

GESTIÓN ORGANIZATIVA

Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AND LABOR PERFORMANCE OF WORKERS AT UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA

Ana Silvia Vásquez Najarro¹

E-mail: aivlis_ana20@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3025-4374>

Golber Rojas Yauri^{1*}

E-mail: grojas@unah.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7153-8698>

Héctor Luis Oscata Hilario²

E-mail: hoscata@unab.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2525-9951>

¹Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Perú.

²Universidad Nacional de Barranca, Perú.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vásquez Najarro, A. S., Rojas Yauri, G., & Oscata Hilario, H. L. (2025). Gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. *Universidad y Sociedad*, 17(1), e4955.

RESUMEN

El enfoque principal de este estudio fue examinar la relación entre la gestión organizativa y el rendimiento laboral de los empleados en la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Se partió de la premisa de que existe una correlación significativa entre el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta y la gestión organizativa. La muestra utilizada en este estudio consistió en 47 empleados administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, mientras que la población total comprendía 54 administrativos pertenecientes a la misma institución. Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach siguiendo estos pasos: En una primera instancia, se optó por una muestra piloto compuesta por 20 trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta para evaluar la confiabilidad del cuestionario de gestión organizacional. Esta muestra se utilizó para determinar el nivel de confiabilidad. Seguidamente, mediante el uso del software SPSS para un análisis preciso, se estimó la confiabilidad utilizando la consistencia interna de Cronbach. El análisis y la conclusión derivada indican que existe una relación significativa entre la gestión organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Dado que la prueba de chi-cuadrado arrojó un valor de 39.236, es decir, dentro del intervalo de $13.848 \leq X \leq 36.415$, este valor se sitúa en la región de rechazo, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y favorece la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Gestión organizativa, Desempeño laboral, Eficiencia institucional

ABSTRACT

The relationship between organizational management and the job performance of employees of the National Autonomous University of Huanta was the main topic that this study attempted to address. It was assumed that the job performance of the workers of the National Autonomous University of Huanta and organizational management were significantly correlated. In this study, the sample was made up of 47 administrative workers from the National Autonomous University of Huanta, while the population was made up of 54 administrative workers from the same institution. To establish the reliability of the instruments, Cronbach's alpha coefficient was used through the following steps.



to. First, a pilot sample of 20 workers from the National Autonomous University of Huanta was selected to evaluate the reliability of the organizational management questionnaire. It was then used to determine the level of reliability. b. Next, using SPSS software to analyze and accurately determine the result, reliability was estimated using Cronbach's internal consistency. The analysis and the conclusion obtained indicate that there is a significant relationship between organizational management and the work performance of the workers of the National Autonomous University of Huanta. Given that the chi-square test gave a value of 39,236 - that is, between $13,848 \leq X \leq 36.415$ -, the value falls within the rejection region, ruling out the acceptance of the null hypothesis and favoring the alternative.

Keywords: Organizational management, Job performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión organizativa es un aspecto crucial en el funcionamiento de las instituciones, especialmente en el ámbito educativo, donde el desarrollo humano y la estabilidad son fundamentales para alcanzar los objetivos institucionales. Este estudio se centra en la relación entre la gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, una institución que ha experimentado un crecimiento significativo desde su creación en 2013. A medida que la universidad ha ido aumentando su personal administrativo, se ha vuelto esencial evaluar cómo la gestión organizativa impacta en el rendimiento de sus empleados. Este estudio se realiza en respuesta a las tendencias emergentes del mercado laboral en relación con la mejora de la gestión organizativa, que es crucial para preservar el crecimiento, la estabilidad y el desarrollo humano de la organización, así como para mejorar el conjunto de conocimientos y habilidades, Gede & Huluka, (2024). En su investigación introduce una nueva perspectiva de la relación entre el compromiso de los empleados y el rendimiento organizativo al concentrarse específicamente en el contexto de las universidades públicas, "con una cultura organizativa sólida, que crea un entorno de trabajo propicio, está llena de valores positivos y facilita el compromiso del personal" (Rojak et al., 2024). Por su parte Yudit (2018), identifica la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores. Fundamentándose que existe una relación positiva media y significativa entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral. Aunque hay aspectos positivos en la gestión administrativa, existen áreas críticas que requieren atención, como la implementación de un sistema de evaluación de desempeño y la

mejora continua de los programas de capacitación (Yoza et al., 2024)

Materiales y métodos

La investigación se justifica en el contexto de las tendencias emergentes del mercado laboral, donde la mejora de la gestión organizativa se ha convertido en un factor determinante para el éxito y la satisfacción laboral. Se busca entender cómo el clima organizativo, que abarca factores como la comunicación interna y la motivación, influye en el desempeño de los trabajadores. Respaldada la noción común de que empleados más desarrollados personalmente son más productivos, sino que también destaca la necesidad de enfoques proactivos de las empresas para manejar de manera asertiva las herramientas y técnicas para conseguir que el empleado se sienta autor realizado en su cargo (Villanueva, 2024). A través de un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, se analizan las dimensiones de dirección y control, así como la gestión de recursos humanos, para determinar su incidencia en el desempeño laboral, La gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento laboral, aportando una visión integral del desempeño organizacional. Una administración coherente del personal es clave para la sostenibilidad y desarrollo de la institución, mejorando su productividad (Cabezas & Brito, 2021). Un alto nivel de satisfacción entre los socios en relación con la calidad de los servicios financieros proporcionados por los empleados (Estacio, 2024).

Este estudio no solo tiene como objetivo contribuir al conocimiento académico sobre la gestión organizativa en el ámbito educativo, sino también ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas en la Universidad Nacional Autónoma de Huanta para mejorar la satisfacción y el rendimiento de su personal administrativo. La investigación se estructura en cinco capítulos que abordan desde el planteamiento del problema hasta la presentación de resultados y recomendaciones, proporcionando un marco integral para entender la dinámica entre la gestión organizativa y el desempeño laboral en esta institución.

Investigación cuantitativa, correlacional y no experimental deductivo en consecuencia, este proceso se llevó a cabo mediante el juicio de expertos (5), para lo cual se solicitó el asesoramiento de respetados profesores de la Cátedra de Posgrado. Ellos determinaron si la alineación de la cuerda del instrumento era la adecuada. Se les entregó la matriz de consistencia, la prueba de conocimientos para evaluar el nivel de aprendizaje de matemáticas, el formulario de validez para determinar si los criterios, objetivos y temas eran adecuados, la calidad de la técnica de representatividad y la calidad del lenguaje. Los expertos consideraron que existía una estrecha relación entre los

critérios y objetivos del estudio y los “componentes básicos de la prueba”, basándose en el proceso de validación, como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1: Nivel de validez de los instrumentos aplicados.

| | | Aprendizaje | |
|------------------------|------------------------------|-------------|------|
| | | Puntaje | % |
| 1. | Dr. Montalvo Fritas, Willner | 810 | 90 |
| 2. | Dr. Esteban Nieto Nicodemos | 865 | 95 |
| 3. | Dr. Rubén Flores Rosas | 865 | 95 |
| 4. | Dr. Adler Canduelas Sabrera | 810 | 90 |
| 5. | Dr. Salomón Bernal Villegas | 810 | 90 |
| Promedio de valoración | | 4160 | 92.0 |

Fuente. Elaboración Propia.

Los valores obtenidos al tabular la clasificación realizada por el experto, con base en la ficha de observación sobre el nivel de aprendizaje social y personal, permiten determinar la validez del instrumento, como se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2: Valores de los niveles de validez.

| Valores | Niveles de Validez |
|----------|--------------------|
| 91 - 100 | Excelente |
| 81-90 | Muy bueno |
| 71-80 | Bueno |
| 61-70 | Regular |
| 51-60 | Deficiente |

Fuente: Basado en la investigación de Cabanillas (2004, p. 76).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, para la ficha de observación sobre el nivel de aprendizaje sobre personal social se obtuvo un valor de 92%, por lo cual se puede deducir que el instrumento tiene una excelente validez.

Descripción de otras técnicas de recolección de datos Análisis documental.

El proceso de análisis de un documento consiste en seleccionar las ideas informativamente importantes de un documento para expresar de forma concisa y precisa su contenido con el fin de extraer la información que contiene. Esta representación puede utilizarse para identificar un documento, encontrar puntos de acceso durante una búsqueda documental, indicar su contenido o actuar como sustituto del documento real. Según Bernal, (2016) esta técnica se basa en ficheros bibliográficos y tiene como objetivo analizar material impreso. Se utiliza en el desarrollo del marco teórico del estudio (p. 177).

Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Durante el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tendrán en cuenta tanto la estadística descriptiva como la inferencial.

Estadística descriptiva

Según Webster (2010) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10). Para ello, se emplean las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se procede al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtiene como producto:

- Tablas. Se elaboran tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas Apa (2010, p. 127) menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”. Además, Kerlinger & Lee (2002) las clasifican: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto, esta investigación usará tablas bidimensionales.

Gráficas. Las gráficas, incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitirán “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (Apa, 2010, p. 156). Según APA (2010), la gráfica se sitúa en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (p. 127). Acerca de las gráficas, Kerlinger & Lee, (2002, p. 179) mencionan que “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.

Interpretaciones. Las tablas y los gráficos serán interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger & Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

RESULTADOS- DISCUSIÓN

La finalidad de la estadística descriptiva es obtener datos representativos de la muestra (Tabla 3) con el propósito de generalizarlos a la población en estudio. En este sentido, Navidi (2015, pp. 1–2) señala: “La idea fundamental que subyace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir sobre una población a partir del estudio de una muestra relativamente pequeña seleccionada de la misma”.

a.- Análisis descriptivo de la dimensión orientación a resultados

Tabla 3: Resultado: Frecuencia de la dimensión orientación a resultados.

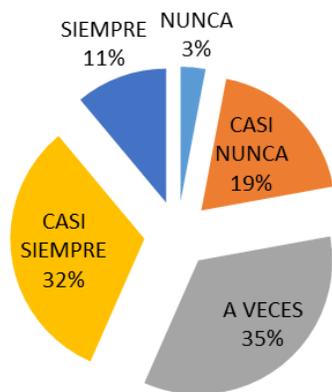
| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 1 | 3% |
| Casi nunca | 9 | 19% |
| A veces | 16 | 34% |
| Casi siempre | 15 | 32% |
| Siempre | 5 | 11% |
| Total | 47 | 100% |

Fuente. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según los datos representados en la Figura 1 y en la Tabla 3, el 32% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, señalan que el desempeño laboral relacionado con la orientación a resultados ocurre “Casi Siempre”. Asimismo, el 35% indica que sucede “A Veces”, el 19% menciona que ocurre “Casi Nunca”, el 11% reporta que ocurre “Siempre”, y el 3% refiere que “Nunca” se da esta situación. Estos resultados evidencian variaciones significativas en la percepción de la orientación a resultados como componente del desempeño laboral.

Fig 1: Orientación a resultados.



Fuente. Elaboración Propia.

b.- Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo.

Interpretación:

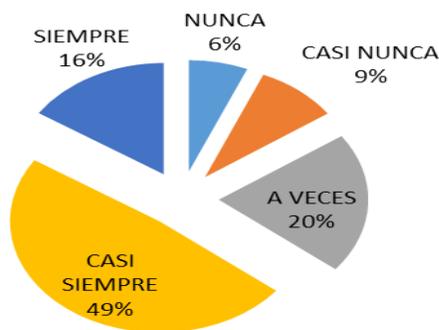
Según los datos presentados en la Figura 2 y en la Tabla 4, el 49% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta señala que el desempeño laboral relacionado con el trabajo en equipo ocurre “Casi Siempre”. Asimismo, el 20% indica que sucede “A Veces”, el 9% menciona que ocurre “Casi Nunca”, el 16% reporta que ocurre “Siempre”, y el 6% refiere que “Nunca” se da esta condición. Estos resultados destacan la predominancia del trabajo en equipo como un factor clave en el desempeño laboral dentro de la institución.

Tabla 4: Resultado: Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo.

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 3 | 6% |
| Casi nunca | 4 | 9% |
| A veces | 10 | 20% |
| Casi siempre | 23 | 49% |
| Siempre | 7 | 16% |
| Total | 47 | 100% |

Fuente. Elaboración Propia.

Fig 2: Trabajo en equipo.



Fuente. Elaboración Propia.

c.- Análisis descriptivo de la dimensión organización de las tareas.

Interpretación:

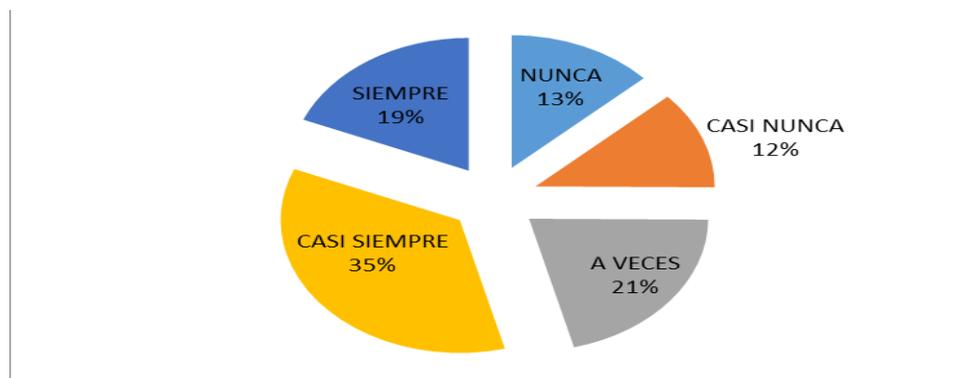
De acuerdo con los datos presentados en la Figura 3 y en la Tabla 5, el 35% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta señala que el desempeño laboral relacionado con la organización de las tareas ocurre “Casi Siempre”. Por otro lado, el 21% de los encuestados afirma que esta situación se da “A Veces”, mientras que el 12% indica que ocurre “Casi Nunca”. Además, el 19% reporta que el desempeño laboral en esta categoría se presenta “Siempre”, y el 13% menciona que “Nunca” se lleva a cabo de manera adecuada. Estos resultados evidencian una tendencia variada en la percepción de los trabajadores respecto a la organización de las tareas, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan el desempeño laboral en esta área crítica.

Tabla 5: Resultado: Frecuencia de la dimensión organización de las tareas.

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 6 | 13% |
| Casi nunca | 6 | 12% |
| A veces | 10 | 21% |
| Casi siempre | 17 | 35% |
| Siempre | 9 | 19% |
| Total | 47 | 100% |

Fuente. Elaboración Propia.

Fig 3: Organización de las tareas.



Fuente. Elaboración Propia

d.- Análisis descriptivo de la dimensión orientación al usuario

Interpretación:

Según los datos representados en la Figura 4 y en la tabla 6, el 37% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta reporta que el desempeño laboral en orientación al usuario ocurre “Casi Siempre”. Por su parte, el 22% indica que se presenta “A Veces”, el 10% señala que ocurre “Casi Nunca”, el 28% menciona que sucede “Siempre”, y el 3% afirma que “Nunca” se manifiesta esta situación. Estos resultados evidencian diferencias significativas en la percepción del desempeño laboral en este aspecto, destacando una mayor frecuencia en los niveles de “Casi Siempre” y “Siempre”.

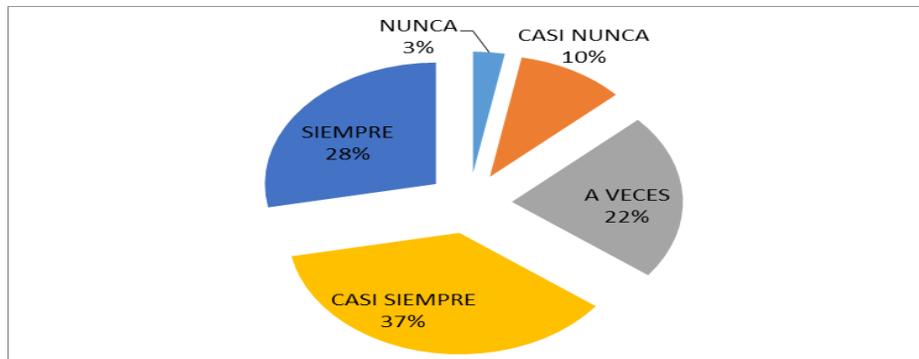
Tabla 6: Resultado: Frecuencia de la dimensión orientación al usuario.

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Nunca | 1 | 3% |
| Casi nunca | 5 | 10% |
| A veces | 10 | 22% |

| | | |
|--------------|----|------|
| Casi siempre | 17 | 37% |
| Siempre | 13 | 28% |
| Total | 47 | 100% |

Fuente. Elaboración Propia.

Fig 4: orientación al usuario.



Fuente. Elaboración Propia.

e.- Análisis descriptivo de las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral

Interpretación:

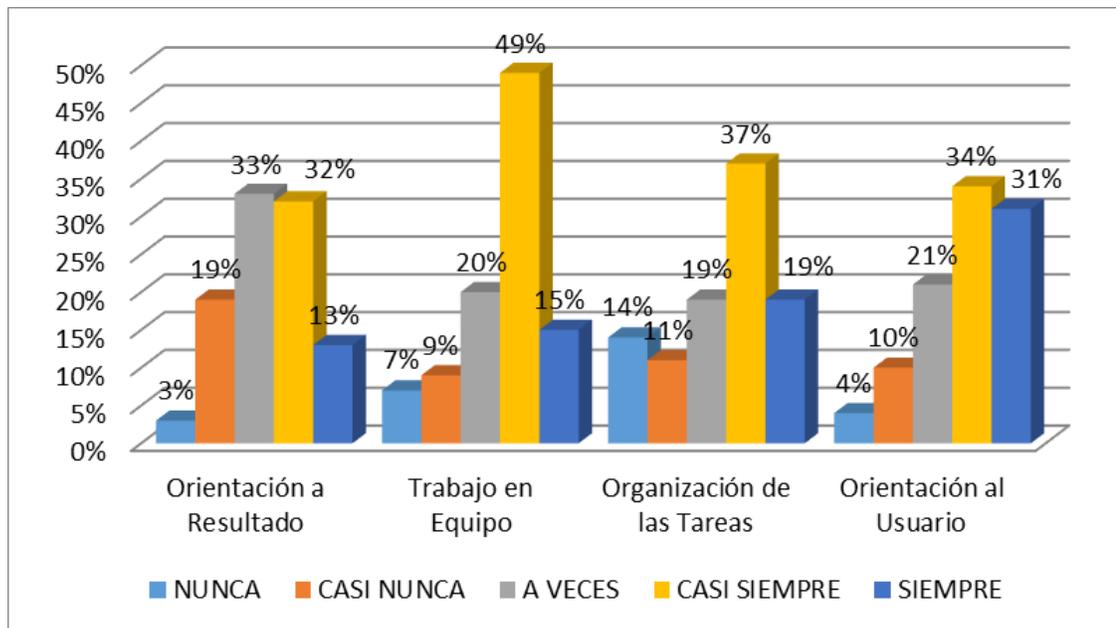
La Figura 5 y la Tabla 7 revelan que el 49% de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta reporta que el trabajo en equipo ocurre “Casi Siempre”, lo que representa el porcentaje más alto en las dimensiones evaluadas. En cuanto a la orientación al usuario, el 31% de los empleados indica que esta se realiza “Siempre”. Respecto a la orientación a resultados, el 33% señala que se alcanza “A Veces”, mientras que el 19% menciona que ocurre “Casi Nunca”. Finalmente, el 14% refiere que la organización de las tareas “Nunca” se lleva a cabo de manera efectiva. Estos hallazgos resaltan que el trabajo en equipo, con un 49% de frecuencia “Casi Siempre”, es una dimensión destacada del desempeño laboral en esta institución.

Tabla 7: Resultado: Cuadro comparativo entre las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral.

| | Orientación a resultado | Trabajo en equipo | Organización de las tareas | Orientación al usuario |
|--------------|-------------------------|-------------------|----------------------------|------------------------|
| Nunca | 3% | 7% | 14% | 4% |
| Casi nunca | 19% | 9% | 11% | 10% |
| A veces | 33% | 20% | 19% | 21% |
| Casi siempre | 32% | 49% | 37% | 34% |
| Siempre | 13% | 15% | 19% | 31% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente. Elaboración Propia.

Fig 5: Desempeño laboral.



Fuente. Elaboración Propia.

DISCUSIÓN

En esta parte se realiza una comparación sucinta de los resultados con otros hallazgos en trabajos de similar temática. Esta comparación se realiza por cada hipótesis y se mencionara su compatibilidad o discordancia.

En la hipótesis específica N° 1, se concluye, con un nivel de significación de 0.05, que existe relación significativa entre La dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. De acuerdo con el resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 39,236 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre la dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Esta conclusión guarda concordancia con lo hallado por Azogue (2020).

Respecto a la hipótesis específica N° 2, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 7,762, y está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre La gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Este resultado guarda alguna compatibilidad con lo hallado por Villafuerte (2010) es una institución con fines educativo y sociales está ubicada en la Ciudad de Ambato en la calle Oyambaro Barrio El Buen Pastor y se encuentra bajo la dirección del Licenciado Euclides Villacis Director, cuenta con un espacio físico y recreativo muy amplio existe escasos recursos didácticos para optimizar el aprendizaje significativo de los educandos, el mobiliario se encuentra en regulares condiciones. El laboratorio de computación carece de una Tecnología de punta y repercute en el conocimiento de las N'tics tanto de Docentes como de estudiantes, para mejorar el nivel académico y profesional de la comunidad, es una escuela completa cuenta con educación inicial hasta el noveno año, tiene 10 docentes de planta y 3 docentes a contrato. La gran mayoría de los padres de Familia trabajan en el comercio o como vendedores ambulantes, la institución cuenta con 246 estudiantes, dentro de sus actividades se encuentra las ayudas humanitarias a personas de escasos recursos económicos, diferentes programas en educación inicial y fortalecimiento en terapias motoras, físicas y psicológicas. Actualmente oferta sus servicios educativos para niños vulnerables en sus conductas, especialmente que trabajan después de asistir a sus horas de clases. En esta sociedad Ambateña, un problema puede ser algún asunto social particular que, de ser solucionado, daría

lugar a beneficios sociales como una mayor productividad o una menor confrontación entre las partes afectadas. En tiempos pasados no se identificaban procesos de autoestima en los niños/as, en la actualidad se han detectado un porcentaje elevado de niños/as que presentan una serie de problemas, por la falta de conocimiento sobre la autoestima en la superación personal debido a la irresponsabilidad en los diferentes escenarios en los cuales se han desarrollado, entre ellos el hogar, el entorno social al que pertenece y la institución educativa en la que se están formando; por lo que es importante plantear esta investigación para buscar soluciones urgentes a este problema. El abandono de los padres a sus hijos, ya sea por situaciones de trabajo (Emigración. Donde en proceso de investigación se cuenta como muestra de 24 personas que laboran en la empresa, dirigido a desarrollar una estructura organizacional para un mejor desempeño laboral. Siendo una investigación descriptiva y de campo donde se fue capaz de definir la incidencia que presentan la variable independiente estructura organizacional y la variable dependiente desempeño Laboral.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis general, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que existe relación significativa entre La Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 12,871 y está comprendido entre $11,591 \leq X \leq 32,671$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre la Gestión Organizativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Según Cevallos (2013) existe incidencia entre la forma en que se gestiona el talento humano y el desempeño obtenido por parte de esta.

CONCLUSIONES

Se ha encontrado una relación significativa entre la dimensión de dirección y control de la gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta. El valor obtenido en la prueba chi-cuadrada fue de 39,236, el cual se encuentra dentro del rango de $13,848 \leq X \leq 36,415$. Dado que el valor se ubica en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, se ha observado una relación significativa entre la dimensión de gestión de recursos humanos de la gestión organizativa y el desempeño laboral, ya que el valor obtenido en la prueba chi-cuadrada fue de 7,762, dentro del rango de $9,39 \leq X \leq 28,869$. Al igual que en el caso anterior, este valor se ubica en la región de rechazo, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y

aceptar la hipótesis alternativa. Por último, se confirma la relación significativa entre la gestión organizativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, tanto en términos de los porcentajes obtenidos en la estadística descriptiva como a través de la estadística inferencial, con el apoyo de la prueba chi-cuadrada que refuerza la correlación observada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apa. (2010). Normas APA - Centro de Escritura Javeriano. *Chemistry*, 2010, 1–4. <https://www.slideshare.net/rchoquel/normas-apa-1430826>
- Azogue, Á. I. (2020). El Desarrollo Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de la Empresa Nevado Roses Ecuador del Cantón Salcedo, Provincia de COTOPAXI. *Repositorio Institucional de La Universidad Técnica de Ambato*, 55. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. In *Pearson* (Vol. 4). https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion
- Cabanillas, G. (2004). Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de la Facultad de Ciencia de la Educación de la UNSCH. In *Programa cybertesis*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2371/cabanillas_ag.pdf?sequence=1
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del CoCabezas, C., & Brito, J. (2021). The Management of Human Talent for an Effective Job Performance. Polo Del Conocimiento*, 63(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/Pc.V6i11.3296>
- Cevallos, Y. (2013). Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria De Santa Elena - 2013. *Universidad Estatal Península De Santa Elena*, 162.
- Estacio, A. J. (2024). Gestión Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Salitre Ltda- Cantón Lomas De Sargentillo. In *Repositorio Unesum*, 4(1). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Gede, D. U., & Huluka, A. T. (2024). Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia. *Future Business Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00315-7>

- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. In *McGrawHill*. <https://books.google.com.mx/books?id=6Y3gOwAACAAJ>
- Navidi, W. (2015). *Estadística para ingenieros y científicos*.
- Rojak, J. A., Sanaji, S., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 977–990. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.926>
- Villafuerte, S. (2010). Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera en Marketing y Gestión de Negocios. In *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato*. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8038/1/162_MKT.pdf
- Villanueva, C. E. (2024). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Borja, Lima – 2023. In *Ayan*, 15(1).
- Webster, A. (2010). *Estadística Aplicada a los negocios y a la economía* (p. 823).
- Yoza, N. R., & Rodríguez, Olivia, N. (2024). *Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral del Gad Parroquial Colonche*.
- Yudit, R. C. S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de la Provincia de Huancayo, 2023. In *Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales* (1). Universidad César Vallejo.