3	2	9 Y 17	100% 100%	0
4	2	9 Y 17	100% 100%	0
5	2	9 Y 17	100% 100%	0
<hr/>				
TOTALES	10	2	100%	0

Fig. 4.23 Cuadro Interpretativo de la Hipótesis Central



CUADRO INTERPRETATIVO DE LA HIPOTESIS NULA

POSTEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . N	ABSTENCIONES
1	2	12 Y 18	0 0	0
2	2	12 Y 18	0 0	0
3	2	12 Y 18	0 0	0
4	2	12 Y 18	0 0	0
5	2	12 Y 18	0 0	0
-----				
TOTALES	10	2	0%	0

Fig. 4.24 - Cuadro Interpretativo de la Hipótesis Nula

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA PREGUNTA DIAGNOSTICO 1

POSTEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . C	ABSTENCIONES
1	1	13	100%	0
2	1	13	100%	0
3	1	13	100%	0
4	1	13	100%	0
5	1	13	100%	0
<hr/>				
TOTALES	5	1	100%	0

Fig. 4.25 - Cuadro Interpretativo de la Pregunta Diagnostico 1

CUADRO INTERPRETATIVO DE LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 2

POSTEST

CATEGORIA	F . R	(Preguntas)	H . N	ABSTENCIONES
1	1	16	0%	0
2	1	16	0%	0
3	1	16	0%	0
4	1	16	0%	0
5	1	16	0%	0
<hr/>				
TOTALES	5	1	0%	0

Fig. 4.26 Cuadro Interpretativo de la Pregunta Diagnostica 2

GRAFICAS COMPARATIVAS DE LA HIPOTESIS CENTRAL Y LA HIPOTESIS NULA  
EN FORMA DE BARRA, OBTENIDAS DEL CUESTIONARIO POSTEST APLICADO A  
CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :

1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"

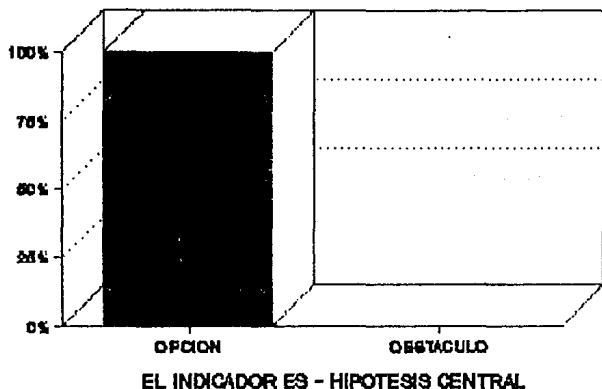
2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"

3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"

4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"

5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"

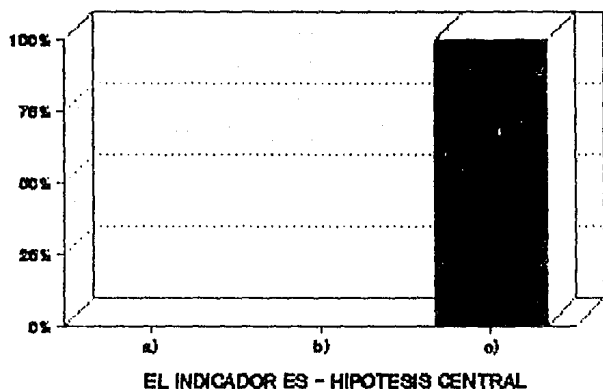
## CUESTIONARIO POSTEST PREGUNTA # 9



En esta gráfica, se puede observar que, el 100% de los encuestados optaron por una opción para su empresa, el de manejar una administración que vincule la estructura de su empresa con las necesidades de crecimiento, estabilidad, y ganancia de utilidades.

Fig. 4.27 -Gráfica -Cuestionario -POSTEST -Pregunta # 9

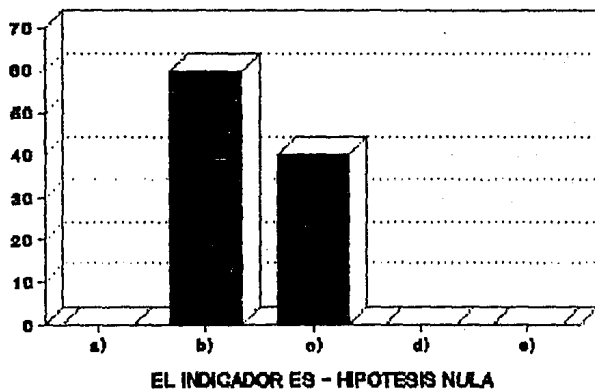
## CUESTIONARIO POSTEST PREGUNTA # 17



En esta gráfica, se puede observar que la respuesta c), que corresponde a La Administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano, como empresarial es la opción que eligieron el 100% de los encuestados y por lo tanto es la que se acerca y converge directamente con la hipótesis central de dicha investigación.

Fig. 4.28 -Gráfica -Cuestionario -POSTEST -Pregunta # 17

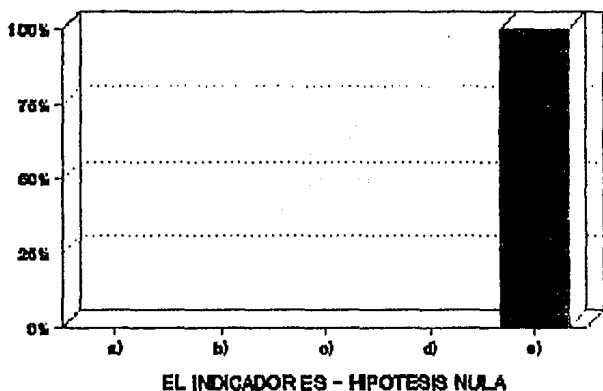
## CUESTIONARIO POSTEST PREGUNTA # 12



En esta gráfica, el 60% (b) de los encuestados consideran que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es la aplicación de un nuevo sistema administrativo, el 40% (c) restante de los encuestados opina que dicho factor se debe a la integración de los factores físicos y estructurales que rodean a la empresa.

Fig. 4.29 -Gráfica -Cuestionario -POSTEST -Pregunta # 12

## QUESTIONARIO POSTEST PREGUNTA # 18



En esta gráfica, el 100% de los encuestados consideraron que c), u otras opciones y alternativas son las que optimizan en desarrollo humano, como empresarial.

Fig. 4.30 -Gráfica -Cuestionario -POSTEST -Pregunta #18



GRAFICAS COMPARATIVAS DE LA PREGUNTA DIAGNOSTICA 1 Y LA PREGUNTA  
DIAGNOSTICA 2 EN FORMA DE BARRA, OBTENIDAS DEL CUESTIONARIO  
POSTEST APLICADO A CADA GERENTE DE LAS EMPRESAS :

1.- "LIBRERIA EL FARO, S.A DE C.V"

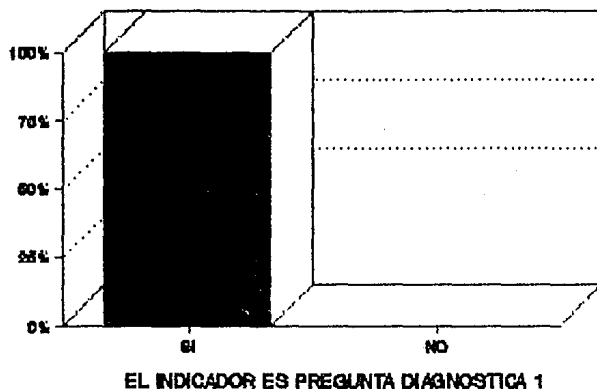
2.- "LIBRERIA MARANATHA, S.A DE C.V"

3.- "LIBRERIA CUPSA, S.A DE C.V"

4.- "LIBRERIA EL OASIS, S.A DE C.V"

5.- "LIBRERIA LA ANTORCHA DE MEXICO, S.A DE C.V"

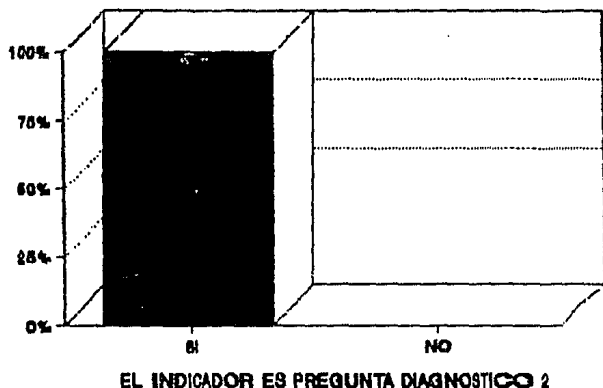
## CUESTIONARIO POSTEST PREGUNTA # 13



En esta gráfica, se observa que el 100% de los encuestados contestaron como afirmativo al considerar que un sistema administrativo Estructurado-Estandarizado le permitiría incrementar su producción así como la inversión en su empresa.

Fig. 4.31 -Gráfica -Cuestionario -POSTEST -Pregunta # 13

## CUESTIONARIO POSTEST PREGUNTA # 16



En esta gráfica, se puede observar que el 100% de los encuestados piensan como afirmativo el que la Administración Estructurada-Estandarizada es fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones.

Fig. 4.32 -Gráfica -Cuestionario -POSTEST -Pregunta #16

**Agrupación de Las Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos  
del Cuestionario Postest**

**Preguntas /**

**Reseñas**

1.- Los resultados de este cuadro son muy importantes, ya que me pude dar cuenta, de que el 100% de las empresas encuestadas, cuentan con un Gerente General en el área administrativa al cual es depositada la confianza de los dueños y por ende, el manejo de la empresa.

2.- Como puede observarse en este cuadro, el 100% de los Gerentes, aprueba la aplicación de un sistema administrativo que permita el desarrollo del trabajador como el de la empresa.

3.- Los resultados de este cuadro son muy importantes, ya que me pude dar cuenta, de que el 100% de las cinco empresas encuestadas, consideran que la producción en sus empresas es el resultado de la relación que se organiza entre la empresa y el trabajo a partir de la aplicación de un conocimiento organizacional y estructural de la misma.

4.- Como puede observarse en este cuadro, el 100% de los gerentes consideran que la estructura administrativa si presenta cambios en cuanto a una filosofía que permita integrar al trabajador y a la empresa, elevaría la producción.

5.- Los resultados de este cuadro indican que, al cambiar la misión filosófica del trabajo, por otra estructura que indique una doctrina (normas y principios) que organicen la vida del operativo, estandarizaría la actitud de los empleados.

6.- Como puede observarse en este cuadro, el 60% de los Gerentes, o sea, mas de la mitad, consideran como un medio de motivación para el trabajador, el saber que, la estructura organizacional crece, cuando crece la estructura mental de ellos, mientras que el resto de los gerentes consideran tal actitud como positiva, al convertirse en una organización orientada al crecimiento óptimo de la misma.

7.- Como puede observarse en este cuadro, el 80% de los gerentes, consideran que una empresa que orienta su funcionamiento para optimizar su crecimiento y el de sus trabajadores, esta puede elevar sus alternativas de inversión y utilidades a la misma organización, mientras que sólo el 20%, o sea, solo una persona, considera que tal actitud, llevaría a la empresa a un socialismo, es decir, a un crecimiento justo y ordenado, tanto de la empresa como del trabajador, por lo cual puede decir que ambas opiniones son con positivas.

8.- En este cuadro, se afirma, que si se incluye al trabajador en un plan de trabajo que defina la relación con la empresa, esto puede acarrear y crear fuentes de trabajo al crear nuevas plazas con funciones y metas especializadas para la empresa y con el trabajador.

9.- En este cuadro, se describe la total inclinación de los Gerentes encuestados, por manejar una Administración que vincule las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, etc.,

10.- Este cuadro, representa el 100% de aceptación y conocimiento del beneficio a largo plazo de implementar la Administración Estructurada-Estandarizada que permita estructurar la relación de la producción con la inversión.

11.- En este cuadro, afirman los cinco gerentes de dichas compañías sobre la implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada, si ésta, permite a la organización mayor integración de sus recursos físicos como humanos.

12.- El indicador de esta pregunta en este cuadro, es la hipótesis nula, que trata de negar y contradecir a mi hipótesis Central, lo cual da a esta pregunta una gran importancia, ya que con esta pregunta se tratará de afirmar la innecesaria implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada en un organismo social, pero de acuerdo a estos resultados, puedo contradecir, la hipótesis nula y afirmar la hipótesis central ya que más de la mitad de los encuestados, afirmó que es necesaria la aplicación de un sistema administrativo para facilitar la incorporación a un mercado en masa.

13.- En este cuadro, se representa la pregunta diagnóstico 1, y se encuentra que el 100% de los encuestados, consideran a la Administración Estructurada-Estandarizada, como un medio factible que permita incrementar la productividad así como la inversión en su empresa.

14.- En este cuadro, el 80% de los encuestados consideran que, para alcanzar el éxito como dirigente que tiene a subordinados a su cargo, consiste en la capacidad de Estructurar-Estandarizar la posibilidad de tomar decisiones, es decir, a ser una estructura participativa con una comunicación ascendente y descendente, facilitará la toma de decisiones a los gerentes responsables, solo el 20% afirma que para tal acción es necesario tener conocimientos administrativos.

15.- En este cuadro, los cinco Gerentes afirman que teniendo el conocimiento y la aplicación estandarizada de la administración, podrán definir rápidamente si se presenta alguna circunstancia

aislada, el 20% de ellos, considera, que sus conocimientos en administración le facilitará conocer y manejar las mismas situaciones de cualquier manera.

16.- En este cuadro, se plantea la pregunta diagnóstica 2, y se afirma que la Administración Estructurada-Estandarizada incrementará la fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones a largo plazo al ser esta implementada.

17.- En este cuadro, se vuelve al comprobar el objetivo principal que persigue la Administración Estructurada-Estandarizada al afirmar que, una administración que tome en cuenta tanto el desarrollo humano empresarial, es el sistema que favorece al desarrollo social y laboral en una empresa, y ésta es la Administración Estructurada-Estandarizada, por otro lado, al crear un desarrollo y superación personal de los empleados y por ende, de la empresa, fomentará a que ésta, tenga mayores alternativas de inversión y genere fuentes de trabajo, favoreciendo de esta manera la incorporación a un mercado, así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura e incorporación sistemática de esta a un mercado en masa.

18.- En este cuadro, los cinco gerentes no consideran también a ninguna de las cuatro opciones como alternativa para optimizar el desarrollo social económico en su organización además de que en este cuadro se demuestra la negación de la hipótesis nula, se contradice la teoría administrativa a objeto de estudio y se afirma por lo tanto la hipótesis central.

#### 4.6 - COMUNICACION

Los elementos que integran a éste subtema son:

- 1) RESEÑAS DE LOS CUADROS DESCRIPTIVOS PRETEST  
QUESTIONARIO, Page.251-252
  
- 2) RESEÑAS DE LOS CUADROS DESCRIPTIVOS PRETEST  
ENTREVISTA, Page.255
  
- 3) RESEÑAS DE LOS CUADROS DESCRIPTIVOS POSTEST  
QUESTIONARIO Page.256-257



#### 4.6 - CONCLUSIONES CASO PRACTICO - CORRELACION PRETEST-POSTEST

En este subtema daré a conocer la correlación de las reseñas de los instrumentos Pretest como los del instrumento Posttest que son la información de los logros obtenidos del caso práctico y por lo tanto, las conclusiones del mismo, resaltando solo las reseñas referentes a la Hipótesis Central, Hipótesis Nula en los cuestionarios, entrevista y Preguntas Diagnóstico en los cuestionarios.

##### a) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos del Cuestionario Pretest

Preguntas /

Reseñas

9.- En este cuadro, se describe la total inclinación de los gerentes encuestados, manejar una administración que vincule las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, etc.,

12.- Un 20% contestó que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es la tendencia-trabajo de sus subordinados, otro 20% contestó que se debe a la aplicación de un sistema administrativo, el 20% siguiente contestó que se debe a la integración de los factores

físicos y estructurales que rodean a la empresa, el 40% restante contestó que esto se debe a otras y por otros elementos (no contemplados en las opciones del cuestionario).

13.- En este cuadro, se representa la pregunta diagnóstica 1, y se encuentra que el 100% de los encuestados, consideran a la Administración Estructurada-Estandarizada, como un medio factible que permita incrementar la productividad así como la inversión en su empresa.

16.- En este cuadro, se plantea la pregunta diagnóstica 2, y se afirma en un 100% que, la Administración Estructurada-Estandarizada incrementará la fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones a largo plazo al ser esta implementada.

17.- En este cuadro, se comprueba el objetivo principal que persigue la Administración Estructurada-Estandarizada al afirmar que el 100% dice que, una Administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano como empresarial, es el sistema que favorece al desarrollo social y laboral en una empresa y ésta es la Administración Estructurada-Estandarizada. Por otro lado, al crear un desarrollo y superación personal de los empleados y por ende, de la empresa, fomentará a que ésta, tenga mayores alternativas de inversión y genere fuentes de trabajo, favoreciendo de esta manera la incorporación a un mercado, así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura e incorporación sistemática de ésta a un mercado en masa.

18.- En este cuadro, los cinco Gerentes consideran a ninguna de las cuatro opciones como alternativa para optimizar el desarrollo social económico en su organización, además de que en este cuadro

se demuestra la negación de la hipótesis nula, se contradice la teoría administrativa a objeto de estudio y se afirma por lo tanto la hipótesis central.

**b) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos de la Entrevista**  
**Pretest**

**Preguntas /**

**Reseñas**

12.- En esta pregunta, el 80% afirma que no solamente se puede aplicar en el extranjero, incluso la persona que contestó que Si, me afirmó que era aplicable en el extranjero, pero que lo era también en México y que este se necesitaba aplicar a conciencia y de inmediato.

18.- En este cuadro, se observa que el 100% de los entrevistados piensan y creen que la Administración Estructurada-Estandarizada permite y establece una forma de pensar en la que tanto el trabajador, como el empresario se pueden comprometer a una actividad constante, y que éste compromiso puede funcionar también en México.

19.- En este cuadro, el 40% contestó que ninguna objeción tenía respecto a la Administración Estructurada-Estandarizada, el otro 40% considera a la indiosincracia como el obstáculo principal, y el 20% restante lo considera a una falta de apoyo gubernamental por estas nuevas técnicas.

c) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos del Cuestionario  
Posttest

Preguntas /

Reseñas

9.- En este cuadro, se describe la total inclinación de los Gerentes encuestados, por manejar una Administración que vincule las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, etc.,.

12.- El indicador de esta pregunta en este cuadro, es la hipótesis Nula, que trata de negar y contradecir a mi hipótesis Central, lo cual da a esta pregunta una gran importancia, ya que con esta pregunta se tratará de afirmar la innecesaria implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada en un organismo social, pero de acuerdo a estos resultados, puede contradecir, la hipótesis nula y afirmar la hipótesis central ya que mas de la mitad de los encuestados, afirmó que es necesaria la aplicación de un sistema administrativo para facilitar la incorporación a un mercado en masa.

13.- En este cuadro, se representa la pregunta diagnostico 1, y se encuentra que el 100% de los encuestados, consideran a la Administración Estructurada-Estandarizada, como un medio factible que permita incrementar la productividad así como la inversión en su empresa.

16.- En este cuadro, se plantea la pregunta diagnóstica 2, y se afirma que la Administración Estructurada-Estandarizada incrementará la fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones a largo plazo al ser esta implementada.

17.- En este cuadro, se vuelve al comprobar el objetivo principal que persigue la Administración Estructurada-Estandarizada al afirmar que, una administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano empresarial, es el sistema que favorece al desarrollo social y laboral en una empresa, y ésta es la Administración Estructurada-Estandarizada, por otro lado, al crear un desarrollo y superación personal de los empleados y por ende, de la empresa, fomentará a que ésta, tenga mayores alternativas de inversión y genere fuentes de trabajo, favoreciendo de esta manera la incorporación a un mercado, así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura e incorporación sistemática de esta a un mercado en masa.

18.- En este cuadro, los cinco gerentes no consideran también a ninguna de las cuatro opciones como alternativa para optimizar el desarrollo social económico en su organización además de que en este cuadro se demuestra la negación de la hipótesis nula, se contradice la teoría administrativa a objeto de estudio y se afirma por lo tanto la hipótesis central.

## BIBLIOGRAFIA - CAPITULO IV

- [391] - ANGLIANO Peña Jorge  
Catedrático de la Universidad Latino Americana -- 94
- [401] - LOPEZ Elizondo  
La Investigación Contable  
Pag. 183  
Ed. Ecesa ----- 97
- [411] - LOPEZ Elizondo  
La Investigación Contable  
Pag. 184  
Ed. Ecesa ----- 98
- [421] - LOPEZ Elizondo  
La Investigación Contable  
Pag. 185  
Ed. Ecesa ----- 99
- [431] - LOPEZ Elizondo  
La Investigación Contable  
Pag. 183  
Ed. Ecesa ----- 98
- [441] - CAMPBELL Y STANLEY Julian  
Diseños Experimentales y Cuasiexperimentales en la  
Investigación Social  
Pag. 0  
Ed. Amorrortu editores -----103

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente tesis, se mostró la importancia que ha tenido desde la revolución industrial, la interdependencia económica entre los hombres, los métodos de producción en masa, las estructuras administrativas estandarizadas para satisfacer y proveer a la nación de servicios en el tiempo y lugar determinado a través de una conjunción de valores espirituales y sociales que hasta hace poco se encontraban dispersos.

Estos valores espirituales y sociales, los he agrupado como los motivos particulares e inéditos que se deben manejar en una empresa cualquiera que sea su giro, por lo que puedo decir que, la Administración Estructurada-Estandarizada es aplicable a cualquier empresa.

Al haber hablado de una Estandarización significa que dichos principios o valores espirituales, reglas, objetivos y políticas que son la estructura de esta administración, deben seguirse y aplicarse de una forma homogénea, haciéndose notar en cualquier lugar o área de la empresa, es decir de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba, respetando siempre las necesidades o requerimientos de estas empresas ya que aún cuando estas cinco tienen el mismo giro, cada una de ellas tienen sus propias características que las diferencian unas de otras.



En la presente tesis, se mostró los antecedentes teóricos que dieron lugar a la administración tal cual como la conocemos hasta ahora, se estableció los orígenes etimológicos de la administración y después por medio de diferentes autores se esclareció la definición de la misma hasta llegar a mi propio criterio sobre lo que es la Administración.

Otro elemento importante del capítulo uno fué mostrar el proceso administrativo, base misma de la administración, y que mejor que exponer lo que a mi parecer es el proceso administrativo completo e idoneo para la sociedad de éste país, el cual consta de 6 elementos que a su vez se divide en dos fases, la fase estática que consta de la Previsión, Planeación, Organización, y la fase dinámica que consta de la Dirección, Integración y Control.

Por último, en el primer capítulo, en la página 17 delimité las áreas funcionales de una empresa en las cuales se puede aplicar el proceso administrativo.

También se habla de la Organización desde la página 23 a la 47, donde la defino en la página 27 como un dispositivo para lograr eficientemente con los medios de un grupo, algún propósito determinado, describe también los principios de la organización en la página 27, los cuales son: De Especialización, de Unidad de Mando, de Autoridad-Responsabilidad y de Dirección-Control. Dentro de este capítulo hablo de la estructura organizacional en la página 28 como el arreglo de la interacciones de los componentes de una organización lo cual tiene relación con la página 31 donde menciona a la organización entendida como un ente social en la cual cada una de sus partes sirve al resto del sistema y se beneficia con las actividades globales del mismo; Esto es importante ya que la investigación está

dirigida a librerías las cuales son organizaciones sociales, donde se delimita a las organizaciones formales e informales a partir de un punto de vista sistémico, es decir, como sistemas abiertos y cerrados mostrando las ventajas y desventajas de los estructuras formales las cuales por su importancia en nuestro medio económico es sustancial nombrar y describir sus ventajas y desventajas que cuentan las estructuras formales tales como: La estructura funcional, la estructura por producto-mercado, la estructura matricial; Dentro de la estructura organizacional se define a la estructura informal como las relaciones no autorizadas, ni reconocidas oficialmente entre los miembros de una organización, que suelen surgir de una manera inevitable de las necesidades personales y colectivas de los empleados donde termino hablando de su clasificación que consta de: Primarios, secundarios, muchedumbre, banda, gemeinschaft, pasajeros y no institucionales. Ahora bien, al hablar de estructuras formales como entes económicos a los cuales se pretende implantar en un futuro la Administración Estructurada-Estandarizada, es interesante hablar acerca del enfoque de sistemas ya que a través de ellos se pudo delimitar en cuanto a la comunicación, cuales son los sistemas abierto y cuales son los sistemas cerrados. Los sistemas abiertos son todas aquellas organizaciones sociales que están dispuestos al cambio y a recibir abundante información constante y adaptarse continuamente al medio. Los sistemas cerrados por lógica, son lo contrario.

En el capítulo tercero que abarca de la página 54 a la 90, se creó a la Administración Estructurada-Estandarizada a través de la fase estática del proceso administrativo con lo cual se facilitó su estudio por lo puede concluir en esta parte, que el proceso administrativo es

aplicable a diversas situaciones, como para la creación de una teoría, delimitándose así desde la página 55 a la 72 la provisión, el análisis de la problemática y las causas que dieron lugar a la Administración Estructurada-Estandarizada, los principios de esta administración, sus elementos que la forman, sus objetivos, reglas y políticas, hasta llegar a su definición en la página 62 del capítulo tercero, el cual es el conjunto sistemático de reglas y principios especiales reunidos entre sí, de modo que formen un cuerpo de doctrina en las personas, y así lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social.

De la página 73 a la 81 se menciona a la planeación como el elemento por el cual se fijó el curso concreto que hubo de seguirse desde la formación de la Administración Estructurada-Estandarizada hasta su tentativa aplicación a través de dos importantes instrumentos de la planeación, la gráfica de gantt y la red de proyecto en los cuales se comprobó que el proceso administrativo utilizado para la creación e implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada es a pesar de ser largo, es el que cumple con los requerimientos para la formación e implementación de dicha teoría como también su tiempo de realización y aplicación total terminan 7 meses antes de lo previsto, por lo que para mí es la mejor opción sin mencionar las ya mencionadas en la página 78.

De la página 81 a la 90 se desarrolló la organización, en la cual se hizo un vertido de todos aquellos planes, principios, objetivos, y políticas llegando a la formulación de una estructura organizacional celular capaz de cumplir los requerimientos de la Administración Estructurada-Estandarizada para poder satisfacer en un tiempo no muy lejano la mayor parte de las necesidades de alguna de estas empresas.

Por último, de la página 94 a la 255 se desarrolló el caso práctico, en el cual a través de la metodología adoptada y estudiada con el catedrático Jorge Anguiano Peña consta de una Planeación, Recopilación, Procesamiento, Interpretación y Comunicación. En la planeación (Pag.95) se plantea la hipótesis central, las variables, el universo de las empresas a objeto de estudio, los tipos de muestreo y la selección de la muestra, las cuales fueron: Librería el Faro, Librería Maranatha, Librería Cupesa, Librería el Qasie y Librería la Antorcha de México, todas ellas con 14 características iguales. Dentro de la Planeación se seleccionó el diseño de investigación el cual fué el Diseño experimental de Grupo Control Pretest-Posttest delimitando las ocho mínimas imprescindibles, sin las cuales es imposible interpretar el modelo, es decir, los factores de validez interna, y las cuatro máximas necesarias, es decir los factores de validez externas o situaciones sin las cuales es imposible interpretar el modelo o diseño experimental.

En la Recopilación y Procesamiento de Datos (Pag. 109) se recolectó los datos necesarios para desarrollar este trabajo a través de una Matriz de variables de cuestionario como de entrevista que sirvió como referencia para medir el resultado de cada respuesta de cada instrumento con cada variable, con la hipótesis central y con la hipótesis nula. Los instrumentos de recopilación fueron tres; Un cuestionario Pretest de 18 preguntas dirigido a los gerentes de cada una de las cinco empresas sujetas a estudio, una entrevista pretest de 25 preguntas dirigidas a los dueños de cada una de las cinco empresas sujetas a estudio y un cuestionario posttest de 18 preguntas dirigidas a los mismos cinco gerentes de las mismas compañías, mediante la coordinación y seguimiento de un cronograma de actividades y un procedimiento de aplicación (Pag. 140). La Aplicación de

la variable independiente fué determinante en la investigación ya que por medio de ella, los resultados de esta investigación se arrojaron nuevos datos y resultados creando una total confiabilidad en los resultados expresados en la etapa de procesamiento. En el Procesamiento (Pag. 153) se organizó los elementos obtenidos a través de los instrumentos de recopilación aplicados de Febrero a Marzo de 1993 con la firme esperanza de comprobar mi hipótesis central y negar la hipótesis nula. Los resultados ya se conocen, pero daré a conocer las de considerable importancia, por ejemplo, en las preguntas 9 y 17 de los cuestionarios pretest y posttest las respuestas fueron invariablemente en un 100% inclinadas a la comprobación de la hipótesis central, la pregunta diagnóstico uno que fué en relación a la hipótesis central que fué la pregunta #13 en los dos cuestionarios (pretest - posttest) resultó en un 100% afirmativa en los dos casos y sus contrapartes como son la pregunta diagnóstico 2 de la pregunta 14, y las preguntas 12 y 18 que midieron a la hipótesis nula resultaron en los dos casos la negación de la hipótesis nula ya que contradeciría a la teoría administrativa a objeto de estudio, y por lógica se comprueba la hipótesis central, en tanto que en la entrevista se afirmó la hipótesis central en la preguntas 12 y 18 al afirmar primero que es posible llevar a cabo la Administración Estructurada-Estandarizada y en segundo afirman en un 100% que la Administración Estructurada-Estandarizada puede establecer una forma de pensar en la que tanto el trabajador como el empresario pueden comprometer a una actividad constante, por lo que este compromiso puede funcionar también en México; Se negó la hipótesis nula en la entrevista por la pregunta #19 la cual indicaron que la objeción que se observa a esta teoría son cuestiones educacionales y formativas que se deben de corregir en el

individuo, no en esta teoría por lo cual, se niega lo expuesto en la hipótesis nula y se sigue afirmando mi hipótesis central al no haber motivos que la nieguen. Por lo resultados obtenidos en esta investigación puedo dar a conocer a los administradores y profesionistas con interés de inversión y éxito que es importante el manejo de la Administración Estructurada-Estandarizada así como los elementos que la forman para la eficaz marcha de su negocio y poder ampliar los conocimientos que hasta ahora se tenía sobre la administración tradicional, además de comprobar que esta teoría es una herramienta capaz de generar amplias posibilidades de ahorro de Dinero, tiempo y energía en la realización de un trabajo en una estructura sistemática estandarizada a través de sólidos principios que sirven de premisas a toda su política y a sus acciones.

Recomiendo que la Administración Estructurada-Estandarizada sea implementada, se aplique de una forma completa sin restar principios, métodos, objetivos, políticas, etc., así como también se introduzca en la empresa a través de sistemas de capacitación y de reentrenamiento a los empleados para que se encuentren impregnados de la Administración Estructurada-Estandarizada. En cuanto a la resistencia al cambio, los conceptos y principios de la Administración Estructurada-Estandarizada son familiares, sencillos, cómodos, etc. ya que son fundamentos y aspectos que en un principio dieron origen a la familia, y si la familia es la base de la sociedad, la sociedad económicamente activa de estas empresas funcionará tan eficazmente como una hermandad encaminada hacia un mismo fin. En cuanto al control, recomiendo ampliamente utilizar los sistemas provavilísticos y determinísticos como son:

Gráfica de gantt, red de proyecto, ruta crítica, etc., los cuales con herramientas vanguardistas para el eficaz control de la vida económica, social, laboral de una empresa.

Deseando sinceramente, que esta tesis apoye a muchos administradores, inversionistas, gerentes, dueños de empresas, a que mejoren su administración de su empresa, optimicen sus recursos, mejorará su posición en el mercado y en el del mercado internacional de libre comercio.

## APENDICES



## APENDICES

Los apendices o prolongaciones, son los suplementos que se colocan al final de esta obra, los cuales son:

Apendice "A" - Anteproyecto de la Investigación- XII

Apendice "B" - Gráfica de Gantt----- XXI

Apendice "C" - Construcción de los instrumentos  
de recopilación de datos----- XXII  
Formato de Cuestionario----- XXII  
Formato de Entrevista----- XXX

Apendice "D" - Reseñas de los Cuadros Descripti-  
vos-----XXXVI  
a) Cuestionario Pretest-----XXXVI  
b) Entrevista Pretest----- XL  
c) Cuestionario Postest----- XLIV

Apendice "E" - Definiciones-----XLVIII

- APENDICE "A"

- ANTEPROYECTO DE LA INVESTIGACION

NOMBRE :

La fase Estática del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social, como determinante en la generación de ingresos que proporcionen alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

VARIABLES :

Variables Independientes.-

- 1.-La fase Estática del proceso Administrativo
- 2.-La Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización Social

Variables Dependientes.-

- 1.-Como determinante en la generación de ingresos, que proporcionen alternativas de inversión.
- 2.-Fuentes de trabajo
- 3.-Utilidades a la organización.

## IMPORTANCIAS :

### IMPORTANCIA SOCIAL :

Desde la Revolución Industrial, la interdependencia Económica entre los hombres a ido creciendo; y actualmente los métodos de producción en masa, las estructuras administrativas estandarizadas y la rapidez de los transportes hacen que todo el mundo se haya convertido en una máquina que trabaja en conjunto, ya que para proveerse de cualquier artículo cada hombre depende del trabajo de otros en todas las partes del globo. Las rivalidades económicas han sido la causa de conflictos y guerras, pero solamente una corporación estructurada-estandarizada ó un grupo selecto de personas trabajando en conjunto con la misma idea y con el mismo fin han podido proveer a la nación, consumidores, a pobres y a ricos de servicios en el tiempo y lugar determinado para una sociedad en plena efervescencia y en la búsqueda de mayores satisfactores en el menor tiempo y costo posible. Este tipo de Administración Estructurada-Estandarizada a surgido en distintos puntos del mundo y en distintas épocas a consecuencia de los múltiples conflictos bélicos, económicos y sociales que dieron lugar a una conjunción de valores espirituales y sociales para el desarrollo de estos mismos, como el efecto primordial para que en algunos casos, la producción de los distintos materiales utilizados para la guerra, subsistencia, alimentación, etc., fuera producido en masa y calidad a través de un sistema único de estandarización que abatiera los costos de producción y así poder satisfacer las necesidades en el menor tiempo y costo posible.

### IMPORTANCIA TEORICA :

Estos sistemas cooperativos Estandarizados y/o Estructuras Estandarizadas cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades de los individuos tales como: trabajo, alimentación, sustento, etc. A través del comercio que involucra, a organizar los elementos y recursos de cada entidad idéntica a las demás, con el mismo funcionamiento, control, dirección, etc., y finalidades paralelas e idénticas creando así un mercado similar e idéntico con una organización y funcionamiento que en vez de realizar las diversas etapas de un trabajo, se encargue de una parte específica del proceso, creando en consecuencia una estructura estandarizada haciendo que un Sistema Administrativo y Proceso Administrativo sea idéntico a los demás. El sistema de Administración Estructurada-Estandarizada se ha venido desarrollando en México é mas bien se ha introducido en México a raíz del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (G.A.T.T.), pero ahora con el nuevo Tratado Trilateral de Libre Comercio (T.L.C.) deja sin lugar a duda que éste sistema tal vez ajejo para Canada y para los Estados Unidos pero nuevo para México nos ha dejado en desventaja. Por eso es necesario implantar y conocer a este sistema que ha cambiado la forma de hacer negocios en el mundo e implantarlo en nuestros negocios, escuelas, instalaciones, etc. para hacer frente a las exigencias del extranjero y así crear un ambiente competitivo mas grande y mejor que el que tenemos ahora.

## **HIPOTESIS :**

### **HIPOTESIS ALTERNAS :**

1.- Si la fase estática del proceso administrativo posibilita proponer la Administración Estructurada-Estandarizada a una Organización social e incrementar sus ingresos, por lo tanto la aplicación de esta Administración favorece en forma sistemática la incorporación de la Organización en un mercado en masa, luego entonces a mayor conocimiento de la fase estática del proceso administrativo, mayor implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada con mayor incremento de ingresos en una Organización social y posibilidad de incorporación sistemática de la Organización a un mercado en masa.

2.- Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social proporciona alternativas de inversión, por lo tanto genera fuentes de trabajo y utilidades a la misma que incrementan el ahorro de dinero, tiempo y energía, luego entonces a mayor implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada, mayores alternativas de inversión para la Organización social; con mayores fuentes de trabajo y utilidades en la misma organización que incrementen el ahorro de dinero, tiempo y energía.

3.- Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social crea fuentes de ingresos y trabajo, por lo tanto favorece nuevas inversiones estandarizadas en cuanto a su estructura, luego entonces si existe una mayor implementación de la Administración

Estructurada-Estandarizada en una Organización social, existe una mayor creación de fuentes de ingresos y trabajo, así como una mayor inversión estandarizada en cuanto a su estructura.

#### HIPOTESIS CENTRAL :

Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social permite la generación de ingresos, y esto proporciona alternativas de: Inversión, fuentes de trabajo y utilidades, por lo tanto favorece la incorporación sistemática a un mercado en masa así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura, luego entonces a mayor aplicación de la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social, mayor generación de ingresos y esto proporciona mayores alternativas de: Inversión, fuentes de trabajo y utilidades; hay mayores posibilidades de incorporación sistemática a un mercado en masa así como de ahorro en dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura.

#### HIPOTESIS NULIA :

Si la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social permite la generación de ingresos, y esto no proporciona alternativas de: Inversión, fuentes de trabajo y utilidades, por lo tanto no favorece la incorporación sistemática a un mercado en masa así como tam-

poco el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura; luego entonces a mayor aplicación de la Administración Estructurada-Estandarizada en una Organización social, mayor generación de ingresos y esto no proporciona mayores alternativas de Inversión, fuentes de trabajo y utilidades; no hay mayores posibilidades de incorporación sistemática a un mercado en masa así como tampoco ahorro en dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura.

#### OBJETIVOS :

##### OBJETIVO GENERAL :

Dar a conocer a las personas interesadas o inversionistas en el ramo, lo que significa, lo que representa así como los objetivos, principios y reglas de la Administración Estructurada-Estandarizada.

##### OBJETIVO PARTICULAR :

Mostrar a la Administración Estructurada-Estandarizada como una herramienta capaz de generar amplias posibilidades de ahorro de: Dinero, Tiempo y Energía en la realización de un trabajo en una estructura sistemática estandarizada a través de sólidos principios que sirvan de premisas a toda su política y a sus acciones.

**OBJETIVO ESPECIFICO :**

Dar a conocer a los Administradores y Profesionistas con interés de inversión y éxito, por medio de una propuesta, la importancia que tiene el manejo de un tipo de Administración Estructurada-Estandarizada así como los elementos que lo formen para dar un panorama amplio en cuanto a métodos útiles y eficientes de inversión en nuestro país.

**OBJETO DE ESTUDIO :**

Conceptual Complejo

**MÉTODOS :**

- 1.-Deductivo
- 2.-Inductivo
- 3.-Analítico
- 4.-Sintético
- 5.-Analgico



**TECNICAS DE RECOPIACION :**

- Entrevistas
- Cuestionarios
- Bibliográficas

**UBICACION :**

Temporal :

Del 1o de Abril de 1993, al 31 de Octubre de 1993.

Espacial :

Biblioteca de la Universidad Latinoamericana, ubicada en Gabriel Mancera 1402.

Biblioteca Central de la Universidad Nacional Autónoma de México ubicada en Ciudad Universitaria.

Biblioteca Francisco Zarco con número de registro dentro de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas # 951.

Empresas :

- 1.- Librería el Faro, S.A de C.V
- 2.- Librería Maranatha, S.A de C.V
- 3.- Librería Cupen, S.A de C.V
- 4.- Librería el Casio, S.A de C.V
- 5.- Librería la Antorcha de México, S.A de C.V

## **DELIMITACION TEORICA :**

Administración General: Tomando en cuenta las estructuras y sistemas así como la fase estática del proceso administrativo en una situación caso a partir de la evaluación de la producción de funciones y servicios en una Organización social.

## **LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION EN CUANTO A SU DESARROLLO REAL EN LA INFORMACION DE LA RECOMPILACION Y PROCESAMIENTO DE DATOS :**

La presente investigación representa solo una propuesta para la tentativa implantación de la Administración Estructurada-Estandarizada por lo cual no se puede desarrollar dentro de este trabajo la fase dinámica del proceso Administrativo utilizado en cuestión ya sería un tema aparte del que se está realizando, se pueden presentar dificultades en la recompilación de información dentro de las empresas a entrevistar, así como la desigual cooperación de los encuestados para revelar información que es de utilidad para el desarrollo de la misma. Falta de actualización de las fichas bibliográficas en cuanto a los temas afines a la investigación, traducción al español y escasa accesibilidad a la fuente de datos en cuanto al estudio caso.

GRAFICA DE GANTT

U. L. A

LA FASE ESTADICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO LA ADMINISTRACION ESTRUCTURADA ESTANDARIZADA EN UNA ORGANIZACION SOCIAL, CON DETERMINANTE EN LA SERVICION DE HOMBROS, ALTERNATIVAS DE HERRERON, FUENTES DE TRABAJO Y UTILIDADES A LA MISMA ORGANIZACION

AÑO	1993							
	Mes	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Actividad								
Investigación Preliminar	E	XXXXXXXXXX						
	R	XXXXXXXXXX						
Selección del Tema	E	XXXXXXXXXX						
	R	XXXXXXXXXX						
Evaluación Preliminar	E	XXXXXXXXXX						
	R	XXXXXXXXXX						
Marco Teórico	E	XXXXXXXXXX						
	R	XXXXXXXXXX						
Validación Marco Teórico	E	XXXXXXXXXX						
	R	XXXXXXXXXX						
Recop. Información	E		XXXXXXXXXX					
	R		XXXXXXXXXX					
Redacción de Inf. Teórica	E		XXXXXXXXXX					
	R		XXXXXXXXXX					
Diseño de la Admon. Estruct.-Contad.	E		XXXXXXXXXX					
	R		XXXXXXXXXX					
Selección del Cuestionario	E			XXXXXXXXXX				
	R			XXXXXXXXXX				
Selección del Diseño	E			XXXXXXXXXX				
	R			XXXXXXXXXX				
Investigación de Campo	E				XXXXXXXXXX			
	R				XXXXXXXXXX			
Tabulación de Datos	E				XXXXXXXXXX			
	R				XXXXXXXXXX			
Grificación	E				XXXXXXXXXX			
	R				XXXXXXXXXX			
Análisis Inf. Inv. de campo	E					XXXXXXXXXX		
	R					XXXXXXXXXX		
Interpretación	E					XXXXXXXXXX		
	R					XXXXXXXXXX		
Estructuración del Informe	E						XXXXXXXXXX	
	R						XXXXXXXXXX	
Presentación del Informe	E						XXXXXXXXXX	
	R						XXXXXXXXXX	
								XXXXXXXXXX

NOTA: E = ESTIMADO, R = REAL

APENDICE "C" -

CONSTRUCCION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOPIACION DE DATOS  
(Cuestionarios Piloto y Entrevista Piloto)

Construcción de los instrumentos de recopilación de datos  
(Cuestionario-Entrevista Piloto)

Formato de Cuestionario

Universidad Latinoamericana S.C  
Escuela de Contaduría y Administración

La fase Estática del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social como determinante en la generación de ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

Instrucciones

A continuación le presento una serie de preguntas que usted puede responder ya sea marcando una "X" en aquella opción que más se acerque a su pensamiento. En cuanto a las opciones que usted puede expresar en el espacio correspondiente, haglo en forma clara. De antemano le doy las gracias en el desarrollo de esta investigación.

1.- Cual es el puesto que usted desempeña en esta empresa?

-----

2.- A usted le gustaria aplicar un sistema Administrativo que le permitiera el desarrollo tanto del trabajador como de la empresa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

3.- Usted considera que la Producción en su empresa es el resultado de:

- a) A la buena relación con sus trabajadores.
- b) A la aplicación de un Proceso Administrativo.
- c) Al entendimiento y a las buenas relaciones que tienen sus trabajadores con ellos.
- d) A la relación que se organiza entre la empresa y el trabajo, a partir de la aplicación del conocimiento Organizacional y estructural de la misma.
- e) Otras

4.- ¿Considera usted que la Estructura Administrativa si presenta cambios en cuanto a una filosofía que permita integrar al trabajador y a la empresa, se generarían cambios en la Producción?

- a) La decrementaría
- b) La elevaría
- c) La mantendría igual
- d) Otras alternativas

5.- Al cambiar la Misión-Filosofía de trabajo por su empresa por aquella filosofía que nos indica la estructuración de una doctrina (normas y principios) que organice la vida del operativo, usted considera que esto:

- a) Estandarizaría la actitud de los trabajadores
- b) Provocaría confusión en los mismos
- c) Le permitiría a usted integrarse a una forma estrecha con sus trabajadores
- d) Otras alternativas

6.- Cuando la empresa transmite la idea de tener el pensamiento: "La Estructura de la Organización crece, cuando crece la estructura mental de sus subordinados". Esto hace que el trabajador considere a la empresa como:

- a) A una empresa sin filosofía empresarial

- b) Un Organismo que le motiva a trabajar
- c) Una Organización cuya actividad es fundamentalmente orientada al crecimiento óptimo de la misma
- d) Solo A y C
- e) Otras

7.- Cuando una empresa orienta su funcionamiento para optimizar su crecimiento y el de sus trabajadores, este puede llegar a:

- a) Tener pérdidas graduables
- b) Elevar sus alternativas de inversión y utilidades
- c) Convertirse en una institución socialista
- d) Permitir el desarrollo de inversión en la misma forma con un elevado índice de producción
- e) Otras alternativas

8.- Al incluir al trabajador o subordinado de la empresa en un plan de trabajo que defina la relación con la empresa, esto puede acarrear:

- a) El generar fuentes de trabajo
- b) El determinar un abuso por parte de los trabajadores
- c) El incrementar sus utilidades y al mismo tiempo disminuir la fuente de trabajo
- d) El decrementar sus utilidades e incrementar sus posibilidades de inversión
- e) Otras alternativas

9.- Si usted manejara una Administración que vincula la estructura de su empresa con las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, usted consideraría que ésta:

- a) Es una opción para su empresa\_\_\_\_\_.
- b) Es un obstáculo para su empresa\_\_\_\_\_.

10.- Si usted implementara un sistema así, que permite organizar y estructurar la relación de la producción con la inversión, usted consideraría que a largo plazo esto le generaría un beneficio?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_



11.- Si la Administración Estructurada-Estandarizada implique una mayor necesidad de integración en cuanto a los recursos físicos y humanos, usted lo aplicaría a su empresa?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

12.- Usted considera que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es:

a) La Tendencia-Trabajo de sus subordinados

b) La aplicación de un sistema administrativo

c) La integración de los factores físicos y estructurales que rodean a la empresa

d) La presencia de un gerente que sabe mandar a los subordinados

e) Otras alternativas

13.- Usted considera que un sistema Administrativo Estructurado-Estandarizado le permitiría incrementar su productividad así como la inversión en su empresa?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

14.- El éxito que usted a tenido como dirigente que tiene subordinados a su cargo consiste fundamentalmente en:

- a) Su experiencia
- b) Su aplicación de conocimientos administrativos
- c) Su capacidad de Estructurar-Estandarizar la posibilidad de tomar decisiones
- d) Otras alternativas

15.- Sus conocimientos sobre Administración y/o aplicación estandarizada de la Administración le permite:

- a) Conocer y manejar aquellas circunstancias que ponen en riesgo la seguridad de su empresa
- b) Definir rápidamente si se presenta alguna circunstancia aislada
- c) Establecer en base a su creatividad nuevas formas de solución de conflictos
- d) Otras alternativas

16.- Usted piensa que la Administración Estructurada-Estandarizada incrementa su fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

17.- Un sistema que favorece el desarrollo social y laboral en una empresa, es la aplicación de la Administración de:

- a) La Administración Tradicional
- b) La Administración realizada por el propio dueño
- c) La Administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano, como el empresarial

18.- Usted considera que una forma de optimizar el desarrollo social económico en su organización es:

- a) Tratar y diferenciar al trabajador de la coordinación administrativa
- b) Tratar la relación hombre empresa como un factor sin importancia
- c) Establecer solo una línea de mando en el trato con los trabajadores.
- d) Solo integrar las gerencias en los beneficios de la empresa
- e) Otros

De antemano agradezco la atención recibida a un servidor, así como el tiempo dispensado por su parte para contestar este cuestionario.

Daniel Espinosa Gallardo

A T T F

## Formato de Entrevista

Universidad Latinoamericana S.C  
Escuela de Contaduría y Administración

La fase Estática del proceso Administrativo y la Administración Estructurada-Estandarizada en una organización social como determinante en la generación de ingresos, alternativas de inversión, fuentes de trabajo y utilidades a la organización.

Nombre del Entrevistador: Daniel Espinosa Gallardo

Horario de Inicio: 2 Pm

Horario de Termina: 8:30 Pm

Tipo de Entrevista

Preguntas Reporte de la 1-4 = Jamás tocan el tema central de la entrevista.

Preguntas Cierre de la 7-18 = Se refieren al tema objeto de Estudio de la Investigación.

Preguntas Cierre de la 19-24 = Se piden opiniones sobre la misma investigación

1.- Buenas noches, cual es su nombre?

-----  
-----

2.- Que considera que este afectando al clima actual?

-----  
-----

3.- A usted le gusta participar en la entrevistas?

-----  
-----

4.- Usted considera que son importantes las entrevistas?

-----  
-----

5.- Como se siente, que piensa de las preguntas que le estoy realizando?

-----  
-----  
-----

6.- Para usted, que es la Administración?

-----  
-----  
-----

7.- Considera usted que la Administración se puede ejercer de diferentes formas \_\_\_\_\_, como que tipos conoce?

-----  
-----  
-----

8.- Cual considera que es el tipo de Administración que favorece a la Organización Social?

-----  
-----  
-----

9.- Cree usted que la Administración pueda determinar la posibilidad de generar fuentes de trabajo y utilidades a la misma Organización?

-----  
-----  
-----

10.- Existe en la actualidad un sistema de Administración Estructurado-Estandarizado, \_\_\_\_\_ que piensa de él?

-----  
-----  
-----

11.- En la Administración se ha considerado que la posición filosófica, o sea la forma de aplicarla y explicarla es importante, usted que grado de importancia le da a esto, porque?

-----  
-----  
-----

12.- La relación de los hombres operativos y dirigentes se dice que al ser tomada como un campo que permite elevar la productividad así como los ingresos de la Organización, es aplicable solo en el extranjero, usted que piensa de ello?

-----  
-----  
-----

13.- La relación entre el hombre, trabajadores y dirigentes es optimizada por la Administración Estructurada-Estandarizada, cree que esto es así, porque?

---

---

---

---

---

---

---

14.- Ahora bien, uno de los principales elementos que se registran en la Administración actual es la posibilidad de generar fuentes de trabajo y utilidades a la misma organización, usted que piensa al respecto?

---

---

---

15.- En tal medida usted considera que, las herramientas actuales para la Administración son obsoletas o vanguardistas?

---

---

16.- Si usted deseara hacer una modificación a estos sistemas, que le quitaría usted?

---

---

---

17.- En tal medida, usted piensa que una variante de la Administración es la posibilidad de tomar en cuenta a los trabajadores de la misma, a las condiciones que rodean a la empresa.....

-----  
-----  
-----

18.- La Administración Estructurada-Estandarizada permite establecer una forma de pensar en donde en tanto el trabajador como el empresario se comprometen a una actividad constante, cree usted que este compromiso funcionaría en México, D.F?

-----  
-----  
-----

19.- Por lo anterior, que objeciones le vería a un sistema administrativo de esa índole?

-----  
-----  
-----

20.- Ahora bien, una de las grandes preocupaciones en el gobierno actual es tanto la vivienda como la inversión en los medios industriales, usted cree que la Administración Estructurada-Estandarizada pueda tener algún éxito en estas condiciones?

-----  
-----  
-----



21.- Que podemos considerar para optimizar los recursos tanto físicos como humanos en la Administración Estructurada-Estandarizada?

-----  
-----  
-----

22.- Que piensa de esta entrevista?

-----  
-----  
-----

23.- Si usted tuviera la oportunidad de investigar y realizar una entrevista, la aplicaría de la misma forma?

-----  
-----  
-----

24.- Usted considera que le sirvió de algo esta entrevista?

-----  
-----  
-----

25.- Como la podría mejorar?

-----  
-----  
-----

26.- Agradezco de antemano su tiempo y su comprensión para para realizar esta entrevista esperando contar con su participación en otra ocasión.

APENDICE "D" -

RESUMEN DE LOS CUADROS DESCRIPTIVOS

a) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos del Cuestionario <u>Pretest</u> -----	XXXVI
b) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos de la Entrevista <u>Pretest</u> -----	XL
c) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos del Cuestionario <u>Posttest</u> -----	XLIV

a) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos del Cuestionario Pretest

Preguntas /

Reseñas

- 1.- En este cuadro se observa que el 100% de los Entrevistados son Gerentes Generales.
- 2.- Se puede observar en este cuadro que el 100% de los Gerentes aprueba la aplicación de un sistema administrativo que permita el desarrollo del trabajador como el de la empresa.
- 3.- El 80% considera que la producción es el resultado del entendimiento y buenas relaciones que tienen con sus trabajadores, el 20% restante considera que se debe a la relación que se organiza entre la empresa y el trabajo a partir de la aplicación de un conocimiento organizacional y estructural de la misma.

4.- El 60% contestó que elevaría la producción en su empresa si la estructura administrativa presenta cambios en cuanto a una filosofía que permita integrar al trabajador y a la empresa, el 40% restante contestó que la mantendría igual.

5.- El 40% de los encuestados contestó que cambiar la misión filosófica por una doctrina que organice la vida del operativo, estandarizaría la actitud de sus trabajadores, el 60% contestó que lo permitiría integrarse en forma estrecha con sus trabajadores.

6.- Como puede observarse en este cuadro, el 60% de los gerentes, o sea, más de la mitad, consideran como un medio de motivación para el trabajador el saber que, la estructura organizacional crece cuando crece la estructura mental de ellos, mientras que el resto de los gerentes consideran tal actitud como positiva, al convertirse en una organización orientada al crecimiento óptimo de la misma.

7.- El 30% contestó que, cuando una empresa orienta su funcionamiento para el crecimiento y el de sus trabajadores, esta tiende a elevar sus alternativas de inversión y utilidades. El 10% contestó que se convertiría en una institución socialista, el 20% restante contestó, que tal orientación permitiría el desarrollo de inversión en la misma forma con un elevado índice de producción.

8.- El 40% contestó que se pueden generar fuentes de trabajo si se incluye al trabajador en un plan de trabajo que defina su relación con la empresa, el 60% restante, considera otras alternativas como solución (en ese momento).

9.- En este cuadro, se describe la total inclinación de los gerentes encuestados, manejar una administración que vincule las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia de utilidades, etc.,

10.- Este cuadro, representa el 100% de aceptación y conocimiento del beneficio a largo plazo de implementar la Administración Estructurada-Estandarizada que permita estructurar la relación de la producción con la inversión.

11.- En este cuadro, el 100% de los encuestados afirman la aplicación de la Administración Estructurada-Estandarizada si ésta conlleva a una integración de los recursos físicos y humanos.

12.- Un 20% contestó que uno de los factores que determina la incorporación de una empresa a un mercado en masa es la tendencia-trabajo de sus subordinados, otro 20% contestó que se debe a la aplicación de un sistema administrativo, el 20% siguiente contestó que se debe a la integración de los factores físicos y estructurales que rodean a la empresa, el 40% restante contestó que esto se debe a otras y por otros elementos (no contemplados en las opciones del cuestionario).

13.- En este cuadro, se representa la pregunta diagnóstico 1, y se encuentra que el 100% de los encuestados, consideran a la Administración Estructurada-Estandarizada, como un medio factible que permita incrementar la productividad así como la inversión en su empresa.

14.- En este cuadro, el 60% de los encuestados consideran que, para alcanzar el éxito como dirigentes que tienen subordinados a su cargo, consiste en la capacidad de Estructurar-Estandarizar la posibilidad de tomar decisiones, es decir, el ser un estructura participativa con una comunicación ascendente y descendente, que es la que prepongo, facilitará la toma de decisiones a los gerentes responsables, solo el 40% afirma que para tal acción es necesario aplicar y tener conocimientos administrativos, de los cuales, todos estamos de acuerdo.

15.- En este cuadro, el 60% de los encuestados contestó que, teniendo el conocimiento sobre la Administración Estructurada-Estandarizada podrán definir rápidamente si presenta alguna circunstancia aislada, el otro 40% contestó que esto le permitiría conocer y manejar aquellas circunstancias que ponen en riesgo la seguridad de su empresa.

16.- En este cuadro, se plantea la pregunta diagnostico 2, y se afirma en un 100% que, la Administración Estructurada-Estandarizada incrementará la fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones a largo plazo al ser esta implementada.

17.- En este cuadro, se comprueba el objetivo principal que persigue la Administración Estructurada-Estandarizada al afirmar que el 100% dice que, una Administración que toma en cuenta tanto el desarrollo humano como empresarial, es el sistema que favorece al desarrollo social y laboral en una empresa y ésta es la Administración Estructurada-Estandarizada. Por otro lado, al crear un desarrollo y superación personal de los empleados y por ende, de la empresa, fomentará a que ésta, tenga mayores alternativas de inversión y genere fuentes de trabajo, favoreciendo de esta manera la incorporación a un mercado, así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura e incorporación sistemática de ésta a un mercado en masa.

18.- En este cuadro, los cinco Gerentes consideran a ninguna de las cuatro opciones como alternativa para optimizar el desarrollo social económico en su organización, además de que en este cuadro se demuestra la negación de la hipótesis nula, se contradice la teoría administrativa a objeto de estudio y se afirma por lo tanto la hipótesis central.

**b) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos de la Entrevista**  
**Pretest**

**Preguntas /**

**Reseñas**

1.- En esta pregunta, los entrevistados dieron su nombre completo.

2.- Como puede observarse en este cuadro, el 80% de los entrevistados contestó que la contaminación es la causante de un cambio en el clima, solo el 20% contestó que el desplazamiento de las masas polares es el causante del cambio en el clima, y por consecuencia, el calor que se produce en estas zonas.

3.- En este cuadro, el 100% de los entrevistados consideró como positivo el participar en las entrevistas.

4.- En este cuadro, considera el 100% de los entrevistados importante la realización de las entrevistas.

5.- En esta pregunta, el 40% contestó que las preguntas eran agradables, el otro 40% afirmó que eran interesantes, y el 20% contestó que le parecían de gran actualidad.

6.- Sólo el 40% contestó que la Administración es una técnica, el 20% como un arte, el otro 20% como la fuerza funcional, y el último 20% como el órgano social.

7.- El 100% consideró que la administración se puede ejercer de diferentes formas tales como la administración por objetivos, por sectores, pública, privada, etc.,

8.- En esta pregunta, ninguno de los entrevistados me contestó fielmente que era la Administración Estructural, sino que en base a sus respuestas se deduce claramente que se trata de la administración estructural.

9.- El 100% considera que la Administración puede solucionar y crear fuentes de trabajo y utilidades a la misma organización (Pretest).

10.- En esta pregunta, el 80% de los entrevistados desconocía algo respecto a la Administración estructural, solo el 20%, es decir, una sola persona conoce o por lo menos ha oído hablar algo respecto a ella.

11.- En esta pregunta, el primer grado y el primer nivel se le da a la posición filosófica de aplicar la administración y esta posición es considerada de total aceptación de un 1er Nivel en un 100%.

12.- En esta pregunta, el 80% afirma que no solamente se puede aplicar en el extranjero, incluso la persona que contestó que Sí, se afirmó que era aplicable en el extranjero, pero que lo era también en México y que este se necesitaba aplicar a conciencia y de inmediato.

13.- En este cuadro, el 100% afirma que si se optimiza la relación entre operativos y dirigentes por la Administración Estructurada-Estandarizada, además añaden en sus respuestas que a través de esta, la relación es optimizada, promueve la participación, maximiza los recursos, etc.

14.- En este cuadro, el 80% contestó que la Administración tradicional busca solo utilidades, el 20% contestó de no estar totalmente seguro.

15.- En este cuadro, el 100% de los entrevistados consideran que la técnicas de la Administración son obsoletas.

16.- En este cuadro, el 40% añadiría métodos y técnicas a la Administración actual, el otro 40% la simplificaría y actualizaría a la situación actual de nuestros tiempos, y el 20% restante la actualizaría a los problemas que se viven ahora en México.

17.- En este cuadro, el 40% considera que una variante en la Administración podría ser la participación conjunta en las decisiones de la empresa, el otro 40% se inclina a la creación de nuevos valores y a una nueva dimensión tecnológica, el 20% se inclina por la creación de sistemas que se adapten mejor a las empresas micro, pequeña y mediana.

18.- En este cuadro, se observa que el 100% de los entrevistados piensan y creen que la Administración Estructurada-Estandarizada permite y establece una forma de pensar en la que tanto el trabajador, como el empresario se pueden comprometer a una actividad constante, y que éste compromiso puede funcionar también en México.

19.- En este cuadro, el 40% contestó que ninguna objeción tenía respecto a la Administración Estructurada-Estandarizada, el otro 40% considera a la burocracia como el obstáculo principal, y el 20% restante lo considera a una falta de apoyo gubernamental por estas nuevas técnicas.

20.- En este cuadro, el 100% considera que una nueva técnica administrativa como la Administración Estructural puede tener éxito en México y adaptarse a las metas y problemáticas del gobierno actual haciendo que estas se vuelvan más eficientes y más fáciles de realizar.

21.- En este cuadro, el 40% contestó que se debe de plantear y explicar muy bien dicha teoría, el 60% restante afirma que explicar los fines y objetivos que esta teoría administrativa plantea sean en forma clara y precisa.

22.- En este cuadro, el 20% afirma que la entrevista fue clara, el 40% dijo que fué interesante, el 20% dijo que fué agradable y el 20% restante (en línea descendente) dijo que fué actual.

23.- En este cuadro, el 100% afirmó que aplicaría la entrevista de la misma forma.



24.- En esta penultima pregunta, el 100% afirmó que le sirvió de alguna forma la entrevista, aunque desconozco cuales fueron sus motivos.

25.- En este cuadro, el 20% dijo que debería preuntar mas cosas, el otro 20% dijo que debería de apuntar menos, el otro 20% dijo que podría tomar mas tiempo al hacer la entrevista, y por último el 40% dijo estar deacuerdo con la forma en que apliqué la entrevista.

**c) Reseñas Obtenidas de los Cuadros Descriptivos del Cuestionario**  
**Postest**

**Preguntas /**

**Reseñas**

- 1.- Los resultados de este cuadro son muy importantes, ya que me pude dar cuenta, de que el 100% de las empresas encuestadas, cuentan con un Gerente General en el área administrativa al cual es depositada la confianza de los dueños y por ende, el manejo de la empresa.
- 2.- Como puede observarse en este cuadro, el 100% de los Gerentes, aprueba la aplicación de un sistema administrativo que permita el desarrollo del trabajador como el de la empresa.
- 3.- Los resultados de este cuadro son muy importantes, ya que me pude dar cuenta, de que el 100% de las cinco empresas encuestadas, consideran que la producción en sus empresas es el resultado de la relación que se organiza entre la empresa y el trabajo a partir de la aplicación de un conocimiento organizacional y estructural de la misma.
- 4.- Como puede observarse en este cuadro, el 100% de los gerentes consideran que la estructura administrativa si presenta cambios en cuanto a una filosofía que permita integrar al trabajador y a la empresa, elevaría la producción.
- 5.- Los resultados de este cuadro indican que, al cambiar la misión filosófica del trabajo, por otra estructura que indique una doctrina (normas y principios) que organicen la vida del operativo, estandarizaría la actitud de los empleados.

6.- Como puede observarse en este cuadro, el 60% de los Gerentes, o sea, mas de la mitad, consideran como un medio de motivación para el trabajador, el saber que, la estructura organizacional crece, cuando crece la estructura mental de ellos, mientras que el resto de los gerentes consideran tal actitud como positiva, al convertirse en una organización orientada al crecimiento óptimo de la misma.

7.- Como puede observarse en este cuadro, el 80% de los gerentes, consideran que una empresa que oriente su funcionamiento para optimizar su crecimiento y el de sus trabajadores, esta puede elevar sus alternativas de inversión y utilidades a la misma organización, mientras que sólo el 20%, o sea, solo una persona, considera que tal actitud, llevaria a la empresa a un socialismo, es decir, a un crecimiento justo y ordenado, tanto de la empresa como del trabajador, por lo cual puede decir que ambas opiniones son con positivas.

8.- En este cuadro, se afirma, que si se incluye al trabajador en un plan de trabajo que defina la relación con la empresa, esto puede acarrear y crear fuentes de trabajo al crear nuevas plazas con funciones y metas especializadas para la empresa y con el trabajador.

9.- En este cuadro, se describe la total inclinación de los Gerentes encuestados, por manejar una Administración que vincule las necesidades de crecimiento, estabilidad, ganancia, de utilidades, etc.,

10.- Este cuadro, representa el 100% de aceptación y conocimiento del beneficio a largo plazo de implementar la Administración Estructurada-Estandarizada que permita estructurar la relación de la producción con la inversión.

11.- En este cuadro, afirman los cinco gerentes de dichas compañías sobre la implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada, si ésta, permite a la organización mayor integración de sus recursos físicos como humanos.

12.- El indicador de esta pregunta en este cuadro, es la hipótesis Nula, que trata de negar y contradecir a mi hipótesis Central, lo cual da a esta pregunta una gran importancia, ya que con esta pregunta se tratará de afirmar la innecesaria implementación de la Administración Estructurada-Estandarizada en un organismo social, pero de acuerdo a estos resultados, pueda contradecir, la hipótesis nula y afirmar la hipótesis central ya que más de la mitad de los encuestados, afirmó que es necesaria la aplicación de un sistema administrativo para facilitar la incorporación a un mercado en masa.

13.- En este cuadro, se representa la pregunta diagnóstica 1, y se encuentra que el 100% de los encuestados, consideran a la Administración Estructurada-Estandarizada, como un medio factible que permita incrementar la productividad así como la inversión en su empresa.

14.- En este cuadro, el 80% de los encuestados consideran que, para alcanzar el éxito como dirigente que tiene a subordinados a su cargo, consiste en la capacidad de Estructurar-Estandarizar la posibilidad de tomar decisiones, es decir, a ser una estructura participativa con una comunicación ascendente y descendente, facilitará la toma de decisiones a los gerentes responsables, solo el 20% afirma que para tal acción es necesario tener conocimientos administrativos.

15.- En este cuadro, los cinco Gerentes afirman que teniendo el conocimiento y la aplicación estandarizada de la administración, podrán definir rápidamente si se presente alguna circunstancia

ciada, el 20% de ellos, considera, que sus conocimientos en administración le facilitará conocer y manejar las mismas situaciones de cualquier manera.

16.- En este cuadro, se plantea la pregunta diagnóstica 2, y se afirma que la Administración Estructurada-Estandarizada incrementará la fuente de ingresos y trabajo, así como la posibilidad de tener nuevas inversiones a largo plazo al ser esta implementada.

17.- En este cuadro, se vuelve al comprobar el objetivo principal que persigue la Administración Estructurada-Estandarizada al afirma que, una administración que toma en cuenta tanto al desarrollo humano empresarial, es el sistema que favorece al desarrollo social y laboral en una empresa, y ésta es la Administración Estructurada-Estandarizada, por otro lado, al crear un desarrollo y superación personal de los empleados y por ende, de la empresa, fomentará a que ésta, tenga mayores alternativas de inversión y genere fuentes de trabajo, favoreciendo de esta manera la incorporación a un mercado, así como el ahorro de dinero, tiempo y energía en cuanto a su estructura e incorporación sistemática de esta a un mercado en masa.

18.- En este cuadro, los cinco gerentes no consideran también a ninguna de las cuatro opciones como alternativa para optimizar el desarrollo social económico en su organización además de que en este cuadro se demuestra la negación de la hipótesis nula, se contradice la teoría administrativa a objeto de estudio y se afirma por lo tanto la hipótesis central.

## APENDICE "F" -

### DEFINICIONES

**Actitud** - Disposición de ánimo manifestada exteriormente

**Administración**- Es el proceso como una manera sistemática de hacer las cosas en el cual gerentes, directores y obreros estén dedicados a ciertas actividades relacionadas entre sí a fin de lograr las metas deseadas.

**Administración**- Vocable que se utiliza para referirse a las personas que determinan los objetivos y políticas de una organización.

**Administración**- Es el arte de hacer las cosas por conducto de las personas. (Mary Parker Follet)

**Administración**- Es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa.

**Administración**- (Del Lat. Administratio-onis) Es la acción de administrar. Administrar (Lat. Administrare; de ad, a, y ministrare, servir), tr. Gobernar, regir, aplicar. (Diccionario de la Real Lengua española).

**Administración** - según el diccionario Larousse Universal la define como una función o el acto mismo de administrar.

**Administración** - Es el proceso de planear, organizar, dirigir, y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas. (Stoner)

**Administración** - Es el conjunto de principios, técnicas que permiten dirigir, cualquier organización social, establecer sistemas nacionales de trabajo para alcanzar los objetivos planteados mediante la división en áreas funcionales controladas por una dirección que tome decisiones.

**Alma** - Cualidades morales positivas o negativas

**Animo** - Alma o espíritu

**Apego** - Ir conforme o paralelamente a lo establecido

**Aptitud** - Atributos naturales para ejercer un trabajo o actividad

**Bizarro** - Según el diccionario de la lengua española, bizarro significa alguna situación forzada, extraordinaria y fuera de control.

**Capacidad** - Conocimiento. Habilidad o experiencia para realizar una tarea

**Calidad** - Se define como lo mejor dentro de ciertas condiciones que requiere el consumidor en cuanto a los productos que adquiere. (Glosario de términos administrativos, Ed. Universidad del valle de México, Auler Lourdes Ortiz G.)

**Calidad Laboral** - Conjunto de requerimientos físicos, mentales, morales o legales, condiciones o habilidades que un candidato debe poseer para optar a un puesto de trabajo. (Diccionario de administración y finanzas de J.M. Rosenberg, Ed. Biblioteca Master Centrum).

**Calidad Total** - Instrumento gerencial para toda la compañía en virtud del cual los bienes y servicios de óptima calidad vienen a ser el baluarte competitivo más importante ahora y en el futuro.

**Ciencia** - Según el diccionario Larousse Universal dice que es el conocimiento exacto y razonado de ciertas cosas: la ciencia de las cosas exteriores. Conjunto de conocimientos fundados en el estudio; adelantos de la ciencia. Conjunto de conocimientos relativos a un objeto determinado: las ciencias naturales. Enciclopedia - La ciencia se distingue ante todo del simple conocimiento que trata de poner en orden en las cosas por medio de una clasificación. Además, se propone explicar los hechos por el descubrimiento de las leyes que los rigen. Al descubrir las leyes de la naturaleza, la ciencia cumple una doble función. En primer lugar, una función teórica: que explica las cosas y desembaraza el espíritu de lo imprevisto y de lo intangible; en segundo lugar, una función práctica: al permitirnos prever los fenómenos por el conocimiento de las leyes, nos permite también satisfacer las necesidades actuales o futuras: la ciencia es el fundamento de todas nuestras artes prácticas (mecánica, química, medicina, cirugía, política).



**Comunicación** - Es la transmisión de información, ideas, emociones y habilidades por medio de símbolos, palabras, figuras, etc.

**Contabilidad** - Es el conjunto de conocimientos y funciones para llevar el registro ordenado y sistematizado de las actividades económico-financieras de una entidad para controlar su desarrollo y poder tomar decisiones.

**Constante** - Paso para resolver problemas cuyas características sean iguales.

**Cuerpo Teórico** - Es aquel que abarca los conceptos complejos, el cuestionamiento de los conceptos complejos, los principios, el cuestionamiento de los principios y la que es una ley o hasta una ley.

**Cuestionario Piloto** - Es el primer intento de construcción y/o aplicación de los instrumentos.

**Departamento** - Cada una de las partes en que se divide una organización

**Dialectica** - Es la relación entre lo teórico y lo práctico (conceptual).

**Diseños** - Son programas y tratamientos para lograr un proyecto con la mayor eficiencia estadística.

**Diseño Cuasi Experimental** - Es el arreglo de las condiciones contingentes sin posibilidad de medir los resultados de la aplicación de la variable independiente. Permite observar el manejo de una observación, la aplicación de una variable independiente, no tienen un grupo control y por lo tanto una carencia de confiabilidad en la variable independiente.

**Diseño Experimental** - Tiene un grupo control, resultados objetivos, la variable independiente se puede determinar y es aplicada a uno o varios grupos de control.

**Diseño Preexperimental** - No tienen un grupo control, resultados subjetivos, la variable independiente no se puede determinar, se utiliza un grupo experimental que es donde se aplica la variable independiente, su finalidad se encuentra determinada por las condiciones de población, y es un diseño complementario y muestran un equilibrio que pueden llegar a tener cierta estabilidad y validez en el manejo de los factores de invalidez internos.

**Doctrina** - Opinión emitida por estudiosos del derecho que se aplica a casos particulares en los que exista controversia.

**Duplicidad** - Repetición de actividades en una área determinada con igual autoridad y responsabilidad en busca de un mismo resultado.

**Economía** - Estudia la satisfacción de las necesidades humanas, mediante las actividades de Producción y distribución de bienes y servicios.

**Empresa** - Es la célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción. Es capaz de transformar insumos en bienes y servicios para satisfacer necesidades, humanas.

**Estandarización**- Designar los procedimientos de algo o de alguien para asegurar la predictibilidad de sus actividades. Que se establecen a través de la formalización de actividades y relaciones dentro de ese algo o alguien.

**Estandarización**- Es hacer las cosas uniformes y congruentes

**Estandarización**- Es el establecimiento y uso de tamaños, tipos, medidas, etc. definidos, basados en normas. "Es el resultado lógico de la aplicación de normas a los diversos factores de la empresa.

**Estandarización**- 1.GEN- Determinación de límites e grados de calidad específicos a los cuales deben adaptarse los productos.

2.MAN- Establecimiento de criterios específicos.

**Estandarización de una Compañía**- Administración técnica para el desarrollo de una máxima eficiencia en las operaciones mediante la búsqueda de la respuesta mas apropiada a los problemas y necesidades que se presentan.

**Estandarización en el Trabajo-** Práctica de definir claramente los procedimientos de trabajo y los requisitos para reducir las diferencias individuales respecto a una tarea concreta del trabajo.

**Estandarización Industrial-** La formulación sistemática y ordenada, la aceptación, uso y revisión de las ordenes dadas para que su cumplimiento lleve a la consecución de un objetivo.

**Estructura-** (del Lat. estructura) f. Distribución de las partes de un cuerpo o de otra cosa. (D,R,I,L,F).

**Estructura-** Es la forma en que están ordenadas las unidades que componen una unidad administrativa y la relación que guarda entre sí sus unidades internas.

Dentro de la estructura se definen:

- Principales puestos y unidades que dependen de ella
- líneas de autoridad y responsabilidad
- Niveles jerárquicos

**Estructura-** Arreglo e interrelaciones de los componentes de una organización (stoner)

**Estructura-** Organización general

Armaón

Conjunto de características

Conjunto de influencias

**Estructuración**- Es el acto y efecto de constituir, distribuir y ordenar las partes de un todo para un determinado fin. (D,R,L,F).

**Estructural**- Adjetivo perteneciente o relativo a la estructura.

**Experimento** - Aquella parte de la investigación en la cual se manipulan ciertas variables y se observan sus efectos sobre otras.

**Fundamento Teórico** - Establecen la relación de los conceptos complejos con la ruptura epistemológica de otros conceptos para después cuestionarlos y poder realizar un planteamiento de la hipótesis del concepto complejo para llegar a una ley.

**Idoneo** - Aquel que posee las características, atributos o rasgos necesarios para realizar un trabajo o tarea de manera óptima.

**Informática** - Estudia el diseño y la utilización de equipos, sistemas y procedimientos para captar y tratar los datos adecuadamente para obtener información útil en la toma de decisiones.

**Investigación de Operaciones** - Sistema que se encarga de la toma de de decisiones óptima y del modelado de sistemas determinísticos y probabilísticos que se originan en la vida real.

**Implementación**- Anglicismo utilizado en cuanto a la ejecución del plan en el contexto administrativo.

Jose A. Fernandez Arena utiliza, en su libro "El proceso administrativo", la palabra implementación como segunda fase en su proceso administrativo y dice que decidir es el planteamiento de un problema incluyendo la posible innovación, deriva hacia una situación en la que se debe considerar una alternativa de ejecución que tratará de resolver la incógnita establecida. La decisión demanda integridad en todas sus partes es decir, etapas; y por lo tanto, requiere de una definición clara de la autoridad y de una responsabilidad correlativa.

**Macroeconomía** - Estudia la economía global como sistema económico valiéndose de elementos como son los siguientes: 1) Ingreso nacional, 2) Producción nacional real y potencial, 3) Política económica, fiscal, monetaria, etc.

**Metódicamente** - De modo metódico, es decir, que tiene orden y método.

**Métodos** - Pasos ordenados, sistematizados cuyo objetivo es establecer un conocimiento.

**Método Analítico** - Operación mental que separa los elementos de una unidad para conocer cada una de sus partes y establecer su relación.

**Método Analógico** - Es aquella que obtiene conclusiones a partir de observar semejanzas en dos fenómenos particulares.

**Método Deductivo** - La deducción parte de la observación de fenómenos universales, para identificar casos particulares.

**Método Inductivo** - La inducción parte de la observación de fenómenos particulares, para llegar a la formulación de conclusiones universales.

**Método Sintético** - La síntesis reúne los elementos dispersos de un fenómeno, para conocer cada una de sus partes y establecer su relación.

**Microeconomía** - "Economía de la empresa" Estudia la unidad económica y la conducta del consumidor, para lograr la toma de decisiones.

**Objetividad** - Criterio imparcial o no tendencioso independiente a nuestro modo de pensar o de sentir.

**Ordenamiento** - Según el diccionario de la lengua española, es la acción o efecto de ordenar, poner orden y buena disposición a alguna cosa.

**Organización social** es un dispositivo para lograr con eficiencia, con los medios de un grupo, algún propósito específico.

**Producción** - Proceso de creación de los bienes y servicios que la población puede adquirir con el objeto de consumirlos y satisfacer sus necesidades.

**Servicios** - Son todas aquellas actividades costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados, y con esto la organización incrementa la atención a sus clientes y a sus empleados. (Glosario de términos administrativos, Ed. Universidad del valle de México, Autor Lourdes Ortiz G.).

**Sinergia** - Beneficio mutuo al producirse la fusión.

**Sistema Social** según (Allport, 1962) lo define como una estructuración de acontecimientos o sucesos más que de partes físicas y, por consiguiente, no tiene una estructura separada de su funcionamiento.

**Sofisticación** - Según el diccionario de la lengua española, es la acción o efecto de sofisticar, adulterar, falsificar con sofismos (Doctrinas místicas Mahometanas).

**Técnica** según el diccionario Larousse Universal la describe como una función y/o el conjunto de procedimientos de un arte o ciencia. y también define a la técnica como un adjetivo del griego "tephnikos" que dice que pertenece a una ciencia o arte: voz técnica.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

PAPAJAS Medina Jorge  
Administración  
Ed. Trillas

CAMPBELL Y STANLEY Julian  
Diseños Experimentales y Cuasiexperimentales en la  
Investigación Social  
Ed. Amorrortu editores

HILLIER y LIEBERMAN  
Investigación de Operaciones  
Ed. Mc Graw Hill

YAST E. Fremont y ROSENZWEIG J.  
Administración en las Organizaciones  
Ed. Mc Graw Hill

LOPEZ Elizondo  
La Investigación Contable  
Ed. Ercasa

MADDOCK J.  
The Principles and Practice of Management  
Ed Longmans

MENDEZ S., MONROY F., ZORRILLA S.  
Dinámica social de las Organizaciones  
Ed. Interamericana

REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas Teórica y Práctica  
Tomo I  
Ed. Trillas

REYES Ponce Agustín  
Administración de Empresas Teórica y Práctica  
Tomo II  
Ed. Trillas

STONER A.F James y WANKEL Charles  
Administración  
Ed. Prentice Hall

STALAY Rios Adalberto y ADUNA Paniagua Andrés  
Orígenes y Perspectivas de la Administración  
Ed. Trillas

WIX William  
Diccionario Spanish  
Ed. Dover publications, Inc.

## INDICE DE FIGURAS

## INDICE DE FIGURAS

### INDICE DE FIGURAS - CAPITULO II

Fig. 2.1 - Modelo general de Sistema Abierto	44
--	----

### INDICE DE FIGURAS - CAPITULO III

Fig. 3.1 - Gráfica de Gantt	70
Fig. 3.2 - Red de Proyecto PEPT-GPM	80
Fig. 3.3 - Organigrama Estructural Celular	85

### INDICE DE FIGURAS - CAPITULO IV

Fig. 4.1 - Cronograma de Actividades	139
Fig. 4.1 - Cronograma de Actividades -Continuación-	140
Fig. 4.2 - Procedimiento de Aplicación	141
Fig. 4.3 - Tabla global de Indicadores y Categorías del Cuestionario PRETEST	157
Fig. 4.4 - Tabla global de Indicadores y Categorías de la Entrevista PRETEST	170
Fig. 4.5 - Tabla global de Indicadores y Categorías de la Entrevista PRETEST -Continuación-	171
Fig. 4.6 - Tabla global de Indicadores y Categorías del cuestionario POSTEST	180
Fig. 4.7 - Cuadro Interpretativo de la H. Central	204
Fig. 4.8 - Cuadro Interpretativo de la H. Nula	205
Fig. 4.9 - Cuadro Interpretativo de la P. Diagnostico 1-	206

Fig. 4.10 - Cuadro Interpretativo de la Pregunta Diagnostico 2 -----	207
Fig. 4.11 - Gráfica-Cuestionario-PRTEFEST-Pregunta #9 ---	208
Fig. 4.12 - Gráfica-Cuestionario-PRTEFEST-Pregunta #17---	210
Fig. 4.13 - Gráfica-Cuestionario-PRTEFEST-Pregunta #12---	211
Fig. 4.14 - Gráfica-Cuestionario-PRTEFEST-Pregunta #18---	212
Fig. 4.15 - Gráfica-Cuestionario-PRTEFEST-Pregunta #13---	214
Fig. 4.16 - Gráfica-Cuestionario-PRTEFEST-Pregunta #14---	215
Fig. 4.17 - Cuadro Interpretativo de la H. Central de la Entrevista -----	221
Fig. 4.18 - Cuadro Interpretativo de la H. Central de la Entrevista -Continuación- -----	222
Fig. 4.19 - Cuadro Interpretativo de la H. Nula de la Entrevista -----	223
Fig. 4.20 - Gráfica de la Entrevista PRETEST de la Pregunta #12 -----	225
Fig. 4.21 - Gráfica de la Entrevista PRTEFEST de la Pregunta #18 -----	226
Fig. 4.22 - Gráfica de la Entrevista PRTEFEST de la Pregunta #19 -----	227
Fig. 4.23 - Cuadro Interpretativo de la H. Central ----	234
Fig. 4.24 - Cuadro Interpretativo de la H. Nula -----	235
Fig. 4.25 - Cuadro Interpretativo de la Pregunta Diagnostica 1 -----	236
Fig. 4.26 - Cuadro Interpretativo de la Pregunta Diagnostico 2 -----	237
Fig. 4.27 - Gráfica-Cuestionario POSTEST-Pregunta #9 ---	239
Fig. 4.28 - Gráfica-Cuestionario POSTEST-Pregunta #17---	240
Fig. 4.29 - Gráfica-Cuestionario POSTEST-Pregunta #12---	241
Fig. 4.30 - Gráfica-Cuestionario POSTEST-Pregunta #18---	242
Fig. 4.31 - Gráfica-Cuestionario POSTEST-Pregunta #13---	244

**Fig. 4.32 - Gráfica-Cuestionario POSTFST-Pregunta #16---245**