

Importancia del sistema organizacional y gestión académica en el personal administrativo de Universidad Nacional Mayor San Marcos 2023

Importance of the organizational system and academic management in the administrative staff of Universidad Nacional Mayor San Marcos 2023

P: 15 - 27

 Efren Silverio Michue Salgado
Universidad Nacional Federico Villareal, Perú

Resumen

El artículo demuestra la relación del sistema organizacional y la gestión académica en el personal administrativo de la UNMSM 2023. El método empleado fue hipotético-deductivo, muestra 100 administrativos, diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional. Sus resultados muestran grado de significancia 0.001. lo que evidencia relación del sistema organizacional en la gestión académica en el personal administrativo. Conclusión: La falta de un plan estratégico crea riesgo para la continuidad del cronograma, igualmente la falta de líneas de carrera crea incertidumbre en los colaboradores, ocasionando menor productividad y falta de compromiso con la universidad, lo que necesita ser planificado y actualizado periódicamente.

Palabras claves: Sistema Organizacional, Gestión Académica, Calidad Educativa.

Abstract

The article demonstrates the relationship between the organizational system and the academic management of the UNMSM 2023 administration. These results show a degree of significance of 0.001. what is evident is the relationship between the organizational system and academic management and administrative staff. Conclusion: The failure of a strategic plan creates a risk for the continuity of the schedule, just as the failure of the business lines creates uncertainty among the colaboradores, there is less productivity and failure to compromise with the university, which is necessary to be planned and updated periodically.

Keywords: Organizational system, Academic management, Educational quality.


Abstrato

O artigo demonstra a relação do sistema organizacional e a gestão acadêmica no pessoal administrativo da UNMSM 2023. O método empregado foi hipotético-dedutivo, mostra 100 administrativos, projeto não experimental, tipo descriptivo correlacional. Seus resultados mostram um grau de significância de 0,001. isso evidencia a relação do sistema organizacional na gestão acadêmica no pessoal administrativo. Conclusão: A falta de um plano estratégico cria risco para a continuidade do cronograma, assim como a falta de linhas de carreira cria incerteza nos colaboradores, ocasionando menor produtividade e falta de compromisso com a universidade, o que precisa ser planejado e atualizado periodicamente.

Palavras-chave: Sistema Organizacional, Gestão Acadêmica, Qualidade Educativa.

Publicado: 27/09/2023
Aceptado: 25/09/2023
Recibido: 05/07/2023

Open Access
Scientific article

 <https://doi.org/10.47422/ac.v4i3.151>

Este artículo es publicado por la Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, Professionals On Line SAC. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) que permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material) para cualquier propósito, incluso comercialmente.

INTRODUCCIÓN

Los sistemas organizacionales tienen un impacto significativo en la educación ya que establece el marco dentro del cual opera una institución educativa y determina cómo se asignan los recursos, se desarrollan políticas y se toman decisiones, una de las formas en que los sistemas organizacionales influyen en la educación es mediante la asignación de recursos, de escuelas y universidades, como la financiación, la infraestructura y el personal docente, están influenciados por las estructuras y políticas organizativas, un sistema bien organizado garantiza que las instituciones educativas reciban recursos adecuados, mejorando así la calidad de la educación (Sainz, 2022).

Los sistemas organizativos dan forma a las políticas y planes de estudio educativos, la estructura del sistema, como el control nacional, estatal o local, determina el nivel en el que se desarrollan e implementan estas políticas, por ello las políticas pueden establecer las metas y objetivos de la educación, así como estándares y expectativas para estudiantes, maestros y administradores, asimismo también, impactan la educación, este sistema determina quién tiene la autoridad y responsabilidad para tomar decisiones sobre temas como el desarrollo del plan de estudios, el nombramiento y despido de maestros y la evaluación de los estudiantes (Gonzales, 2019).

Los procedimientos de toma de decisiones pueden variar según la estructura organizativa y pueden tener un impacto directo en la eficacia y eficiencia generales de la educación. En resumen, los sistemas organizacionales desempeñan un papel crucial en la educación, comprometiendo recursos, determina las políticas y los planes de estudios, los sistemas eficaces y bien organizados ayudan a brindar educación de calidad y garantizar que los estudiantes adquieran el conocimiento y las habilidades que necesitan para tener éxito (Guy, 2019).

La importancia de la gestión académica en la educación superior es importante ya que incide en el buen funcionamiento de los programas y actividades académicas, implicando todos los procesos académicos como el desarrollo curricular, actividades docentes, reclutamiento y desarrollo del profesorado, evaluación y servicios de apoyo a los estudiantes, la gestión académica eficaz ayuda a una institución a alcanzar sus objetivos educativos, mantener los

estándares académicos, permite crear un entorno que promueva el desarrollo integral de los estudiantes, a partir de los resultados, una buena gestión académica ayuda a la gestión en la educación superior (Llanos, 2018).

Al garantizar operaciones eficientes, conduce a mejores resultados académicos, una mayor satisfacción de los estudiantes y una mejor empleabilidad de los graduados, en el contexto latinoamericano, una gestión académica eficaz puede ayudar a abordar desafíos como los recursos financieros limitados, la innovación y relevancia en los programas académicos y la alineación con los estándares educativos regionales y globales (Paez, 2021).

En Perú, una gobernanza académica sólida es crucial para abordar ayuda a las universidades a desarrollar programas académicos relevantes e impulsados por el mercado, atraer y retener profesores destacados e implementar sistemas eficaces de valoración y valoración, esto, a su vez, podría mejorar la reputación, en resumen, la gestión académica es de suma importancia en la gestión de la educación superior ya que asegura el funcionamiento efectivo del proceso académico en todo el mundo, incluidos América Latina y Perú (Calderon, 2023).

La relación entre los sistemas organizacionales y la gestión académica es fundamental para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas, los sistemas organizacionales se refieren a las estructuras y procesos establecidos para gestionar todos los aspectos de una institución, mientras que la gestión académica se centra en la planificación, coordinación y control de actividades y proyectos académicos, un aspecto clave de esta relación es la alineación de los sistemas organizacionales con las metas y objetivos de la gestión académica. Los sistemas organizacionales deben diseñarse para apoyar y facilitar la implementación de programas académicos, el desarrollo curricular, la inscripción de estudiantes, el reclutamiento y desarrollo de profesores y el proceso general de toma de decisiones académicas (Vicuña, 2019).

Los sistemas organizativos eficaces también desempeñan un papel de acuerdo con las prioridades académicas, por ejemplo, los sistemas de gestión financiera dentro de una organización deben poder asignar fondos a diferentes departamentos y

programas académicos en función de sus necesidades y prioridades, además, los sistemas organizacionales pueden apoyar el seguimiento y la evaluación del desempeño académico. Esto incluye recopilar y analizar datos sobre el rendimiento, los resultados de la investigación y otros indicadores relevantes. Al proporcionar información precisa y oportuna, los sistemas organizacionales pueden respaldar la toma de decisiones basada en evidencia y la mejora continua en la gestión académica (Yopan, 2020).

Los sistemas organizacionales también afectan la cultura y el clima organizacional general, lo que a su vez afecta la gestión académica, una cultura organizacional de apoyo y colaboración puede mejorar la gestión académica, mientras que una cultura burocrática o jerárquica puede obstaculizar la toma de decisiones y la coordinación efectivas, en resumen, existe una relación de interdependencia entre la organización administrativa y la gestión académica, un sistema organizacional eficaz permite que la gestión académica proporcione orientación y liderazgo para las operaciones generales de una institución educativa (Esquina, 2021).

Se propuso como problema general, ¿El sistema organizacional se relacionará con la gestión académica en el personal administrativo de la UNMSM?; igualmente los problemas específicos, ¿El sistema organizacional se relacionará con la función directiva en el personal administrativo de la UNMSM 2023?

¿El sistema organizacional se relacionará con la gestión del personal en el personal administrativo de la UNMSM 2023?

¿El sistema organizacional se relacionará con la gestión de la infraestructura en el personal administrativo de la UNMSM 2023?

¿El sistema organizacional se relacionará con la gestión de los servicios en el personal administrativo de la UNMSM 2023?

¿El sistema organizacional se relacionará con la gestión del aprendizaje en el personal administrativo de la UNMSM 2023?

Se estableció como objetivo general, Determinar si el sistema organizacional se relacionará con la gestión académica en el personal administrativo de la UNMSM 2023.

En ese contexto los objetivos específicos, Determinar si sistema organizacional se relacionará con la función directiva en el personal administrativo de la UNMSM 2023.

Determinar si el sistema organizacional se relacionará con la gestión del personal en el personal administrativo de la UNMSM 2023.

Determinar si el sistema organizacional se relacionará con la gestión de la infraestructura en el personal administrativo de la UNMSM 2023.

Determinar si el sistema organizacional se relacionará con la gestión de los servicios en el personal administrativo de la UNMSM 2023.

Determinar si el sistema organizacional se relacionará con la gestión del aprendizaje en el personal administrativo de la UNMSM 2023.

Igualmente, como Hipótesis general, El sistema organizacional se relaciona con la gestión académica en el personal administrativo de la UNMSM 2023, adicionando las hipótesis específicas, El sistema organizacional se relaciona con la función directiva en el personal administrativo de la UNMSM 2023

El sistema organizacional se relaciona con la gestión del personal en el personal administrativo de la UNMSM 2023

El sistema organizacional se relaciona con la gestión de la infraestructura en el personal administrativo de la UNMSM 2023

El sistema organizacional se relaciona con la gestión de los servicios en el personal administrativo de la UNMSM 2023

El sistema organizacional se relaciona con la gestión del aprendizaje en el personal administrativo de la UNMSM 2023.

Se detallaron los siguientes antecedentes: Anhelía et al. (2021), investiga relación de gestión administrativa y compromiso organizacional, fue básico, no experimental, correlacional, muestra 88 trabajadores administrativos. Rho de Spearman, demostró relación positiva y alta. Concluye que mientras se tenga una apropiada gestión, el compromiso del personal podrá incrementar de manera progresiva.

Esperilla (2019), su finalidad fue determinar la aplicación de plataforma para mejorar la gestión académica. Fue cuantitativo, básica, diseño no

experimental, correlacional, muestra 120 trabajadores administrativos. Los resultados evidencian que los sistemas multiplataforma implementados optimizaron de forma significativa el proceso de gestión académica, teniendo una deficiencia estimada del 1,5402E-35%. Concluyendo que de esta forma pasó de puntuación originaria de 25,56 a una puntuación final de 80,53, en un intervalo de 96 puntos.

Gavilán (2018), su objetivo fue determinar la relación de la PE y la Gestión Adm. fue básico, no experimental, correlacional, muestra 193 trabajadores administrativos. Rho de Spearman 0.815 evidencia una correlación moderada y $p = 0.000$, concluye que una adecuada planeación estratégica influye en la gestión administrativa.

Bao et al. (2020), su finalidad fue demostrar la relación entre la GA con la calidad de servicio, básico, experimental, correlacional, muestra 147 trabajadores administrativos. Los resultados de la primera variable el 69.4% lo hacían de manera aceptable, también el 23.1% de modo ineficaz y un pequeño grupo del 7.5% eficaz; de la misma forma con a la segunda variable el 67.4% consideraban como buena, un 26.5% regular y 6.1% muy buena. Concluyó que de esta manera se consiguió un valor $r_s = 742$ y $p = 0,000$, concluyendo la relación.

Revilla (2019), su finalidad fue determinar la relación del control interno y la GA. fue básico, no experimental, correlacional, muestra 147 trabajadores administrativos. Los resultados evidencian de insuficiencias expresadas en malas prácticas administrativas, concluyendo que se ha perjudicado la economía y la calidad pedagógica, las operaciones y la inexperiencia íntegra de los procesos.

Trigueros (2020), su finalidad fue demostrar como la GA optimiza la atención, fue básica, diseño no experimental, correlacional, muestra 147 trabajadores administrativos. Los resultados indican que por medio la ejecución del módulo de matrícula se ha conseguido la disminución del tiempo de atención en la Universidad.

León (2019), su finalidad fue determinar la relación entre GA y la satisfacción en el trabajo, fue básica, no experimental, correlacional, muestra 82 trabajadores administrativos. Los resultados indican alto nivel de aprobación de los docentes, concluyendo que, existe una relación significativa entre variables.

Vacacela y Pico (2021). Ecuador, su finalidad fue determinar relación de la GA y satisfacción de la calidad del servicio, fue básica, diseño no experimental, correlacional, muestra 82 trabajadores administrativos. Los resultados indican que se debe mantener la gestión administrativa encaminada a optimizar de manera continua la gestión de apoyo académico y gestión de servicio, concluyendo que, el servicio que ofrece el personal administrativo se entiende como una fortaleza del instituto, por ello es importante mantener medidas y elaborar manuales que resguarden los patrones en un plazo largo de tiempo.

Sánchez et al. (2020) Ecuador, su objetivo fue determinar relación de GA y la investigación y extensión, fue básica, diseño no experimental, correlacional, muestra 82 trabajadores administrativos. Los resultados indican que se optimizó el empleo de recursos virtuales, así como de exploración y su amplificación. Concluyó que se estrategias metodológicas sirven para brindar al estudiante la experiencia pedagógica y contextualizadas.

Cáceres (2019). Ecuador, este artículo tuvo como objetivo hacer un planteamiento de la GA, básico, no experimental, correlacional, muestra 201 trabajadores administrativos. Los resultados indican que para provocar actitudes propicias las organizaciones de nivel superior deben incidir por medio de las estrategias inclinadas en la creación de una cultura y un entorno que fomente un estudio a partir del aprendizaje temprano, concluyó que hay que tener en cuenta la formación, práctica y actitud del personal docente, al mismo tiempo visualizar las asignaturas como componentes curriculares que cumplen un objetivo fundamental para el currículo.

Cevallos et al. (2021). Ecuador, su objetivo fue conocer la relación entre la PE y la GA ,fue básica, diseño no experimental, correlacional, muestra 62 trabajadores administrativos, los resultados indican que incorporar la previsión en el manejo académico lo convierte en un proceso novedoso en el que permite el apoyo de la competitividad de los Institutos Superiores, concluyendo que el diseño de una proyección, origina una optimización en el desempeño institucional y la calidad.

No existe una estadística real sobre los sistemas organizacionales y su impacto en la educación a nivel mundial (América Latina y especialmente Perú).

Algunas estadísticas clave incluyen: Categoría universitaria: Diferentes sistemas de clasificación, como QS World University Rankings y Times Higher Education World University Rankings, proporcionan datos sobre el desempeño y la reputación de las universidades de todo el mundo. Las clasificaciones tienen en cuenta factores como la reputación académica, la proporción de estudiantes por docente, la producción de investigación y la diversidad internacional (Marcioni, 2020).

El financiamiento y presupuesto asignado a las IES varía a nivel mundial. Muchos países han realizado importantes inversiones en sus universidades, lo que ha dado como resultado una mejor infraestructura, instalaciones de investigación y servicios de apoyo a los estudiantes, entre ellos la Gobernanza y estructura administrativa: Algunos siguen una estructura centralizada con decisiones tomadas desde arriba, mientras que otros tienen un modelo de gobernanza más descentralizado y participativo (Rivera, 2018).

Sin embargo, algunos de los desafíos e iniciativas que enfrenta el sistema de IES peruano incluyen: Acceso y equidad: ampliar el acceso a la educación superior y garantizar la equidad, especialmente a aquellos de entornos desfavorecidos, es una prioridad en el Perú. Se están realizando esfuerzos para aumentar las becas y los programas de apoyo. Otro aspecto es Investigación e Innovación: Perú busca fortalecer sus capacidades de investigación y promover la innovación en sus IES (Pérez, 2020).

En ese sentido fomentar la colaboración entre las IES y la industria para impulsar el desarrollo económico mejorando sus sistemas organizacionales, igualmente la empleabilidad y desarrollo de habilidades, en donde la atención se centra en brindar a los estudiantes las habilidades y competencias que necesitan para ingresar exitosamente a la fuerza laboral, por ello es adecuado promover programas e iniciativas es importante señalar que las estadísticas son generalizaciones y que los resultados e impactos específicos de los IES, pueden variar entre países y regiones (Pérez, 2021).

Los puntos vitales en la GA de la IES incluyen planificación y organización eficaces, asignación de recursos, desarrollo curricular, garantía de calidad, servicios de apoyo a los estudiantes y desarrollo del profesorado. En América Latina, algunos de los logros clave en la gestión académica incluyen el

establecimiento de la calidad, el desarrollo de métodos de enseñanza centrados en el estudiante y la innovación. Muchos países de la región han implementado sistemas nacionales de acreditación para garantizar la calidad de las IES, además, se realizan esfuerzos para mejorar el acceso a ellas y promover la internacionalización y la colaboración entre instituciones (Guzmán, 2020).

En Perú en particular, la gestión académica se ha desarrollado en el último decenio. El país ha implementado un sistema nacional de evaluación y acreditación de la calidad universitaria, que ayuda a mejorar los estándares académicos y la rendición de cuentas. Perú también está comprometido a aumentar el acceso a las IES para grupos desfavorecidos como las comunidades indígenas y los estudiantes de bajos ingresos, el esfuerzo es expandir y diversificar el sistema de educación superior, incluido el establecimiento de nuevas instituciones y el desarrollo de programas de educación a distancia, además, el Perú otorga gran importancia a la investigación y la innovación, fomentando la cooperación entre con el gobierno (Rojas, 2023).

La gestión académica incide también en el desarrollo docente: la gestión académica desempeña un papel vital en el desarrollo profesional del profesorado y el personal. Implica crear oportunidades de desarrollo profesional, brindar capacitación y apoyo, y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Una gestión eficaz puede mejorar la moral del profesorado y del personal, impactando así positivamente en la calidad general de la educación, incluye servicios estudiantiles, consejería, asesoramiento académico y apoyo para necesidades especiales, entre otros (Cardona, 2020).

El impacto interno de la GA en la IES puede ser sustancial, produce mayor eficiencia ya que la gestión académica efectiva ayuda a agilizar los procesos y mejorar la eficiencia operativa dentro de una organización. Esto incluye una asignación eficaz de recursos, horarios de cursos optimizados, procedimientos eficientes de inscripción de estudiantes y un uso eficaz de la tecnología, igualmente mejora la calidad de la educación: La GA incide directamente en la calidad educacional. Implica diseñar el plan de estudios, garantizar la alineación con los resultados del aprendizaje, el desarrollo docente y los procesos de valoración y evaluación. La administración eficaz garantiza que los cursos estén

actualizados, sean relevantes y cumplan con los más altos estándares académicos (Prieto, 2020).

En general, la gestión académica tiene un profundo impacto en los sistemas y procesos internos de las IES, afecta la calidad educativa, la colaboración y la comunicación, y la PE, una gestión eficaz puede hacer una contribución significativa al éxito general y la reputación de una organización en el sector de la educación superior, implica facilitar la colaboración y la comunicación entre diversas partes interesadas, incluidos profesores, personal, estudiantes y socios externos, una gestión eficaz puede conducir a una mayor colaboración, lo que dará lugar a proyectos de investigación conjuntos, proyectos interdisciplinarios y asociaciones industriales, esto puede mejorar la reputación general y la credibilidad de la institución Acosta (2022).

Existen varias teorías que respaldan los sistemas organizacionales. Estas teorías proporcionan marcos y conceptos para comprender y analizar la estructura, función y comportamiento de las organizaciones, algunas teorías importantes incluyen: Teoría clásica de la gestión: esta teoría se centra en maximizar la eficiencia y la productividad dentro de una organización. Incluye principios de gestión científica, principios de gestión administrativa y principios de gestión burocrática; Teoría de las relaciones humanas: Esta teoría enfatiza la importancia de lo social y las relaciones internas; Teoría institucional: esta teoría estudia cómo las organizaciones se ven afectadas por normas, valores y sistemas sociales externos. Explorar el comportamiento organizacional (Leal, 2021).

Igualmente incluye la Teoría de sistemas: Esta teoría considera a las organizaciones como sistemas dinámicos compuestos por partes interrelacionadas e interdependientes. Se centra en cómo los diferentes componentes de una organización interactúan entre sí y con el entorno externo; Teoría de la contingencia: esta teoría afirma que no existe una mejor manera de organizarse. Más bien, las estructuras y procesos organizacionales deben depender de las circunstancias y requisitos específicos de la entidad; Teoría de la cultura organizacional: esta teoría estudia cómo los valores, creencias y suposiciones compartidos dan forma al comportamiento organizacional, la promoción del compromiso, la cohesión y el desempeño de los empleados (Leal, 2021).

Existen varias teorías que sustentan la gestión académica, entre ellas: Teoría de sistemas: esta teoría cree que una institución académica es un sistema complejo compuesto por múltiples subsistemas interconectados y que se influyen mutuamente. Enfatiza la necesidad de una coordinación y comunicación efectiva entre las diferentes unidades de una institución académica; Teoría de las Relaciones HH: Esta teoría enfatiza la importancia de relaciones positivas entre profesores, personal y estudiantes. Enfatiza el papel de las prácticas efectivas de liderazgo y gestión en la creación de un ambiente de apoyo y participación para el éxito académico (Barreto, 2023).

Igualmente, Teoría del Liderazgo Transformacional: Esta teoría propone que la gestión académica efectiva implica motivar alcanzar el máximo rendimiento; Teoría de la contingencia: esta teoría sugiere que no existe un enfoque único para la GA. Enfatiza la necesidad de que los gerentes adapten sus estilos y prácticas de liderazgo a las características y necesidades únicas de las instituciones académicas y sus partes interesadas y la Teoría de la Gestión de la Calidad Total (TQM): Esta teoría aboga por la mejora continua y se centra en satisfacer las necesidades. Implica establecer objetivos claros, medir el desempeño e implementar estrategias para mejorar la calidad general de las IES (Barreto, 2023).

Definiendo las dimensiones de las variables estudiadas: Estructura organizacional: se refiere al diseño y organización de una organización, incluidos los niveles de autoridad, división del trabajo y relaciones entre diferentes departamentos o unidades; Cultura organizacional: se refiere a las actitudes que definen el ambiente de trabajo y el carácter general de la organización.; Funciones de gestión: incluyen dirigir y supervisar a los empleados para cumplimiento de metas de la organización. Incluye tareas como establecer objetivos, tomar decisiones, dar instrucciones y motivar a los empleados; Gestión de Personal: se refiere a las actividades de los empleados de una organización. Incluye funciones como reclutamiento, selección, formación, gestión del desempeño y relaciones con los empleados (Moreira, 2020).

Igualmente, con las definiciones de las dimensiones, Gestión de infraestructura: implica la planificación, desarrollo y mantenimiento de los recursos físicos de una organización (como edificios, equipos, tecnología y sistemas logísticos) para apoyar el funcionamiento

eficaz de sus actividades; Gestión de servicios: se refiere a la las actividades involucradas en la entrega de productos, incluye calidad gestión de procesos de servicio; Gestión del Aprendizaje: se refiere a la aplicación y coordinación de actividades diseñadas para promover el aprendizaje y desarrollo continuo dentro de una organización. Incluye programas de capacitación, programas de intercambio de conocimientos, sistemas de evaluación del desempeño y la creación de un entorno de aprendizaje de apoyo (Moreira, 2020).

MATERIAL Y MÉTODOS

Fue cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional, no experimental, población censal, de 100 administrativos.

Instrumentos con validación de jueces, la confiabilidad de Cronbach de 0.862 para sistema organizacional y de 0.898 para gestion académica, después de la prueba piloto.

Se empleó como tecnica la encuesta, con estadística descriptiva e inferencial con prueba Rho Sperman.

RESULTADOS

Se obtuvieron los siguientes resultados:

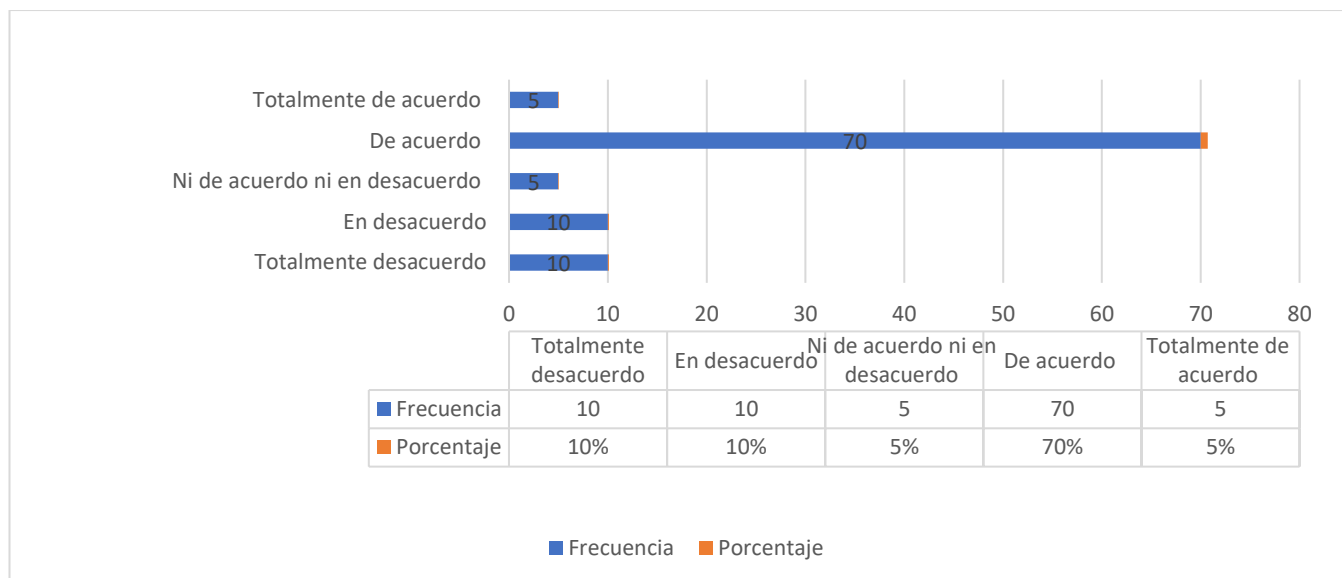
Tabla 1

La organización establece procedimientos claros para realizar las tareas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	10	10%
En desacuerdo	10	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5%
De acuerdo	70	70%
Totalmente de acuerdo	5	5%
Total	100	100%

Figura 1

La organización establece procedimientos claros para realizar las tareas



Observamos que el 70% de los encuestados; muestran que la organización establece procedimientos claros para realizar las tareas, y el 10% está en desacuerdo.

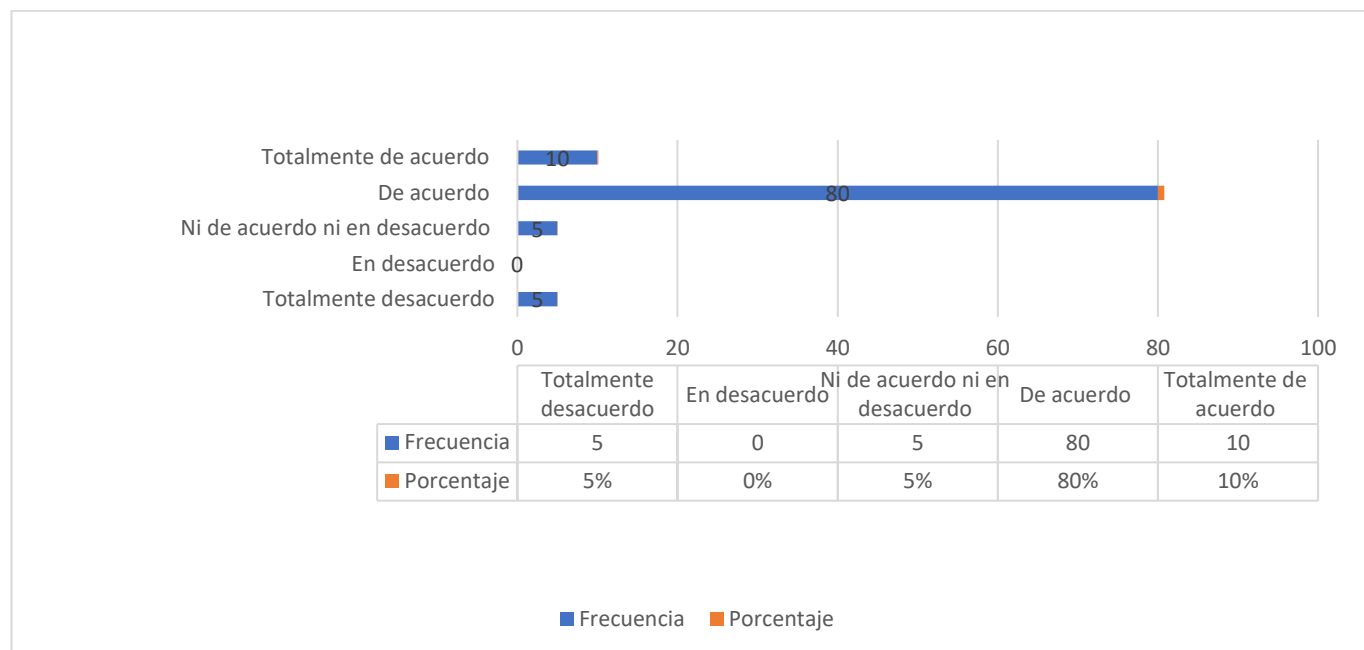
Tabla 2

Las normas de la organización están escritas y son fácilmente accesibles

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
si	80	80%
no	10	10%
No opina	10	10%
Total	100	100%

Figura 2

Las normas de la organización están escritas y son fácilmente accesibles



Observamos que el 80% de los encuestados; muestran que Las normas de la organización están escritas y son fácilmente accesibles, y el 5% está en desacuerdo.

Tabla 3

En mi trabajo, sigo los procedimientos establecidos en la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5%
De acuerdo	80	80%
Totalmente de acuerdo	10	10%
Total	100	100%

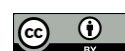
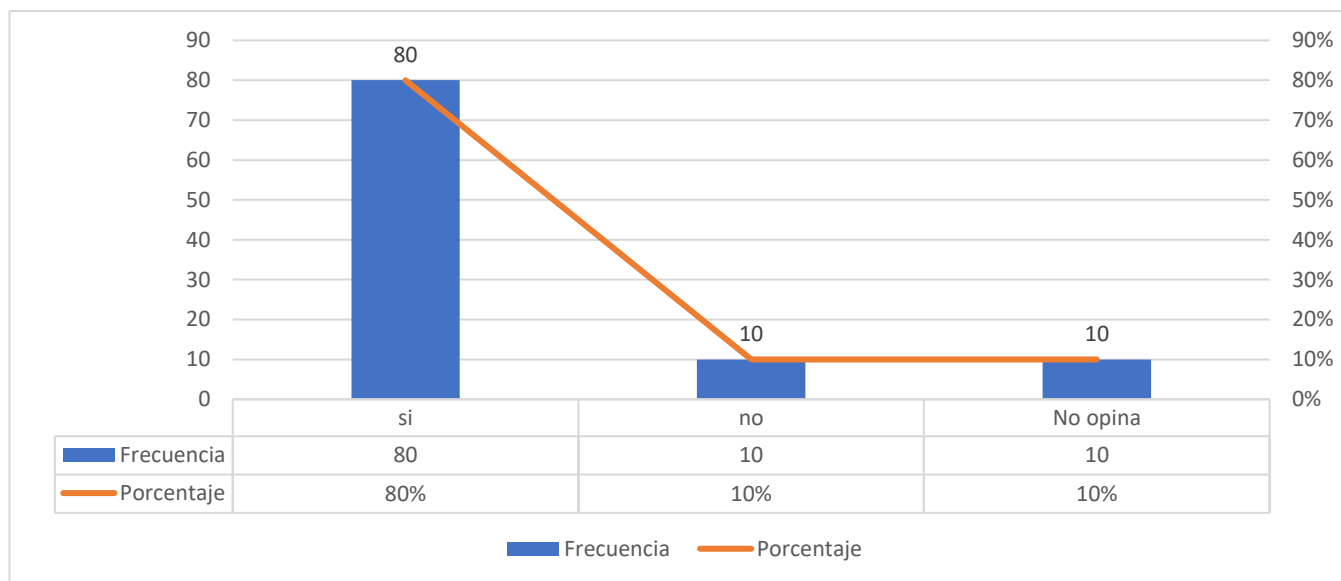


Figura 3

En mi trabajo, sigo los procedimientos establecidos en la organización



Observamos que el 80% de los encuestados; dicen que, en su trabajo, sigo los procedimientos establecidos en la organización, y el 10% dice que no.

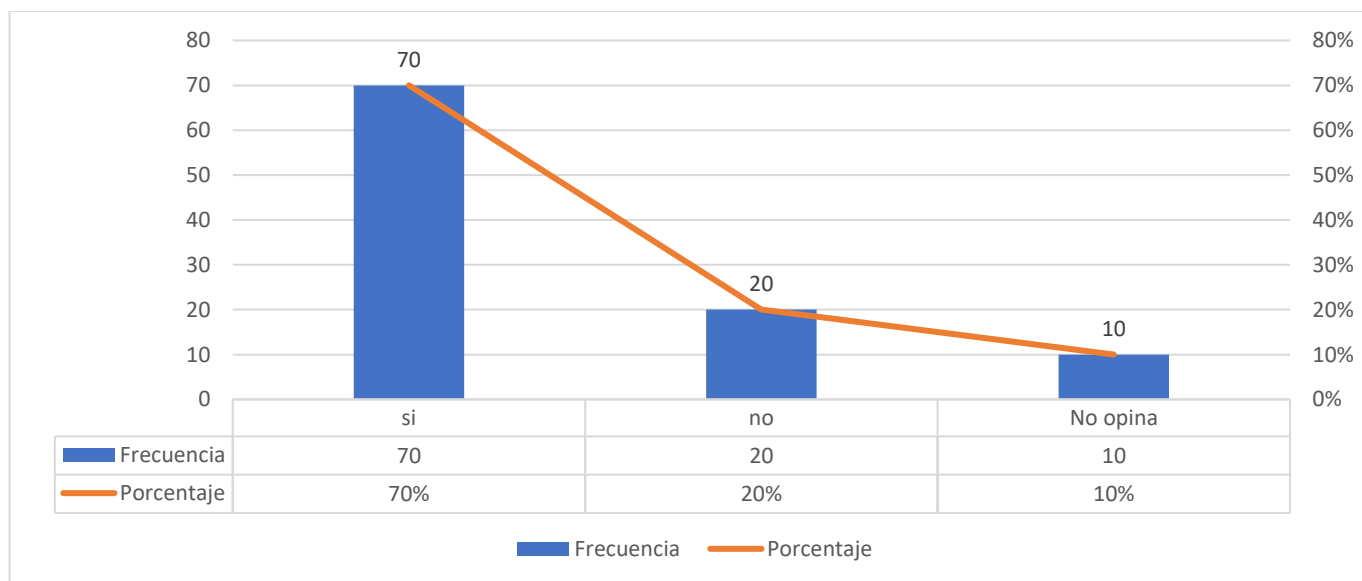
Tabla4

Considero que mi trabajo se enfoca en una tarea específica y limitada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
si	70	70%
no	20	20%
No opina	10	10%
Total	100	100%

Figura4

Considero que mi trabajo se enfoca en una tarea específica y limitada



Observamos que el 70% de los encuestados; dicen que considera que su trabajo se enfoca en una tarea específica y limitada, y el 20% dice que no.



DISCUSIÓN

Determinar, de acuerdo con el propósito general, si un sistema organizacional es relevante para la gestión académica del personal administrativo de la UNMSM en el año 2023. Los resultados mostraron una significancia de 0.001 y se estimó el grado de asociación.

El sistema organizacional en la gestión es fundamental para los académicos del personal administrativo, y según personal de la UNMSM, el alcance de la relación que existe entre la PE y la GA, en comparación con los datos encontrados por Gavilán (2018) datos determinados.

Dijo que, a través de la modernización de la gestión, aplicando el desarrollo de teoría y estructura organizacional adecuada a las necesidades de la universidad, se puede mejorar la eficiencia de las personas. Llegó a la conclusión de que el enfoque debe estar en la maximización.

A partir de este resultado, se confirmó que la estructura organizacional está muy involucrada en la gestión de los asuntos académicos por parte del personal administrativo. Además, Trigueros (2020) publicó un trabajo titulado "Procesos de Gestión y Estructuras Organizativas.

En conclusión, existe una correlación de variables y se recomienda la aplicación continua de procesos de gestión dentro de la organización para mejorar el rumbo de las metas planteadas por la UNMSM 2023. De ser así, la retroalimentación del proceso para cada área parece este: Lo necesito con urgencia.

De acuerdo con esta información, confirmo que el sistema organizativo tiene mucho que ver con la gestión académica del personal de la Alcaldía Nacional de San Marcos 2023 porque hay un proceso indefinido en contraste con mis muchos años de experiencia laboral.

Crean confusión histórica, pero ¿cómo se hizo? ¿Cómo se hace? Estas son preguntas que se susurran todos los días en el campo, y actualmente son temas solucionables.

En relación al OE N°1, Determinar si el sistema organizacional es relevante para las funciones de gestión del personal administrativo de la UNMSM 2023, de acuerdo a la Meta específica 1. Los resultados muestran significación de 0,688.

Esto significa: Si habrá un brote de funciones administrativas en el personal administrativo de la UNMSM en el 2023. Datos comparados con datos

encontrados en el trabajo de Revilla (2019), que determinó que esta estructura organizacional no existe para la empresa UNIPRO C.A.

Se socava el crecimiento eficiente y falta un propósito creando un crecimiento caótico y la gestión administrativa desperdicia recursos humanos, materiales y financieros. A la luz de estos hallazgos, he explorado cómo la falta de planificación impacta en las metas a largo plazo. Veo cómo la falta de planificación causa estancamiento profesional.

Un grupo de trabajo para desarrollar GA y mejorar la calidad del trabajo. Además, ignorar la misión y visión previamente no formada afectará los esfuerzos de cada miembro del personal administrativo de la UNMSM.

Esto ha creado un vacío en la dirección administrativa y motivación del personal de la Universidad Nacional de San Marcos, con los operadores descuidando la productividad ya que solo esperan hacer su trabajo y completar la jornada laboral, pero no encuentran una relación.

Es importante para agilizar el trabajo de acuerdo con el propósito de la universidad.

En relación al OE 2, Determinar si el sistema organizacional es relevante para la gestión de personal en la UNMSM 2023. Los resultados evidencian significación de 0,109. Dotación de personal administrativo de la UNMSM 2023.

Datos comparados con datos encontrados por Trigueros (2020) en un trabajo titulado "Procesos de Gestión y Estructura Organizacional", se confirmó que la estructura organizacional tiene una gran influencia positiva en la gestión empresarial.

Los datos observados, en última instancia, a diferencia del trabajo en la fábrica, impactan en el tiempo promedio de las tareas y la interoperabilidad con otros procesos, lo que genera problemas en los procesos encadenados. Las áreas están vinculadas.

El domicilio social de Manuel Cendra S.AC. Los líderes se relacionan porque se eligen en función de su capacidad para lograr los objetivos generales de cada área.

Él es también quien marca el tono del día. Por ello, los trabajadores del entorno recogen los pedidos a un ritmo acelerado, aumentando la intensidad y el esfuerzo de su trabajo.

En relación al OE3: Determinar si el sistema organizacional es relevante para la gestión del aprendizaje para el personal administrativo de la

UNMSM 2023, los resultados dan significancia de 0.066, y se estima de la siguiente manera: Si el sistema organizacional es relevante para la gestión del aprendizaje del personal administrativo de la UNMSM, este dato lo encontró Trigueros (2020) en un trabajo titulado "Procesos de Gestión y la Estructura Organizacional".

Cuando comparado. Abad (2017), sugiere que las empresas cuentan con buenos procedimientos de gestión.

Esto se debe a que es necesario retroceder en el orden para que se confirme el cumplimiento en cada área y los empleados se sientan decididos a trabajar en el cumplimiento en el plazo establecido por cada departamento responsable de alcanzar las metas.

Estos resultados confirman que la estructura organizacional tiene un impacto en el control corporativo. La gestión es importante para evaluar cuán eficiente y eficaz puede ser una empresa en sus procesos de gestión y producción.

Actualmente pertenece a Manuel Chendra S.A.C. Nuestra empresa gestiona en las áreas de producción, venta y cobranza, pero la empresa, también puede invertir y comprar bonos.

CONCLUSIONES

Respecto al primer objetivo del estudio, es posible identificar la relación entre el sistema organizacional de los administradores de la UNMSM y la gestión académica.

Desde mi observación, la falta de planificación estratégica pone en alto riesgo la continuidad de la línea de tiempo, lo que también pone en riesgo a los colaboradores que conforman la línea de tiempo.

La falta de trayectorias profesionales deja a los empleados con aspiraciones vacías y genera incertidumbre, lo que se refleja en su baja productividad y compromiso con la universidad. Las tareas, funciones y divisiones del trabajo deben planificarse y actualizarse periódicamente, desde los procesos organizativos más simples hasta los más complejos.

Para el segundo objetivo de la investigación, se puede determinar el sistema organizacional relacionado con la gestión de personal entre el personal administrativo, a través de los resultados del indicador se puede determinar que el 60% de los colaboradores actualmente cree que la gestión académica es importante entre el personal administrativo.

La administración de personal de la Intendencia de la UNMSM es adecuada, pero concluyo que el sistema organizacional utilizado a través de muchos años de experiencia ha creado un sentido de experiencia basado en no cometer los mismos errores y también es producto de esta irregularidad. administración y condicionado a factores.

Como los requisitos o el número de personas necesarias para participar y tramitar la operación, no corresponde a una solución técnica.

Por lo tanto, creo que tenemos la oportunidad de mejorar áreas de nuestro trabajo y desarrollar planes de acción que nos permitan abordar y resolver los problemas de manera profesional.

Respecto al tercer objetivo del estudio, es posible determinar el impacto de los sistemas organizacionales en la gestión del aprendizaje entre los administradores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Actualmente, sólo el 4% de los colaboradores de Manuel Cendra S.A.C. sienten que los controles son muy adecuados, la estructura organizacional actual, creada en base a años de experiencia, tiene límites de control.

En la actualidad, el volumen de negocio del departamento está aumentando debido a la demanda, y empiezan a aparecer problemas de control administrativo. Si el diseño de la estructura organizacional no toma en cuenta la importancia de la concurrencia, la prevención y el control de retroalimentación, sin duda afectará la eficiencia, eficacia y desempeño de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1]. Anchelia, V., Escalante, J. Inga, M. y Olivares, P. (2020). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Propósitos y Representaciones, 9 (1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- [2]. Acosta, N. et al. (2022). Certificación de sistemas de gestión y acreditación de la calidad en la educación s(Spanish). Revista Iberoamericana de Educación (Versión Impresa), 88(1), 67–84. <https://doi.org/10.35362/rie8814779>
- [3]. Bao, C et al. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. Gaceta científica, 6(2). <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/787>
- [4]. Barreto, A. (2023). Gestión educativa desde la perspectiva epistemológica de la complejidad en la gerencia del siglo XXI. Delectus, 6(2), 1-12. <https://doi.org/10.36996/delectus.v6i2.208>
- [5]. Calderón, F. et al. (2023). Aspectos relevantes de la cultura organizacional de los docentes en una institución de educación superior tecnológica peruana. Interfases, 17(017), 123-145. <https://doi.org/10.26439/interfases2023.n017.6321>
- [6]. Cáceres, M. (2019). La gestión académica en el nivel superior frente a los desafíos de la formación investigativa de los estudiantes. Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación, 5(1). <http://www.remai.ipn.mx/index.php/REMAI/article/view/52>
- [7]. Cardona, O. et al. (2020). El cambio organizativo en la educación superior en Colombia: Perspectivas y retos. Revista de Docencia Universitaria, 18(1), 249–273. <https://doi.org/10.4995/redu.2020.12878>
- [8]. Cevallos, G. et al. (2021). Metodología para la planificación estratégica prospectiva de la gestión académica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas. Revista Universidad y Sociedad, 13(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200217&script=sci_arttext&tlng=en
- [9]. Esperilla, R. (2019). “Sistema multiplataforma para la optimización del proceso de gestión académica de la IEP Jireh-Manchay (Pachacamac)”, 2019. [Tesis de grado, Universidad Las Américas]. Repositorio ULASAMERICAS. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/686>
- [10]. Esquinca, M. et al. (2021). Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. Noesis. Revista de Ciencias Sociales 27 (53-2), 34-60. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.4.3>
- [11]. Gavilán, I. (2018). Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31935>
- [12]. González, C. (2019). Desarrollo organizacional de la A a la Z. PACJ. ISBN: 9786078454778 6078454773. <https://elibro.net/es/ereader/umecit/40938?page=110>
- [13]. Guy, B. (2019). La calidad en las instituciones de educación superior. Una mirada crítica desde el institucionalismo. Revista Educación, vol. 43, núm. 1, Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415029> DOI: 10.15517/revedu.v43i1.30855
- [14]. Guzmán, E. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 3, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/>
- [15]. León, A. (2019). La gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada “Arzobispo Loayza”. [Tesis de grado, Universidad Arzobispo Loayza]. Repositorio UAL. http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/3865/TESIS_MAEST_GEST.EDUCATIVA_Aldolfo%20Jes%c3%bas%20Le%c3%b3n%20Horna.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- [16]. Leal, E. (2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. Trascender, contabilidad y gestión, 6(17), 87-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- [17]. Llanos, E. (2018). La Cultura Organizacional, principal propulsor de la Calidad en Instituciones de Educación Superior: caso universidad ecuatoriana. ISSN 0798 1015. Espacios, 39(23), 1-16. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/18392329.html>
- [18]. Marchioni, Ch. et al. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. Formación Universitaria 13(5), 3-14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- [19]. Moreira, L. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. Episteme koinonia, vol. 3, núm. 5, 2020. Fundación Koinonía, Venezuela. DOI: <https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774>
- [20]. Prieto, E. (2020). Sistemas de gestión de calidad (SGC) en instituciones educativas: Reflexión sobre la importancia del logro y aseguramiento de la calidad de la educación en el contexto de un Estado Social de Derecho. Revista Internacional de Educación & Aprendizaje, 8(4), 253–264. <https://doi.org/10.37467/gka-revedu.v8.2601>

- [21]. Páez, L. et al. (2021). Calidad de las instituciones de educación superior desde la perspectiva de América Latina y el Caribe. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 13(1), 211-230. DOI: 10.15332/24631140.6350
- [22]. Pérez, Z. (2020). Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y de estudios generales de una universidad peruana. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, E31, 192-207. <https://www.researchgate.net/publication/344388627>
- [23]. Pérez, S. et al. (2021). Cultura en universidades peruanas: estudio de caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 192-208. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223013>
- [24]. Revilla, R. (2019). El sistema de control interno en el desarrollo de la gestión administrativa de una Universidad Pública de Lima Metropolitana 2017. [Tesis de grado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2855332>
- [25]. Rivera, D. et al. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 1-14. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2165>
- [26]. Rojas, C. et al. (2023). Hacia la calidad educativa en educación superior: gestión para el aseguramiento de la calidad. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1335-1350. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.595>
- [27]. Sánchez, L. et al. (2020). Gestión académica y administrativa de la carrera Ingeniería Agronómica de la UNED y los procesos de investigación y extensión asociados en tiempos de COVID-19. *Revista Innovaciones Educativas*, 22. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_artext&pid=S2215-41322020000300079
- [28]. Saiz, S. et al. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 1-19. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463>
- [29]. Trigueros, J. (2020). Sistema de gestión académica en el proceso de matrícula de la Universidad Nacional de Ucayali: 2019. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio UNU. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4586>
- [30]. Vicuña, M. (2019). La estrategia de recursos humanos en los centros de TI de las IES. *Ixmati*, (4), 40-49. <https://uvp.mx/revistas/ark:/48567/i.vi4>
- [31]. Vacacela, L. y Pico, G. (2021). Gestión académica y calidad del servicio al estudiante del Instituto Superior Universitario de Formación. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 3(1). <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/download/288/373>
- [32]. Yopan, F. et al. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>