



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

LA TOMA DE DECISIONES Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO

Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ

CARLOS MARIÁTEGUI – 2019

PRESENTADO POR:

Bach. HILDA ROSSANNA ATENCIO AVENDAÑO

ASESOR:

Dr. JAROL TEOFILO RAMOS ROJAS

**PARA OPTAR EL GRADO DE ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA - PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ASBTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I:	1
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema.....	4
1.2.1. Problema Principal.....	4
1.2.2. Problemas secundarios	4
1.3. Objetivo de la investigación:.....	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	5
1.5. Variables.....	6
1.5.1. Variable Independiente	6
1.5.2. Variable dependiente.....	6
1.5.3. Operacionalización de las Variables	6
Tabla N° 1	7
Operacionalización de Variables.....	7
1.6. Hipótesis de la investigación.....	7
1.6.1. Hipótesis General	7
1.6.2. Hipótesis específicas	7
CAPÍTULO II:	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.2. Bases Teóricas	10

2.2.1. Toma de decisiones.....	10
2.2.2. Importancia de la Toma de Decisiones	11
2.2.3. Evaluar alternativas:	12
2.2.4. Elección de una alternativa.....	12
2.2.5. Tipos de decisiones.....	13
2.2.6. Inconvenientes de la Toma de Decisiones.....	14
2.2.7.1. Gestión administrativa:	15
2.2.7.2. Tipos de la estructura administrativa.....	15
2.2.7.3. Procesos Administrativos	17
2.2.7.4. Etapas de gestión	18
2.2.7.5. La importancia de la organización administrativa.....	19
2.2.7.6. Componentes de la Gestión	20
2.2.8. Exposición FODA y enunciación de estrategias:	21
2.2.8.1. ¿Cómo estableces la estrategia y diriges?.....	23
2.2.8.2. Estructura organizativa.....	24
2.2.8.3. Administración de Personal.....	25
2.2.8.4. Capacidades profesionales.....	26
2.2.8.5. Definir autoridad y responsabilidad.....	27
2.2.8.6. Tipos de Gestión	27
2.3. Cuadro conceptual	29
CAPÍTULO III:	31
METODO:	31
3.1. Tipo de investigación:.....	31
3.2. Esquema de la investigación:.....	31
3.3. Población y muestra:.....	32
3.3.1. Población:	32
3.3.2. Muestra:	32
3.4. Técnicas y herramientas de compilación de datos:.....	33
3.5. Métodos de proceso y análisis de datos:.....	34
CAPÍTULO IV:	35
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	35
4.1. Presentación de resultados por variables.....	35

4.2. Contrastación de hipótesis	48
4.3. Discusión de resultados.	54
CAPÍTULO V:	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones	58
BIBLIOGRAFÍA	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	7
Operacionalización de Variables	7
Tabla N° 2	32
Repartición de la Población en estudios de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.....	32
Tabla N° 3	35
¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui se resuelven los problemas identificando alternativas?.....	35
Tabla N° 4	36
¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui existe un análisis de los riesgos y beneficios para establecer una alternativa de solución ante los problemas?.....	36
Tabla N° 5	37
¿Cree usted que las relaciones interpersonales mejoran sus aptitudes como trabajador?.	37
Tabla N° 6.....	38
¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui desarrolla los procesos técnicos para la selección de su personal?	38
Tabla N° 7	38
¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui cuenta con buenas herramientas educativas?	38
Tabla N° 8.....	39
¿Considera que las actitudes de los trabajadores permiten el logro de objetivos y metas?	39
Tabla N° 9	40
¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui existe un horario de trabajo definido?	40
Tabla N° 10.....	41
¿Considera usted que en Universidad José Carlos Mariátegui los trabajadores participan para lograr la misión de la empresa?.....	41
Tabla N° 11	41
¿Los trabajadores tienen conocimiento de la visión de la institución?	41
Tabla N° 12.....	42
¿Considera usted que las evaluaciones que se realizan permiten lograr los objetivos institucionales?.....	42
Tabla N° 13.....	43

¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui le brinda los recursos materiales para que realice su trabajo?	43
Tabla N° 14.....	43
¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui se preocupa por su talento humano?.....	43
Tabla N° 15.....	44
¿La Universidad José Carlos Mariátegui tiene definido a que segmento brinda sus servicios?	44
Tabla N° 16.....	45
¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui cuenta con líderes para desarrollar las actividades administrativas?.....	45
Tabla N° 17.....	45
¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui se realizan actividades de liderazgos reconocidos?.....	45
Tabla N° 18.....	46
¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui existen eficientes responsables del área financiera?.....	46
Tabla N° 19.....	47
¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui se ofrece un servicio administrativo de calidad?	47
Tabla N° 20.....	47
¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui el servicio de atención al estudiante es de calidad?.....	47
Tabla N° 21.....	48
¿Las actividades que desarrolla son coherentes con su puesto de trabajo?.....	48
Tabla N° 22.....	49
Relación de la Toma de Decisiones y el Proceso y Gestión Administrativa	49
Tabla N° 23.....	50
Repercusión lineal simple y paralelismo de significancia para demostrar influencia de la toma de disposiciones en las acciones de personal	50
Tabla N° 24.....	52
Regresión lineal simple y nivel de significación para demostrar influencia de la toma de decisiones en las acciones de abastecimiento	52
Tabla N° 25.....	53
Retracción lineal simple y nivel de significancia para demostrar influencia de la toma de decisiones en las acciones financieras	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.....	49
------------------	----

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en la Universidad José Carlos Mariátegui donde se determinó si había un dominio entre la toma de decisiones y el proceso y gestión de la administración de parte del personal académico y el personal administrativo.

Se diseñó una investigación correlacional si la variable 1 tenía influencia sobre la variable 2, por el cual se aplicó una encuesta de 19 ítems en la escala de Lickert, de la misma manera. El análisis de la documentación proporcionada de parte de la universidad. Se trabajó con una muestra de 25 trabajadores con la categoría de docentes y personal administrativo. Para la obtención de los datos se utilizó el instrumento de la encuesta y la ficha documental.

La investigación me llevó a la conclusión que la toma de decisiones tiene una influencia significativa en el transcurso y gestión administrativa en esta casa superior de estudios universitarios.

Palabras claves: Influencia de la toma decisiones, gestión administrativa, administración de personal

ASBTRACT

The present research was carried out at the José Carlos Mariátegui University where it was determined if there was an influence between the decision-making process and the management process and management of the academic staff and the administrative staff. A correlational investigation was designed if variable 1 had influence on variable 2, by which a survey of 19 items was applied on the Lickert scale, in the same way. The analysis of the documentation provided by the university. We worked with a sample of 25 workers with the category of teachers and administrative staff. The survey instrument and the documentary file were used to obtain the data.

The investigation led us to the conclusion that in decision-making it has a significant impact on the organizational course and administration at the José Carlos Mariátegui University.

Keywords: Influence of decision making, administrative management, personnel administration

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se encuentra abocado si existe una influencia en la Toma de decisiones en el proceso y gestión administrativa en la Universidad José Carlos Mariátegui, donde la investigación es en este caso de estudios de educación superior, la aplicación de los instrumentos estuvieron dirigidos a las autoridades, juntamente con los docentes y el personal administrativo, si los primeros tomaran las medidas asertivas a través de la Toma de Decisiones, mientras que los segundo llevan a cabo el proceso y la gestión administrativa.

Pues la importancia del desarrollo, que las personas que ocupan cargos de confianza, en otros casos cargos que han alcanzado por sus méritos, muchas veces les toca optar un pronunciamiento de una decisión, que tiene sus riesgos y beneficios a la organización, especialmente al personal que se encuentra en la subordinación, pues muchas veces, una decisión puede traer consecuencias desagradables contra su persona, por considerarlo un jefe autoritario, en otros casos se trataría de un jefe democrático.

Mi trabajo de estudio se divide en:

El capítulo primero se encuentra relacionado con el planteamiento del problema acompañado por la descripción de la problemática, la formulación del problema, los objetivos, variables, operacionalización de las variables, las hipótesis y las limitaciones. El segundo capítulo se enfocó en el Marco Teórico donde se desarrolló, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas relacionadas con la Toma de Decisiones y el proceso y gestión administrativa y el marco conceptual.

El tercer capítulo se refiere al método en el cual se señala el tipo de investigación, la Población y muestra en la cual se trabajó, las técnicas e instrumentos que se utilizaron y la manera de su procesamiento.

El capítulo cuarto se desarrolló con la manifestación y el estudio y deducciones de la investigación en ambas variables, la contrastación de la hipótesis y la discusión de los efectos.

Conclusiones y Recomendaciones se mencionan en el último capítulo.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El mundo actual se está adecuando a nuevos modelos de vida en diversos campos de la producción y las actividades comerciales, como es el caso de las estructuras inteligentes, en la medida que comienzan a desarrollarse reestructuraciones en formas de cambiar sus estrategias de labor, primordialmente en las actividades de toma de decisiones que son las competencias, por parte de los responsables de la supervisión, revisión y estimación de la gestión administrativa y académica de los subordinados. (Zapata Rotundo, 2016).

Según la literatura científica, la toma de decisiones se valora como “la capacidad de tomar una disposición, que es una habilidad humana que nadie más puede decidir, pero ¿por qué es tan difícil tomar decisiones?”.

Indiscutiblemente a través de la Personalidad, la toma de decisiones es una habilidad, llevando en los seres humanos a tomar medidas centradas, sin

culpa de cometer errores, esto anheladamente de adoptar un cambio, alguna otra modificación de una determinación, se tiene que considerar los pro y en contra de lo que va expresar, en varias ocasiones, quienes tienen una responsabilidad en una institución, piensan que no se debiera tomar estas disposiciones tan desatinadas, hoy en día se tienen las secuelas nefastas, o porque no han tomado una decisión en ese momento, es demasiado tarde, por lo que podemos tomar una variedad de decisiones, respondiendo a diferentes situaciones, a lo que hemos agregado que hay altos ejecutivos en una organización en particular que a veces no actúan a tiempo para tomar decisiones, retrasan órdenes e interrumpen el progreso de las actividades de planificación del trabajo, esto aclara muchas veces el lugar de trabajo administrativo burocrático.

En distinto escenario, hay analogía entre estos dos componentes de la gestión estratégica y la toma de medidas ejecutivas; en una organización la gestión es vista como complementaria y afecta a la otra, si se observa al responsable es de conocimiento de las situaciones que se puedan presentar en el desarrollo de su tiempo, y enfrentar una serie de desafíos gerenciales. dificultades, por ejemplo, una de las áreas de trabajo de la organización está de manera caótica y desarticulada con respecto a otras áreas, y en otros casos, este recurso humano ha trabajado en este campo, muestra menos competencia, que cuando la pregunta debe ser La respuesta está predeterminada, de lo contrario puede surgir aquí, lo que perdería poder.

En el caso de tratarse de las universidades privadas y públicas, cuenta con una organización, con un escenario de problemas desde distintas

motivaciones, en el cual nos enfocaremos, específicamente en la casa de estudios de Educación Superior Universitaria “José Carlos Mariátegui”, cuya universidad tiene su sede principal, en la región de Moquegua y sus filiales en importantes regiones, como el caso de la Sede Arequipa.

La máxima autoridad que decide los destinos de esta casa de estudios es el Rector acompañado de los Vice Rectores: Académico y de Investigación, y en cada una de las 03 Facultades que cuenta, tenemos carreras profesionales, siendo los responsables los Decanos y Directores de escuela, así mismo cuenta con la Escuela de Posgrado al mando de su Director, quienes debe tomar las decisiones frente a la gestión administrativa. (Estatuto, 2017).

Entre los problemas, que se ha venido detectando es que un sector de docentes universitarios no se identifican con la política de la universidad, en otros casos no acatan las disposiciones o acuerdos llevados a cabo en las reuniones, la documentación emitida muchas veces demora en su ejecución, existe un centralismo administrativo entre la sede principal y las filiales, donde la autoridad académica muchas veces dilata en decidir y ocasiona un malestar de quienes tratan de agilizar la gestión de las operaciones llevadas a cabo en poco, mediano y mayor plazo.

Varias decisiones emitidas por los jefes no son aplicadas en forma oportuna por los responsables de la Sede, asimismo no se hace un seguimiento y evaluación de los resultados trayendo como consecuencia problemas en las actividades Administrativas y consecuentemente el descontento de los usuarios. Entre los principales problemas que se ha venido detectando, es la

improvisación de las tareas llevadas a cabo, por una falta de planificación y formación de las decisiones tomadas. A esto agregamos, que muchas veces la toma de decisiones es llevada a cabo en forma verticalista, no existe una participación de equipo de trabajo, lo que ha motivado una deficiencia en ambos aspectos, es por este motivo que ha despertado nuestra inquietud de llevar a cabo el presente estudio.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema Principal.

¿En qué medida la Toma de decisiones emitida por autoridades universitarias influyen en la gestión administrativa de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa?

1.2.2. Problemas secundarios

¿Cuál es el proceso que utilizan las autoridades universitarias para la toma de decisiones en la gestión administrativa de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa?

¿Cómo influye la toma de decisiones en gestión administrativa de las acciones de personal de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa?

¿Cómo influye la toma de decisiones en gestión administrativa de las acciones de abastecimiento de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa?

¿Cómo influye la toma de decisiones en gestión administrativa de las acciones financieras? de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa?

1.3. Objetivo de la investigación:

1.3.1. Objetivo General

Establecer la influencia de la Toma de Decisiones en la Gestión administrativa – académica de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua. Sede Arequipa año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el proceso de la toma de decisiones en la gestión administrativa académica de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Arequipa.

Determinar la influencia de la toma de decisiones en la gestión administrativa académica de las acciones de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui sede Arequipa.

Determinar la influencia de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones en Abastecimiento en la Universidad José Carlos Mariátegui sede Arequipa.

Determinar la influencia de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de financieras en la Universidad José Carlos Mariátegui sede Arequipa

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Mi estudio es trascendente realizar por:

Se trata de solucionar estos problemas que diariamente se reflejan en las distintas casas de estudios superiores, donde existe algunas autoridades que cuando están a cargo, suelen mostrar menor capacidad de decisión que cumplimiento gerencial, pues al buscar la causa, algunas instancias de gestión

universitaria carecen de esta habilidad o habilidad, por lo que pueden ser capacitados para superar las limitaciones.

Esto agrega que si se dice que conocen la posición en que se encuentran los órganos administrativos de la universidad en cuanto a la toma de decisiones, si son firmes o erróneos, vistos por sus subordinados, será lo mismo la gestión administrativa sea óptima o inversamente, porque no es suficiente relatar el dictamen de dualidades mecanismos relacionados con la gestión. Organizacional, sino también avanzar, proponer un plan estratégico que motive a quienes estén a cargo de la toma de decisiones y a los encargados de la gestión administrativa.

Por otro escenario, de las deducciones obtenidas en esta indagación, es posible desarrollar una propuesta de diseño y cambio de política empresarial, en la que ambas partes vayan de la mano y logren una calidad efectiva.

En cuanto a las limitaciones en la aplicación del cuestionario, podemos ver que el tiempo ha sido corto ya que las herramientas de medición que es la encuesta, no se aplicó al 100% de las personas entrevistadas.

1.5. Variables

1.5.1. Variable Independiente

Toma de Decisiones

1.5.2. Variable dependiente

Gestión administrativa

1.5.3. Operacionalización de las Variables

Tabla N° 1

Operacionalización de Variables

Variable	Enunciación Conceptual	Enunciación Operacional	Dimensiones
Toma de decisiones	Habilidad y destreza de quienes toman acción decisiva con seguridad en la resolución de problemas (Muñoz, 2012)	Es el proceso que consiste en analizar un problema, determinar alternativas solución, implementar y evaluación	Análisis del problema. Alternativas de solución Solución Implementación Evaluación Liderazgo
Gestión Administrativa	Acciones a realizar, en función de lo que se quiera conseguir en los objetivos (Mendoza-Briones, Importancia de la Gestión administrativa, 2017)	Acciones de organización, distribución, orientación y control de las actividades para el logro de objetivos	Gestiones de Personal Acciones de Liderazgo Acciones de Abastecimiento Acciones de financiero

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis General

Existe una influencia significativa de la Toma de decisiones en la gestión administrativa de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa 2019.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.
- Existe una influencia de la toma de decisiones en la gestión

administrativa de las acciones en Abastecimiento en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.

- Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de financieras en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.

CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Campos (2011) menciona en su investigación “Confiabilidad de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal” Pedro Mancajo “para la ciudad de Ibarra en el avance de la calidad del Servicio e Interés en los Beneficiarios en el 2011. Una Proposición Alternativa para la Universidad Técnica del Norte en Educación, Ciencia y Tecnología”

En la investigación se ha realizado una tesis sobre el desarrollo de la gestión de las bibliotecas públicas, que ahora es necesaria para un buen servicio de calidad, debido a la falta de documentos técnicos que sea un instructivo, cargos en la labor administrativa, que todos los empleados deben conocer, en cuanto a aspectos de stock físico, recopilación de evidencias, responsabilidades a asumir por los empleados, así como de generar recursos monetarios.

Este investigador indagó información de esta biblioteca, consultando sitios web, folletos, artículos y otras fuentes, lo que condujo al

mal estado de la organización del servicio de esta biblioteca. A su vez, tiene el conocimiento y propone el plan de gestión gerencial, siendo el jefe el decisor crítico al tomar decisiones.

Calampa Coronado, Héctor Homero, en su trabajo titulado Toma de decisiones directivas y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL 04 – 2015, para lograr su Doctorado en Educación, su objetivo realizado es instituir la concordancia entre toma de medidas rectoras y gestión administrativa, que realizo en la Red 03 de la UGEL 04, en la jurisdicción limeña de Comas.

Gonzales (2017), en su Tesis “La Influencia de la Gestión Administrativa en la Toma de Decisiones de la Universidad Tecnológica del Perú S.A.C., los Olivos 2017, que su objetivo general de este estudio fue determinar si en el contexto organizacional, la cognición juega un papel apropiado, especialmente en los métodos de toma de decisiones estratégicas esto con mucha la apoyo de la psicología, atinamos que en el proceso de cognición, el juicio y los decretos tienen en juego factores irracionales, que cumple un papel muy importante

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Toma de decisiones

La toma de decisiones en la administración de organizaciones; sin embargo, no existiendo definición definitiva de lo que expresa tomar una decisión, Implica la selección de varias alternativas y esta es parte esencial de la implementación, no se hace un plan, sino que

se está implementando una alternativa, lo cual se refleja en la toma de disposiciones o decisiones.

Koontz, (2013) Argumenta, para los superiores creen que tomar decisiones es esencial en la labor de la institución porque necesitan quedar continuamente seguros de lo que están haciendo, cómo, cuándo, qué y, a veces, quién lo está haciendo (p. 123).

Según la muestra cree que estas interrogaciones son importantes ya que se trata de la idea correcta para lograr una solución en el corto, mediano y posiblemente extenso plazo.

En resumen, creemos que la toma de decisiones es la capacidad de medida que surge en función de las condiciones de la situación, acción que podría salvar o hundir a la institución (Díaz MA, 2017)

2.2.2. Importancia de la Toma de Decisiones

Es inexistente una institución en la que los empleados tengan la responsabilidad, en función de su puesto de trabajo, de tomar acciones correctivas, lo que se ve reflejado en el transcurso de toma de decisiones, aunque la programación es la primera etapa de cualquier organización, esta nos revela lo que se creará en lo posterior a corto, mediano y largo, a la larga, esta planificación se discutirá primero, en base a las ideas a lograr, porque la decisión es parte de lo que se quiere lograr, como se suele decir (Kontz, 2013):

- Existencia de las señales.
- Determinar soluciones alternativas.

- Evaluar alternativas en términos de metas deseadas.
- Elija una opción (p. 124).

En otras palabras, el valor de reconocer una opción que puede cambiar el rumbo de progreso de la entidad, desde un inicio se discutirán pros y contras, riesgos y beneficios. Esto se debe asumir, pero esto no significa que los funcionarios no puedan tener ambigüedad en el tema.

En el caso de las universidades, toda acción que se realice debe ser una planificación preventiva, en la que en las reuniones de negocios se tengan en cuenta las alternativas más adecuadas y pertinentes, así como los niveles de prioridad. Liderazgo, creatividad e innovación.

2.2.3. Evaluar alternativas:

Según estudios de (Kontz, 2013) y otros expertos, el proceso de toma de decisiones involucra alternativas, pero deben evaluarse objetivamente, y los factores cuantitativos pueden medirse numéricamente, como los costos operativos y los costos operativos. Del mismo modo, no debemos tener en cuenta factores cualitativos de los que, aunque no sean cuantificables, podamos tener percepciones, como la eficacia de las relaciones profesionales y los riesgos empresariales, y diversos cambios científicos o políticos.

2.2.4. Elección de una alternativa

Según los saberes de gestión, constan de tres enfoques básicos para elegir una opción veraz. De hecho, las experiencias

pasadas pueden desempeñar un papel importante para hacer un buen trabajo en el proceso de toma de decisiones. En muchos casos, la experiencia se considera necesaria y una guía para la toma de decisiones. Nos indica (Chiavenato, 2010), en el que da esclarecimiento de los procedimientos de toma de decisiones, que consisten en muchos procedimientos basados en la costumbre y la experiencia en la que se basa la decisión.

La práctica es la síntesis de lo que se aprende cuando se conoce un asunto y se actúa para dar dirección en el transcurso del aprendizaje, así también se considera que la experiencia es una de las formas que:

- Considere datos existentes.
- Técnica ingeniosa,
- Las ideas constituyen el aprendizaje.

Así también existe distinta alternativa, de la experimentación, consistente en tener entre las opciones y considerar cada alternativa y analizar cuál es la adecuada para la situación de la organización.

Pero, al final, se espera que un problema se resuelva para poder entenderlo, por lo que es necesario buscar variables, restricciones y premisas.

2.2.5. Tipos de decisiones

Según Borea, (2017) existen dos tipos de decisiones, según el siguiente detalle:

- a) Las decisiones planificadas están dirigidas a tratar problemas

existentes o rutinarios y siempre son seguidas por los empleados de las regiones subordinadas y en general.

b) Las decisiones no programadas a menudo son seguidas por autoridades superiores para tratar problemas no estructurados.

2.2.6. Inconvenientes de la Toma de Decisiones

Es cierto al emitir una decisión es necesario encontrar una alternativa correcta o un comportamiento adecuado para solucionar el problema, y esto también viene con incertidumbres y análisis de lo que está haciendo la persona y cómo solucionar este problema.

Tener un enfoque tradicional de toma de decisiones en el que se identifica una meta específica además del reto de un ultimátum prudente o imaginario, luego se comienza a desarrollar un plan para identificar las metas propuestas y luego se buscan alternativas. Una de las dificultades para tomar una decisión es el miedo al fracaso, a cometer errores, al cuestionamiento de los subordinados o de los líderes de otras áreas.

2.2.7. Gestión

Dentro de las ilustraciones de este concepto pueden estar los principios rectores de acción, opinión, percepción, uso de recursos y voluntad de la meta a alcanzar en relación con las actividades a realizar para alcanzar el límite. Logrando los objetivos y el tiempo requerido a fin de implementar cada parte y los programas involucrados en su implementación (Westheircher, 2018).

2.2.7.1. Gestión administrativa:

Lo establecido (David, Administración Estratégica, 2016) Destacando que la organización administrativa es un conjunto de trabajos que contribuyen al logro de los objetivos de la institución, gracias al respeto y excelente organización de los procesos administrativos: planificación, organización, dirección y control.

Para esta parte, esta organización administrativa encontrará el desarrollo del programa, a través de los diagramas de proceso, en los cuales se deben desarrollar y apartar las acciones de la organización, con la resistencia de la burocracia cuyo tiempo se determina en cada acción, la cual debe ser hecho por el bien de la palabra.

2.2.7.2. Tipos de la estructura administrativa.

Muchos expertos creen que hay tipos de estructura administrativa son:

Integración:

Resulta que el contenido administrativo está presente donde quiera que se encuentre una organización social, ya sea una entidad educativa o religiosa. Las síntesis básicas en los diferentes niveles de gobierno estarán los mismos, no obstante inevitablemente habrá diferencias aleatorias. (Delgado, 2008)

Especificidad.

Para Delgado y Ena (2008), la gestión siempre irá acompañada

de otras causas de distinta naturaleza, y la gestión es específica y distinta de las causas acompañantes. Puede que sea un buen profesional en su rama, sin embargo es un mal jefe.

La gestión contiene tipos que no nos admite complicarla con otra ciencia o tecnología. El juicio podría basarse en diferentes ciencias y métodos, lo que lo hace único gracias a sus propiedades, destacando que no puede confundirse con otras disciplinas.

Módulo transitorio.

Delgado y Ena (2008) afirman que los períodos y compendios del fenómeno de la gobernanza son claramente diferenciados, lo cual es excelente, y por lo mismo, en cada instante de la vida de la institución donde emplean todo o la mayor parte del personal directivo. Entonces, cuando se trata de la planificación, esta no es la razón por la que se debe interrumpir el pedido, el seguimiento, la creación y la planificación.

Jerarquía unificada.

Los publicistas Delgado y Ena (2008) afirman que para que el liderazgo figure en una entidad diferente, significa tener diferentes niveles y estilos en un mismo órgano de gobierno. Es posible que una empresa tenga un solo órgano de administración, el gerente general y el último empleado.

Número de herramientas.

Cabe señalar y mencionar a la gestión siendo medio para lograr

un fin que se maneja en las organizaciones sociales para alcanzar todos los objetivos marcados de forma muy eficaz.

Se va a una extensión del ejercicio. Por ejemplo, puede extenderse a todas las áreas de una organización bien establecida: desde el jefe, director, inspector, ayudante, etc.

Interdisciplinario.

Delgado y Ena (2008) han señalado que la alta dirección utiliza principios, métodos, directrices y métodos de otros estudios relevantes con el fin del desempeño en el trabajo cotidiano y relacionadas con el derecho, la contabilidad, las matemáticas, la estadística, la economía, la sociología, la psicología y filosofía. Antropología, ciencia política, etc.

2.2.7.3. Procesos Administrativos

Para Delgado y Ena (2008), la gobernanza es una causa muy específico que consiste en planificar, organizar, ejecutar y controlar las actividades que se llevan a cabo para definir y alcanzar metas específicas con la participación de las personas y diversos recursos; Porque sin ellos sería insoportable hablar de gestión.

Planificación: David, Dirección Estratégica, (2016) indica que los inicios de toda empresa comienzan con la visión y misión de la organización, donde se definen las metas, capacidades y políticas organizacionales. Fortalezas/debilidades de la unidad, de igual forma

oportunidades/amenazas. (Análisis FODA).

La entidad describe el plazo largo (5 años a 10 años o más), el plazo mediano (1 a 5 años) y el plazo corto, donde se muestra el presupuesto anual con el mayor detalle.

Organización: David, (2016) explica que la organización es la forma de perfilar la organización de una agrupación o negocio, en el que se define metas, trabajo a realizar, quién debe realizarlo, cómo se debe organizar el trabajo o las tareas y a quién se debe comunicar y dónde tomar estas decisiones.

La red organizativa debe plantearse de forma visiblemente determinada a fin de ver cómo tiene que realizar determinados trabajos y quién sería el encargado de lo producido.

Dirigir: Es la atribución o aprehensión ejercida a través del liderazgo sobre las personas sobre las consecuencias de las metas establecidas; Basado en la toma de decisiones utilizando modelos de decisiones lógicas e intuitivas

Control: David (2016) en su texto Administración Estratégica, Muestra cómo se calcula el rendimiento de los resultados, se compara con las metas y objetivos establecidos, se expresan las pautas y se desarrollan las observaciones para corregirlas.

2.2.7.4. Etapas de gestión

Muchos de los expertos concuerdan en que el trabajo pasa por varias etapas, las cuales explicaremos a continuación:

La primera es la planificación, ya que es aquí donde se determinan y controlan los resultados a corto y largo plazo, y como veremos, aquí se crean todas las demás fases de este orden.

A continuación se señalará a la entidad, aquí los responsables definen paso por paso cómo conseguir los objetivos anteriores. Por eso se determinan los términos de la relación de trabajo y se supone que conducen, o en otras palabras, se crea la distribución formadora del establecimiento. En la fase tercera tenemos liderar, esto significa que los empleados están dirigidos y motivados, lo que se traduce en el logro de las metas.

Y finalmente hablamos del control, mediante el cual los gerentes revisan que se respeten los horarios y se alcancen las metas. Para esto, debería poder hacer algunas correcciones y arreglarlas si no cumplen con los estándares aceptados.

2.2.7.5. La importancia de la organización administrativa.

La investigación de la unidad se basa en la gestión de la seguridad; la determinación y satisfacción de los resultados económicos, sociales y políticos dependen de la aptitud de los líderes, y las autoridades ubican sus esfuerzos en contextos complejos. (Mendoza-Briones - La Importancia de la Gestión Administrativa para la Innovación en la Mediana Empresa, 2017)

En este aspecto se requiere un grande número de personal administrativo y los materiales para la organización de las grandes empresas, esta gobernanza es de fundamental importancia para lograr las metas.

Esto tiene lugar en la administración pública, donde se ha transferido su papel vital en el ascenso financiero y social del país y se están invadiendo actividades antes prohibidas al sector privado.

2.2.7.6. Componentes de la Gestión

Mecanismos de Regulación

Es el elemento en el que se ve la distribución de la estructura, lo que indica que la fuente de los fondos de la organización incluye la asignación de indagación de la entidad, la clasificación formal e informal, el examen y la presentación de informes. En cuanto a sus relaciones, las representaciones formales e informales de la organización. , entre otras cosas, confirmarlo (Osorio, 2013).

En conjunto, las reparticiones organizativas conectan las regiones que las componen: dependencias, mutualidad por región y un sistema de procesos de conexión.

Modelo de recursos humanos

Considerado el principal componente dentro de la realidad en una institución, es muy útil para el inicio en una institución, debe tener declaraciones sobre la misma que al ser

plasmadas por escrito, constituirán su misión y visión, el primero reacciona que está haciendo en el presente; El segundo aspecto, en cambio, representa lo que la entidad quiere ser (el servicio) (la unidad de RRHH líder en la estrategia de crecimiento y consolidación del negocio, s.f.). Personas dentro y fuera de la entidad.

En concreto: “...la empresa no tiene valor, los valores son humanos (...) indican claramente los valores humanos que lo integra”. (Argandón)

De esta forma, las empresas se sustentan en los valores que tienen sus empleados, si los empleados de la unidad o empresa no tienen valores, a la institución también le faltarán los valores. Dicho proceso conduce al logro de los objetivos de la organización. Un objetivo más específico y puntual que anhela obtener en un momento de periodo explícito.

En la compañía, las metas conviene ser diferentes, una meta no tiene sentido; Los objetivos deben fijarse en forma monetaria y no monetaria, con base en la complacencia de los pasos internos y externos de la organización. (Gonzales Chávez, 2017).

2.2.8. Exposición FODA y enunciación de estrategias:

Al momento de denominar un estudio FODA, es necesario tomar en cuenta los factores fuertes y débiles para determinar la medida en que la entidad existe interiormente, a ellos se les llama fortalezas y

debilidades; Por lo tanto, además se consideran componentes externos, conocidos como oportunidades y amenazas (Service).

Un estudio FODA muestra el impacto que puede tener la estrategia en el equilibrio del comprendido central de una institución que va en su contenido externo manifestado por Thompson y Strikland, 1998; (Ponce, 2007). Posteriormente de identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, se prepara un diagrama de matriz FODA. (FODA, 2018)

Las fortalezas habrían sido todo lo que la organización está realizando de manera ordenada, lo que tiene que ser con capacidades y destrezas del recurso humano (Mc Conkey, 1988; citado por Ponce, 2007). (García, 2017)

Estas fortalezas y debilidades son de las organizaciones concurrentes: servicios, prorrateo, fijación de montos, marketing, ventas, dirección, entre otros (servicios)

Respecto a las oportunidades, estas son causas exteriores que la empresa no puede controlar, pero si lo prefiere, son las amenazas opuestas, que pueden ser negativas y posiblemente dañinas para la unidad. (Castillo-Ruano, 2018) Una vez establecida una matriz FODA, es necesario plantear estrategias, que conformen un modelo de gestión de la estructura, considerando usar recursos deseados y contenidos específicos, sea posible, alcanzar los objetivos (Bueno, Casani y Lizcano, 1999).

Los ensayistas también señalan que estas prácticas son la

secuela de la distribución de la empresa, que define claramente quiénes eres, hacia dónde vas y quién quieres ser en el mercado.

2.2.8.1. ¿Cómo estableces la estrategia y diriges?

Los problemas que enfrentan las compañías hoy en día incluyen diversos cambios sociales, ambientales, ambientales y técnicos. Las empresas que no acepten estos métodos diferenciados quedarán en el medio. Así es como las compañías inevitablemente toman diversas decisiones para afirmarse y adaptarse a numerosos cambios complejos en el universo. (Arbeláez, Dic, 2018)

Las disposiciones realizadas en su ocasión en la organización, se nombra dirección estratégica, considerado la ciencia y el arte para poner en destreza y proceder en el progreso de la empresa, a fin de lograr los objetivos trabajos, de una manera positiva y veraz.

Nos referimos a Naranjo, Mesa y Solera (2005), quienes dicen que el monitoreo y la planificación forman un vínculo muy estrecho, que evolucionó Porque los mecanismos de ordenamiento terminan con la planificación estratégica. lo anterior sugieren que las empresas deben comenzar por la planificación estratégica, para organizar y supervisar todas sus operaciones diarias, lo que les permitirá organizarse para el futuro, así como ampliar sus metas y objetivos en el tiempo estipulado, este acatamiento se conseguirá mediante una

programación estratégica eficaz.

En efecto Meléndez (2016) nos manifiesta “muchas unidades locales requieren esencialmente una formulación sistemática y eficaz en sus planes y objetivos estratégicos para una gestión y control presupuestario eficaz cada año” (p. 67)

Razonamos por gerencia estratégica al proceso de planificación, con los elementos de visión, misión, metas y objetivos estratégicos. En este sentido, cada unidad debe comprometerse con la elaboración detallada de sus planes estratégicos y operativos. En una empresa que no cuenta con un direccionamiento estratégico, el control interno necesitará una base más adecuada ya que se determina únicamente para verificar el avance de algunos aspectos formales. (David, Conceptos de la Administración Estratégica, 2019 - 14^o Edición)

Es decir, toda acción que la organización tenga que desarrollar debe establecer una estrategia de cómo va a ser el proceso, y anticipar cómo se va a llevar a cabo el proceso, en este caso, la estrategia de gestión de la empresa, el método de auditoría interna y aspectos que deben ser tomado. Considere cómo debe usarse y qué pros y contras se pueden encontrar.

2.2.8.2. Estructura organizativa.

Meléndez, (2016) en su indagación indica “El gerente o

jefe responsable debe implementar, aprobar y renovar constantemente la distribución con alta eficacia y eficiencia para aportar al logro de los fines y metas, conduciendo al producto de la misión” (p. 67)

Con el fin crear esta distribución podría recurrirse a la definición de instrucciones, normas, reglamento, técnicas de planificación de contratos y ocupar las plazas necesarias para cerrar la brecha. Asimismo, para la compra de materiales, debe establecerse para la compra de acervos y la compra de servicios necesarios, de igual forma una organización de apoyo para su gestión, conteniendo la demanda y gestión de patrimonios financieros.

No cabe duda que la distribución organizacional está vigente en toda organización porque es un reflejo del organigrama funcional, que refleja las actitudes individuales responsables y los recursos y las obligaciones a cumplir.

En general, hoy en día se presentan muchas metas, es decir, la estructura organizacional debe desempeñar con las metas planteadas por la organización, las líneas de mando deben ser horizontales, no verticales, y esto sigue siendo así. (Gloria Molinari, 2018)

2.2.8.3. Administración de Personal.

Según Meléndez, (2013) indica “Es transcendental que el gerente responsable implante estrategias y plazos necesarios

para certificar la apropiada estructura y funcionamiento del personal de la empresa u organismo, para asegurar el avance profesional velando por el labor, la transparencia, la eficiencia, la eficacia y la misión en el bienestar de la sociedad” (pág. 68).

La eficacia del trabajo del sistema de control interno en el factor humano, por eso es importante que cada componente de la compañía y que entiendan visiblemente su función para el logro de fines y objetivos, para que los subordinados apliquen las medidas, componentes y direcciones correctas como recurso humano.

Esto significa que es necesario administrar los recursos humanos, en el sentido profesional, el primer punto que necesitamos es un equipo de empleados con un ambiente bien organizado, satisfacción laboral ideal, así como firmeza y determinación. Empatía, que el equipo debe desarrollar un liderazgo adecuado. (Federico Marcó, 2019)

2.2.8.4 Capacidades profesionales.

Asimismo, Meléndez (2013) manifiesta “La persona seleccionada para la especialidad o encargado debe ser consciente de que la competencia profesional del empleado es un factor esencial, de acuerdo con las funciones y tareas asignadas a la agencia estatal.

En el mundo globalizado de hoy, las organizaciones deben tener una fuerza laboral altamente competitiva cuyas

habilidades, competencias y conocimientos satisfagan las necesidades del mundo real, y cada puesto debe contar con tecnología moderna.

2.2.8.5. Definir autoridad y responsabilidad.

Indica Saucedo (2019) “Es fundamental comunicar de forma clara y concisa y comunicar a los empleados sus responsabilidades y deberes, estableciendo una relación entre datos e información, niveles de autorización y estándares, aclarando los fines de su potestad. ”

Esta indagación sobre sus derechos y responsabilidades debe incluirse en sus documentos organizacionales de la instalación y debe ser conocida por todos los empleados, desde gerentes hasta supervisores.

De la misma forma, es necesario tomar en cuenta la designación de los empleados, estos deben contar con un CV ideal adecuado al puesto que ocuparán, la experiencia a desempeñar y la disponibilidad de tiempo requerida para realizarlo. Desempeñando el trabajo y cuando hay autoridad en el puesto, es necesario encontrarse con el líder de la obra, comunicarle fluidez, simpatía, firmeza, donde no por fuerza nueva sino mandona, por el contrario, mostrando humildad en sus decisiones. , el tribunal pone a sus empleados a sus órdenes.

2.2.8.6. Tipos de Gestión

Según Luis Hernán, (2011) Se cree que constan de diferentes

tipos de gestión, dependiendo de la entorno del problema:

1. Gestión de tecnología: Es el transcurso de protección e implementación de políticas, estrategias, planificación y decisiones de acción con respecto a la elaboración, implementación y uso de conocimientos.

2. Gestión social: Es todo un paso de gestiones y medidas, que va desde el abordaje, investigación y conocimiento de un problema hasta el esquema e implementación de propuestas.

3. Gestión de proyectos: es el sistema que se ocupa de establecer y gestionar los recursos de tal manera que toda la labor requerida por el proyecto pueda completarse entre un marco de tiempo y presupuesto específicos.

4. Gestión del conocimiento: El concepto de diligencia dentro de la organización se refiere a la transferencia de conocimientos y experiencias existentes entre los órganos. De este modo, esta riqueza de idea puede ser utilizada para todos los miembros de la entidad como un recurso disponible.

5. Gestión ambiental: Es un acumulado de acciones para la gestión de los ecosistemas sobre la base del progreso sostenible. La gestión ambiental es la destreza por el cual se constituyen las acciones humanas que inciden en el medio ambiente para lograr una calidad de vida adecuada.

6. Gestión Estratégica: Es ampliamente utilizado en el campo de la administración de empresas, incluida la gestión, medición

e implementación de los objetivos de la empresa para lograr la misión y la visión. (Jorge González, 2019)

7. Gestión Administrativa: Es uno de los contenidos más trascendentales al momento de constituir una empresa o negocio, pues es el triunfo o decepción de la compañía. Hoy en día en los últimos años, hay diversidad de competitividad, por lo que debemos educarse y optimizar más este aspecto.

8. Gestión Gerencial: Se convierte en un conjunto de acciones encaminadas a producir (bienes) o al apoyo de servicios (acciones expertas), en organizaciones.

9. Gestión Financiera: Se enfoca a tener de modo eficiente los patrimonios financieros.

10. Gestión Pública: Se define como las acciones y procesos que realizan los funcionarios públicos para administrar de manera óptima los recursos públicos a través de los cuales logran sus objetivos en la organización.

2.3. Cuadro conceptual

Gerencia

Este curso proporciona conexión con todos los peculios utilizables de una organización o asociación, con base en los métodos de organización, entrega, implementación y estimación de los objetivos planificados. Se logrará (Plaza, 2011)

Organización

Es un proceso cuya tarea es ordenar y dividir las responsabilidades de cada empleado. (Canales Casavilca & Huahualuque Carrizales, 2019).

CAPÍTULO III:

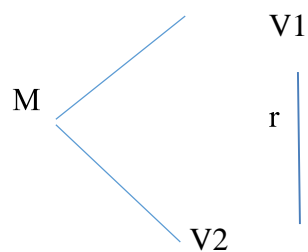
METODO

3.1. Tipo de investigación:

Este estudio que se desarrolló fue, de carácter descriptivo correlacional no experimental. “La investigación será no experimental al no manipular ninguna de las variables, en ese sentido se describirá los resultados del análisis de la relación de las variables en una muestra establecida (Niño Rojas, 2011)

3.2. Esquema de la investigación:

La investigación es descriptiva correlacional, busca determinar si hay una influencia entre las variables de estudio.



Dónde:

- M = Muestra
- V1 = Variable 1
- V2 = Variable 2
- r = Relación entre las variables

3.3. Población y muestra:

3.3.1. Población:

Autores como (Gómez, 2018) enuncia que: “es el grupo en su totalidad de cual se va estudiar, (sucesos, organizaciones, asociaciones, individuos, etc.) Los que tienen ciertas peculiaridades comunes, utilizables de la investigación” (p. 101).

En este presente estudio se trabajó con una población conformada por las autoridades académicas, docentes y empleados de la Universidad José Carlos Mariátegui, sede Arequipa.

La siguiente Tabla muestra la repartición de la totalidad de la población en estudio:

Tabla N° 2

Repartición de la Población en estudios de la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa

Personal	N°
Coordinadores	02
Docentes	14
Administrativos	9
Total de la población	25

3.3.2. Muestra:

Respecto a la muestra según Hernández, (2018) detalla que: “subgrupo de la encuesta de interés (sobre el cual se tendrán de recoger datos y que se precisa o

demarca de antemano con claridad) esto tiene que ser representativo de esta”. Puede que existan casos de poblaciones chicas, debiendo considerar excepciones por lo que no se aplicará el instrumento de investigación, ya que no es una muestra representativa y no va aportarnos datos exactos de toda la población.

Esta definición Herrera, (2019) indica “que si la población posee una cifra de elementos suficientemente extensa, se deberá utilizar la técnica del muestreo, o en caso contrario la investigación se efectuara para toda la población”. Siendo así No se extrajo ningún ejemplar por ser una población mínima, por el cual se trabajó con la integridad del grupo definido.

Se trabajó con autoridades académicas, docentes y personal administrativo, que se constituyó un total de 25 trabajadores que se encuentran dentro del régimen laboral privado.

Se estableció para esta investigación el muestreo por conveniencia una técnica de muestreo no probabilístico, también conocida como muestreo intencional, utilizada para el muestreo no aleatorio y basado en la accesibilidad, que supone un modo de selección bien definido, guiado por las peculiaridades y el contexto de la investigación, más que por un juicio estadístico de Generalizando a nivel de toda la Universidad José Carlos Mariátegui, he considerado este muestro conveniencia solo tomando como referencia la Sede Arequipa, porque resulta más fácil examinarla. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018).

3.4. Técnicas y herramientas de compilación de datos:

- Análisis de documentos: para este fin, se recolectarán datos de las fuentes creadas por la Universidad José Carlos Mariátegui y así

validadas por la bibliografía correspondiente.

- Investigación: Para ello se recopiló indagación sobre la toma de decisiones y procesos administrativos en la Universidad José Carlos Mariátegui.
- La herramienta: se utilizó un cuestionario para el personal docente y administrativo de la escuela, del cual se utilizó 19 ítems para adecuarnos a nuestros objetivos de investigación. La herramienta fue probada y aplicada en la investigación “El impacto de la gestión administrativa en la toma de decisiones de Universidad Tecnológica del Perú SAC, del distrito limeño los Olivos el año 2017”, cada pregunta se ajustó a la escala de Lickert, de acuerdo al presente orden:

- Totalmente de acuerdo 1
- De acuerdo 2
- Ni de acuerdo o ni en acuerdo 3
- En desacuerdo 4
- Totalmente en desacuerdo 5

3.5 Métodos de proceso y análisis de datos:

Se manejó el paquete estadístico SPSS - versión 22.

Se realiza mediante de una base de datos a la que se le aplica estadística descriptiva e inferencial.

CAPÍTULO IV:

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

A continuación, daremos a conocer los resultados, después de la aplicación del instrumento de:

- Resultados de la Variable independiente: Toma de decisiones
- Resultado de la Variable dependiente: Gestión Administrativa

Tabla N° 3

¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui se resuelven los problemas identificando alternativas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	7	28,6	28,6	28,6
De acuerdo	2	7,1	7,1	35,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	21,4	21,4	57,1
En desacuerdo	3	10,7	10,7	67,9
Totalmente en desacuerdo	8	32,2	32,2	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los participantes, que constituyen a 25 docentes y personal administrativo, el 28,6% respondió que está totalmente de acuerdo en que la Universidad José Carlos Mariátegui resuelve los problemas definiendo opciones, mientras que el 7,1% está de acuerdo en que esto expresa que cuando van a tomar una decisión, valoran las opciones y se resisten, porque muchas veces, cuando un gerente toma una decisión, si va a provocar un cambio, debe anticiparse lo más posible los efectos que tendrá, en qué sector, y para otros que puedan encontrarlo desagradable.

Tabla N° 4

¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui existe un análisis de los riesgos y beneficios para establecer una alternativa de solución ante los problemas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	39.2	39.2	39.2
De acuerdo	4	14,3	14,3	53,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28,6	28,6	82,1
Totalmente en desacuerdo	4	17,9	17,9	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

El 100% de los participantes, en representación de 25 docentes y administrativos, respondieron si la Universidad José Carlos Mariátegui ha realizado un análisis riesgo-beneficio de generar una alternativa para solucionar problemas, el 39,3% está muy de acuerdo, mientras que solo el 17,9% está muy en desacuerdo.

Deriva que quienes toman medidas razonan los pros y los contras, ya que no se trata

de tomar una decisión rápida, ya que muchas veces tal medida puede tener consecuencias tan negativas y correctas que es difícil repararlas, ya que esto significa daño o beneficio para toda la institución.

Tabla N° 5

¿Cree usted que las relaciones interpersonales mejoran sus aptitudes como trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de Acuerdo	9	35,7	35,7	35,7
De acuerdo	7	28,6	28,6	64,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	35,7	35,7	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

El 100% de los encuestados que significan 25 docentes y personal de planta alegaron que si la relación interpersonal mejoran sus habilidades como trabajador, el 35,7% está muy de acuerdo, y de la misma manera como porcentaje de trabajadores, las alternativas varían o no están de acuerdo, solo el 28,6% está de acuerdo.

Concluye que relación interpersonal obtienen una dependencia inmediata con la toma de decisiones porque si tal disposición beneficia a la mayoría de los sujetos de una institución, este trato puede perfeccionar significativamente, pero por el contrario, si el encargado universitario decide suspender a un docente o empleado por razones injustificadas, la relación interpersonal será negativa.

Tabla N° 6

¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui desarrolla los procesos técnicos para la selección de su personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	9	35,7	35,7	35,7
En desacuerdo	6	25,0	25,0	60,7
Totalmente en desacuerdo	10	39,3	39,3	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los encuestados que constituyen a 25 docentes y personal administrativo, manifestaron que si la Universidad José Carlos Mariátegui tiende a elaborar métodos competentes para la elección de su personal, el 39,3% no estaría de acuerdo, mientras que el 25,0% no estaría de acuerdo, esto quiere decir que muchas veces se elige al personal al azar, sin pasar por ningún tipo de evaluación, de igual forma conduce a una serie de controversia entre profesores y personal administrativo.

Tabla N° 7

¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui cuenta con buenas herramientas educativas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en acuerdo	8	32,1	32,1	32,1
De acuerdo	17	67,9	67,9	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los encuestados que detallan a 25 docentes y personal administrativo, el 32,1% respondió a la pregunta si la Universidad José Carlos Mariátegui cuenta con una buena herramienta didáctica, totalmente de acuerdo y el 67,9% de acuerdo; Por lo que toda institución debe contar con buenas herramientas educativas, como la logística educativa (representación informática, multimedia, biblioteca digital) para un mejor aprendizaje, además, todas las áreas de la universidad están vinculadas entre sí a través de una red, con el centro y las sucursales. , en el caso de la Universidad José Carlos Mariátegui, cuentan con herramientas educativas proporcionadas por el buen manejo profesional y técnico del aprendizaje por parte de las autoridades competentes y con la colaboración del personal administrativo, así como del propio Sindicato de Estudiantes.

Tabla N° 8

¿Considera que las actitudes de los trabajadores permiten el logro de objetivos y metas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	10,7	10,7	10,7
De acuerdo	8	32,1	32,1	42,9
Desacuerdo	10	39,3	39,3	82,1
En desacuerdo	4	17,9	17,9	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

El 100% de los entrevistados que significan a 25 docentes y personal administrativo, quienes revelaron si creen que las actitudes del personal permiten alcanzar las metas y objetivos, el 39.3% está en desacuerdo, frente al 10.7% que está muy de acuerdo, y concluye que todo trabajador que labora en la universidad tiene sus propias características. En términos de carácter, comportamiento y percepción de todo como se le presenta ya que un alto porcentaje de este grupo clase difería, porque muchas veces no quería compartir con lo decidido de los directivos en cada área de trabajo.

Tabla N° 9

¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui existe un horario de trabajo definido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	46,4	46,4	46,4
De acuerdo	14	53,6	53,6	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Entre el 100% de los encuestados que representan a 25 docentes y personal administrativo, respondieron que la Universidad José Carlos Mariátegui cuenta con un programa de ingreso y egreso bien establecido, el 46,4% estuvo muy de acuerdo y solo el 53,6% de acuerdo. Por ello, creemos que es fundamental la puntualidad como valor en toda institución y que limitando el tiempo de labor se pueden realizar una amplia gama de actividades de aprendizaje, donde cada empleado conoce bien su tiempo y es una forma de llevar su control.

Tabla N° 10

¿Considera usted que en Universidad José Carlos Mariátegui los trabajadores participan para lograr la misión de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	10	39,3	39,3	39,3
Ni en desacuerdo ni en desacuerdo	6	25,0	25,0	64,3
Totalmente en desacuerdo	9	35,7	35,7	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los entrevistados que son 25 docentes y personal administrativo, el 39,3% respondió que no estaba de acuerdo y el 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que significa que un gran porcentaje del personal con el que trabajaba en la mencionada universidad no se identifica con la misión de la institución, porque la pueden considerar obsoleta o simplemente no tenerla en cuenta, lo que hoy ya no es relevante en una sociedad globalizada.

Tabla N° 11

¿Los trabajadores tienen conocimiento de la visión de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	15	57,1	57,1	57,1
Desacuerdo	10	42,9	42,9	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los encuestados que son 25 docentes y personal administrativo, el 57,1% respondió que estaba de acuerdo con la visión de la Universidad José Carlos Mariátegui y solo el 42,9% estuvo de acuerdo con la visión, que requiere una reformulación fundamental. Adaptación o cambio, ya que misión y visión se interrelacionan para lograr metas a corto, mediano y largo plazo.

Tabla N° 12

¿Considera usted que las evaluaciones que se realizan permiten lograr los objetivos institucionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	10	39,3	39,3	39,3
En desacuerdo	9	35,7	35,7	75,0
Totalmente en				
Desacuerdo	6	25,0	25,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Comentario

Del 100% de los entrevistados que representan a 25 docentes y administrativos, manifestaron que si se realizan valoraciones que permitan el logro de las metas de la institución, el 39,3% no está de acuerdo con ellas y el 25% está totalmente en desacuerdo, lo que indica que al fin y al cabo, las valoraciones se hicieron no tiene la influencia suficiente para poder provocar una transformación en la organización de la universidad, que muchas veces se lleva a cabo de manera superficial, más subjetiva que objetiva.

Tabla N° 13

¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui le brinda los recursos materiales para que realice su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	10	39,3	39,3	39,3
Desacuerdo	15	60,7	60,7	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

De los encuestados que son el 100% constituyen 25 docentes y administrativos expresaron el 60.7% están en desacuerdo, mientras que el 39.3% están de acuerdo a los resultados obtenidos, consideramos, existe una dualidad en los criterios de las respuestas, que si bien existen los recursos logísticos que debe tener cada una de las facultades, muchas de ellas no logra satisfacer el ritmo del trabajo de un sector de este grupo de trabajadores.

Tabla N° 14

¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui se preocupa por su talento humano?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	28,6	28,6	28,6
De acuerdo	15	57,1	57,1	85,7
Desacuerdo	3	14,3	14,3	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los encuestados que significan 25 docentes y personal administrativo expresaron el 57.1% que si está de acuerdo que la universidad se preocupa del talento humano, solo el 14.3% en desacuerdo, aquí debemos advertir que toda organización debe procurar que su personal debe llegar a desarrollar sus competencias laborales, ser competitivo frente a los desafíos que se viene dando en la sociedad del conocimiento, es decir, que el personal demuestra tener un talento humano, a través de las habilidades, destrezas y conocimientos, entonces la organización tendrá un apoyo decisivo en el desarrollo de los planes estratégicos

Tabla N° 15

¿La Universidad José Carlos Mariátegui tiene definido a que segmento brinda sus servicios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	10	39,3	39,3	53,6
Desacuerdo	12	46,4	46,4	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los entrevistados que son 25 docentes y personal administrativo expresaron, están de acuerdo el 39,3% mientras que 46.4% en desacuerdo que La Universidad José Carlos Mariátegui tiene determinado a que segmento ofrece sus servicios, puesto que cuenta con dicho personal para cualquier eventualidad.

Tabla N° 16

¿Considera usted que la Universidad José Carlos Mariátegui cuenta con líderes para desarrollar las actividades administrativas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	10	39,3	39,3	39,3
Desacuerdo	15	60,7	60,7	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de los entrevistados que son 25 docentes y personal administrativos indicaron, el 60.7% están en desacuerdo, mientras que el 39.3% si está de acuerdo, pues un porcentaje de ellos, consideran que aún no hay líderes que toman los mandos de dirección en forma de liderazgo, lo que se corre el riesgo que las consecuencias puede ser nefastas.

El liderazgo está íntimamente ligado con el servicio administrativo, como también en la determinación de decisiones, siempre en cuando todo se lleve a cabo de forma coordinada en favor de la institución universitaria.

Tabla N° 17

¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui se realizan actividades de liderazgos reconocidos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	10	39,3	39,3	39,3
Desacuerdo	15	60,7	60,7	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Comentario

Del 100% de los encuestados que constituyen 25 docentes y personal administrativos expresaron el 60,7% está en desacuerdo y el acuerdo el 39.3%, esto significa que en la Universidad José Carlos Mariátegui si realizan actividades de liderazgos reconocidos, no lo efectúa de manera frecuente, quienes a veces representan, son elegidos en forma aleatoria.

Tabla N° 18

¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui existen eficientes responsables del área financiera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	12	49,0	49,0	50,0
De acuerdo	13	51,0	51,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Comentario

Del 100% de los entrevistados que son 25 trabajadores administrativos y docentes expresaron que el 49% está totalmente en desacuerdo y el 51% de acuerdo, lo que significa que quienes son responsables en las finanzas muchas veces no saben resolver en forma asertiva, o que a veces las decisiones son ambiguas, en algunos casos, se trata que los procesos de la gestión administrativo tardan más de lo debido.

Tabla N° 19

¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui se ofrece un servicio administrativo de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	10	35,7	35,7	35,7
Desacuerdo	15	64,3	64,3	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Comentario

Los encuestados al 100% que detallan 25 personal administrativo y docentes expresaron, el 64.3% que estar en desacuerdo, mientras que el 35.7% de acuerdo, esto significa que un sector del personal cuestiona que el proceso del servicio administrativo es regular, en cuanto a su calidad que debe responder en la eficiencia y eficacia.

Tabla N° 20

¿Considera usted que en la Universidad José Carlos Mariátegui el servicio de atención al estudiante es de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad o
Totalmente en Desacuerdo	11	46,4	46,4	46,4
De acuerdo	14	53,6	53,6	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los encuestados que son el 100% representados por 25 docentes y trabajadores administrativos manifestaron que si están de acuerdo con el 53.6%, mientras que totalmente en desacuerdo 46.4%, que solo en forma muy significativa la atención al estudiante está en forma regular en el aspecto de la petición de sus requerimientos, especialmente cuando los estudiantes desean subsanar alguna asignatura, en pedir el permiso correspondiente.

Tabla N° 21

¿Las actividades que desarrolla son coherentes con su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	17,9	17,9	17,9
De acuerdo	9	39,3	39,3	57,1
Desacuerdo	11	42,9	42,9	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación

Del 100% de la encuesta que constituyen 25 docentes y personal administrativo manifestaron, el 42.9% estar en desacuerdo, solo el 17,9% están totalmente en desacuerdo esto se debe que el perfil de los trabajadores, un alto porcentaje no se ajusta al perfil de los puestos de trabajo y en consecuencia puede que el nivel de productividad no daría los resultados acertados.

4.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la Hipótesis General

La hipótesis general se ha proyectado, que existe una influencia

significativa de la Toma de decisiones en la gestión administrativa de la Universidad “José Carlos Mariátegui” Sede Arequipa 2019.

Figura N° 1

Gráfico

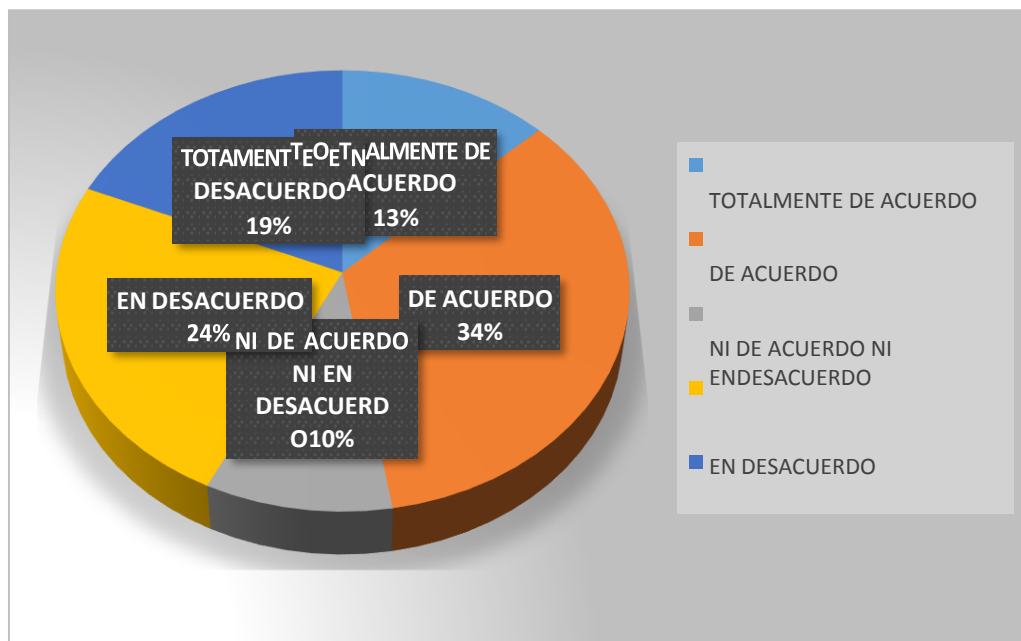


Tabla N° 22

Relación de la Toma de Decisiones y el Proceso y Gestión Administrativa

Toma de Decisiones	Correlación de Pearson	1	0.45
	Sig. (bilateral)		0.5
	N		25
Proceso y gestión administrativa	Correlación de Pearson	0.45	
	Sig. (bilateral)	0.5	
	N		25

Fuente: Elaboración propia

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error establecido:

- **Hipótesis Nula:** *No Existe una influencia significativa de la Toma de decisiones en la gestión administrativa de la Universidad “José Carlos Mariátegui” Sede Arequipa 2019.*
- **Hipótesis Alterna:** *Existe una influencia significativa de la Toma de decisiones en la gestión administrativa de la Universidad “José Carlos Mariátegui” Sede Arequipa 2019.*

Según la tabla 22 Podemos notar que existe una relación significativa para $R: .045$ $p < 0.05$ para la variable Toma de decisiones y el proceso y gestión administrativa, de manera que podemos considerar que esta última influye de manera decisiva.

Demostración de la hipótesis específica primera: Se menciona lo siguiente:

Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa 2019.

Tabla N° 23

Repercusión lineal simple y paralelismo de significancia para demostrar influencia de la toma de disposiciones en las acciones de personal

Modelo	Coeficientes estandarizados		no Coeficientes estandarizados	t	Sig
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	17,948	3,465		5,180	0,000
Toma de decisiones	2,004	1,072	3,011	3,058	0,004

Enunciación de hipótesis estadística al 5% de error establecido:

- **Hipótesis Nula:** *No existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.*

- **Hipótesis Alterna:** *Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.*

En lo que respecta la Tabla 23, se ve el valor de sig. 0.004 que es menos del 5% del error dado por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa que es:

Existe una influencia significativa de la toma de decisiones gerenciales en las acciones de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui, Sede Arequipa.

Evidencia para la Segunda Hipótesis: Como segunda hipótesis se ha propuesto la siguiente:

Incidencia en la toma de decisiones en la gestión administrativa de trámites en abastecimiento en la Sede Arequipa de la Universidad José Carlos Mariátegui.

Tabla N° 24

Regresión lineal simple y nivel de significación para demostrar influencia de la toma de decisiones en las acciones de abastecimiento

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	3,998	1,297		3,082	0,005
Toma de decisiones	12,031	13,027	6,220	8,151	0,000

Formulación de hipótesis estadístico al 5% de error establecido:

- **Hipótesis Nula:** *No existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de abastecimiento en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa 2019*
- **Hipótesis Alternativa:** *Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de abastecimiento en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa 2019.*

En la tabla 24, muestra un valor sig. de 0,000, lo cual es menor al 5% de error establecido, consecuentemente objetamos la hipótesis nula y la hipótesis alternativa se conforma, así que:

Está una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de abastecimiento en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa 2019.

Demostración de la hipótesis tercera específica: Como hipótesis específica tercera se ha proyectado lo consiguiente:

Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de financieras en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.

Tabla N° 25

Retracción lineal simple y nivel de significancia para demostrar influencia de la toma de decisiones en las acciones financieras

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
(Constante)	3,825	1,245			3,072	0,005
Toma de decisiones	8,011	3,026	6,086		5,441	0,003

Formulación de hipótesis estadística al 5% de error establecido:

- **Hipótesis Nula:** *No existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones financieras en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.*
- **Hipótesis Alterna:** *Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones financieras en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.*

.Según la tabla 25, muestra una cuantía sig. de 0,000, lo cual es menor al 5% de error establecido, consecuentemente refutamos la hipótesis nula y la hipótesis

alterna es demostrada, es así que:

Consta una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones financieras en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa.

4.3. Discusión de resultados.

Con base de las deducciones en la encuesta como de una serie de estudios, se debe indicar que los contextos de investigación son desiguales, ya que no podemos predecir que los asuntos administrativos, académicos y profesional es el mismo, como también, de los sector del grupo de docentes universitarios y el personal administrativo, se diferencia por una serie de aspectos: en primer lugar, se debe tener conocimiento acerca de puesto de trabajo que desempeñan dentro de la organización

Naturalmente, cada personal tiene sus propias funciones generales y específicas de acuerdo a un documento denominado Manual de Organización de Funciones, en el cual establece, las competencias, el perfil ideal y las responsabilidades.

En este caso, nuestro objeto de estudio establece si existe una predominio entre la Toma de decisiones frente al proceso y gestión administrativa, quedando a la percepción y las deducciones recogidos por la información recogidos a través de las encuestas, se ha determinado, que un sector del personal, cuestiona la acción de la toma de decisiones de parte de quienes son responsables, tanto en el área académica como en el personal administrativo.

Muchas veces al asumir las acciones de tomar una decisión se da dos

vertientes, el pro y contra, hasta donde impactaría en forma positiva o negativa, tal decisión, a quienes perjudicaría y a otra beneficiaria, puesto que muchas veces, la toma de decisiones no podría llegarse a satisfacer a todos dentro de la organización.

De otro lado, los resultados llevados a cabo por otras investigaciones tienen matices muy diferentes, puesto que en algunos casos, quienes llevan a la responsabilidad de la Toma de decisiones lo realizan con un criterio profesional y no improvisadamente, de la misma manera que si el proceso y la gestión de la administración se encuentra burocratizada por sus fases, entonces, en la toma de decisiones deberá considerar que la eficiencia y eficaz sea primero, en el caso de la Universidad de José Carlos Mariátegui de la Sede Arequipa, en las escuelas profesionales de Derecho y Contabilidad, la toma de decisiones es regular y cuestionada en parte por parte de un sector del personal académico y administrativo, especialmente en cuanto a la contratación que lo realizan de forma aleatoria, otro de los aspectos es el horario de trabajo, que un sector está de acuerdo, pues toda organización debe establecer un horario adecuado, para el cumplimiento de las responsabilidades que posee cada trabajador en una organización, de tratarse de la casa Universitaria “José Carlos Mariátegui” posee un horario para el personal que electrónicamente se marca y así evitar cualquier alteración del caso.

Otra de las falencias que tiene la universidad, es que un alto porcentaje que las actividades programadas muchas veces no son coherentes con su puesto de trabajo, debido a que esas responsabilidades les tocan, a otro

tipo de personal, pero que deben cumplir en calidad de colaboradores

En cuanto a la calidad de atención que brinda la universidad, existe un margen entre quienes aprueban o desaprueban, ya que muchas veces, en los requerimientos que solicitan los estudiantes, quedan entrapados por los procesos burocráticos, una de a las razones que la gestión administrativa, se debe a que depende las autorizaciones de la central de la universidad.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de haber hecho el tratamiento y observación de los datos de la investigación que se ha detallado se concluye:

Primera. –

Que hay una influencia significativa de la toma de decisiones desarrolladas por las atribuciones universitarias en la Gestión Administrativa de la Universidad José Carlos Mariátegui, sede Arequipa 2019. Esto se verifica en la validación de las tres hipótesis específicas.

Segunda. -

Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa 2019 Ya que se ha demostrado que muestra un valor un valor sig. de 0,004, lo cual es menor al 5% de error establecido.

Tercera. -

Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones de abastecimiento en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa 2019, ya que se ha demostrado que se tiene

un valor sig. de 0,000, lo cual es menor al 5% de error establecido,

Cuarta. -

Existe una influencia significativa de la toma de decisiones en la gestión administrativa de las acciones financieras en la Universidad José Carlos Mariátegui Sede Arequipa, 2019, ya que muestra un valor sig. de 0,000, lo cual es menor al 5% de error establecido.

5.2. Recomendaciones

Primera. -

Que la universidad de José Carlos Mariátegui debe efectuar una sensibilización al personal de los diferentes niveles de decisión sobre la importancia que tiene las decisiones en el desarrollo de las actividades administrativas de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Arequipa.

Segunda. -

Desarrollar un programa de capacitación sobre la Toma de decisiones en las organizaciones educativas, con la finalidad formar capacidades sobre el proceso que se debe seguir para la toma de decisiones.

Tercera. -

Promover la participación de los colaboradores en el proceso de la toma de decisiones implementando el trabajo en equipo.

Cuarta. -

Realizar reuniones de coordinación entre los diferentes estamentos de la universidad, así como en los niveles operativos, sobre la problemática institucional a fin de tomar decisiones que ayuden a la realización de un trabajo coordinado, eficiente y que ayude solución de problemas.

BIBLIOGRAFÍA

- Arbeláez, D. C. (Dic, 2018). Planificación Estratégica como Pilares del Desarrollo Organizacional. En *Planificación Estratégica como Pilares del Desarrollo Organizacional* (pág. 11). Gerencia Libre Volumen 5.
- Argandoña, F. (s.f.). *La Teoría de la Organización*. Cali: Achette.
- Borea, L. F. (17 de Marzo de 2017). *La Toma de Decisiones*. Obtenido de La Toma de Decisiones: <http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/4/26/m0.pdf>
- Campos, S. (2011). *Incidencia de la Gestión administrativa de la Biblioteca Municipal "PedroMoncajo"*. Ibarra- Ecuador: Universidad Técnica del Norte.
- Canales Casavilca, J. M., & Huahualuque Carrizales, W. E. (2019). *Gestión Administrativa y su Influencia en el Crecimiento Empresarial*. Obtenido de Gestión Administrativa y su Influencia en el Crecimiento Empresarial: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/663>
- Castillo-Ruano, G. R. (2018). Evaluación estratégica desde una matriz FODA en la empresa aglomerados. *Polo del Conocimiento*, 7.
- Chiavenato, I. (2010). *Planeación estratégica Fundamentos y aplicaciones*. México: Mcgraw Hill.
- David, F. R. (2016). *Administración Estratégica*. México: Pearson.
- David, F. R. (2019 - 14° Edición). *Conceptos de la Administración Estratégica*. México: Pearson.
- Delgado, E. y. (2008). *Conceptos de la Administración Estratégica*. México: Editorial Pearson Educación 14° Edición.
- Díaz, M. A. (2017). *Toma de Decisiones*. Obtenido de Toma de Decisiones:

https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_Toma deDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y

Díaz, M. A. (s.f.). Toma de Decisiones. *Centro Cultural Itaca S.C.*, 15.

Estatuto. (10 de marzo de 2017). *Universidad José Carlos Mariátegui*. Obtenido de Universidad José Carlos Mariátegui: <https://www.ujcm.edu.pe/content/aprobar-el-estatuto-de-la-universidad-jos%C3%A9-carlos-mari%C3%A1tegui-adecuado-la-nueva-ley>

Federico Marcó, H. A. (2019). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Buenos Aires: Editoria Universidad Nacional Arturo Jauretche.

FODA. (2018). *QuestionPro*.

García, K. S. (2017). *Indicadores de Gestión Administrativa como mecanismo de control*. Obtenido de indicadores de Gestión Administrativa como mecanismo de control.

- Gloria Molinari, A. A. (2018). *Las Áreas Funcionales en las organizaciones*. Argentina: Editorial de la Universidad de la Plata.
- Gómez, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. Lima: Brujas.
- Gonzales Chávez, A. F. (2017). *Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de Universidad Ricardo Palma: <https://repositorio.urp.edu.pe/>
- Hernández, S. (2018). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Grijalbo.
- Herrera, R. (2019). *Investigación científica*. Lima: Minerva.
- Koontz, H. (2013). *Elementos de la administración . Un enfoque internacional*. México :Mcaw Hill.
- Luis Hernán, B. G. (2011). *Gestión , concepto importancia y tipos*. Obtenido de Gestión, concepto importancia y tipos: https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2039/3/Benavides_Gaibor_Luis_Hernan.pdf
- Meléndez. (2016). *Control Interno*. Chimbote: Universidad de los Ángeles de Chimbote.
- Meléndez, T. (2013). *Auditoria*. México: Norma .
- Mendoza-Briones, A. A. (2017). Importancia de la Gestión administrativa. *Dominio de las Ciencias*.
- Mendoza-Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas. *Dominio de las Ciencias*, 18.
- Mengual, A. (2012). Toma de decisiones: como habilidad. *Revista de investigación .Editada Área de innovación y desarrollo S.L. , 3*.
- Muñoz, G. (2012). *Toma de Decisiones*. Lima: San Marcos.
- Osorio, J. (2013). *Organización de las empresas*. Lima: Nuevo Mundo .
- Plaza, J. (2011). *Estudio de la Organización empresarial*. Lima: Universidad

Villarreal . Saucedo, M. L. (2019). *El Control Interno y su relación con la Gestión Administrativa de la*

Unidad Técnica de Tesorería de la UNC - 2017. Obtenido de <https://1library.co/document/z1d705vz-relacion-gestion-administrativa-tecnica-tesoreria-universidad-nacional-cajamarca.html>

Service, B. B. (s.f.). Modulo de Recursos Humanos Líder en Estratégias para el crecimiento consolidación de Empresas. *Service, Bet Bussines*.

Westheircher, G. (2018). *Gestión*. Lima: Economipedia.

Zapata Rotundo, G. J. (27 de Junio de 2016). *Toma de Decisiones y Estilo de Liderazgo: Estudio en Medianas Empresas*. Venezuela: Compendium.