



Esta obra está publicada bajo la licencia

[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en una dependencia de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Relationship between the organizational climate and work performance in a department of the National University of Central Peru

Susana Ordoñez^{1*}; Simón Zurita²; Gonzalo Ordoñez²; Alvino Bejar²

1 Actividad Privada. CCHH Yanama- Block" F" 102-. Huancayo. Perú.

2 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Universidad Peruana Los Andes. Av. Mártires del Periodismo. Cuadra 20, Chorrillos-Huancayo. Perú.

*Autor correspondiente: susanersp.1974@gmail.com (S. Ordoñez).

Fecha de recepción: 15 10 2023. Fecha de aceptación: 10 05 2025.

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional del Centro del Perú-Huancayo 2023. (Dependencia de la Universidad Nacional del Centro del Perú). La metodología de la investigación fue básica, no experimental, correlacional, tipo transversal. La población y muestra fueron de 30 empleados. Se aplicó una encuesta con 15 ítems para el clima organizacional y 15 para las dimensiones del desempeño laboral, con la escala de Likert (Siempre, casi siempre, A veces, casi nunca y nunca). Los resultados mostraron Casi siempre (95%) y Siempre (5 %) para el clima organizacional y desempeño laboral. Las valoraciones A veces fueron esporádicas y Casi nunca y nunca fueron nulas. Se concluye que se estableció una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0,760** (Correlación positiva muy fuerte). El clima organizacional y su relación con las dimensiones del desempeño laboral mostraron las siguientes correlaciones: Con la Productividad un Rho: 0,643**; con la eficacia un Rho 0,760** y con la eficiencia laboral Rho de 0,760**. Luego el personal de esta dependencia universitaria, laboran con productividad, eficiencia y son eficientes.

Palabras claves: Clima organizacional; dimensiones del desempeño laboral; productividad, eficacia y eficiencia.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship of the organizational climate with the work performance of the workers of the Pre-University Center of the National University of the Center of Peru-Huancayo 2023. (Department of the National University of the Center of Peru). The research methodology was basic, non-experimental, correlational, cross-sectional. The population and sample were 30 employees. A survey was applied with 15 items for the organizational climate and 15 for the dimensions of work performance, with the Likert scale (Always, almost always, Sometimes, almost never and never). The results showed Almost always (95%) and Always (5%) for organizational climate and job performance. The ratings were sometimes sporadic and almost never and never were zero. It is concluded that a direct relationship was developed between the organizational climate and work performance with a Spearman Rho evaluation coefficient of 0.760** (very strong positive correlation). The organizational climate and its relationship with the dimensions of work performance showed the following correlations: With Productivity a Rho: 0.643**; with efficiency a Rho 0.760** and with work efficiency Rho 0.760**. Then the staff of this university unit will work with productivity, efficiency and are efficient.

Keywords: Organizational climate; dimensions of job performance; productivity, effectiveness and efficiency.

INTRODUCCION

La evaluación del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral determina la marcha de la empresa en forma eficiente o viceversa, involucrando un análisis externo de la organización y la conducta del trabajador (Ivancevich et al., 2006; Chiavenato, 2000).

La evaluación de la relación de estas dos variables es casi obligatoria para diagnosticar el estado productivo (intelectual y/o material) y tomar las medidas correctivas si el caso lo requiera. Así, el 2022 Meroussis realizó una revisión sistemática del clima organizacional y desempeño laboral, cuyo objetivo fue probar la congruencia que tienen entre sí las variables del clima organizacional y desempeño laboral, viendo en el análisis que las variables se vinculan una a otra, dando como resultado que a un mejor clima laboral, tendrá una huella en el desempeño profesional de los empleados de la empresa y de esta forma los colaboradores rendirán mejor sus actividades en la empresa, demostrando que la percepción de los colaboradores influye en su producción, siempre y cuando el entorno laboral sea el adecuado.

También, el 2022, Bacalla estudió El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, el cual resulta importante para optimizar la estructura de la empresa y el desempeño de los colaboradores. El clima organizacional logra resultados negativos o positivos en el desempeño laboral en la empresa, es un componente que influye en la actuación del personal. Concluimos: hay organizaciones que no consideran importante el clima organizacional ni el desempeño laboral, por ello en este trabajo, trataron este tema considerando que también existen empresas con buen clima laboral, debido al manejo de estrategias de capacitaciones, de motivaciones laborales, otorgamiento de beneficios, los cuales repercuten en la productividad y competitividad empresarial.

Así mismo, se estudió el clima organizacional y desempeño laboral en el ámbito empresarial cuyo objetivo fue dar a conocer los conceptos de clima organizacional y desempeño laboral de diferentes autores a través del tiempo y en la actualidad, haciendo uso de una metodología basada en la lectura y análisis crítico hallada en portales bibliográficos y repositorios de universidades nacionales e internacionales. Se concluyó que los estudios de ambas variables tienen una importancia teórica y práctica para una organización, siendo la adaptación una regla si se desea ser competitivo, la empresa debe propiciar un clima favorable para alcanzar un desempeño laboral

óptimo, con el cual ambas variables puedan hacer frente al mercado cambiante donde se desarrollan (Cayo y Lazo, 2019). Por otro lado, información confiable y válida generada con este estudio, permitirá alcanzar los objetivos enunciados y también servirá como fuente bibliográfica para sustentar estudios similares. El clima está formado por componentes entre ellos la comunicación, toma de decisiones y motivación laboral y otros (infraestructura, organigrama, ambiente cómodo y satisfactorio etc).

Esta investigación se justifica en forma práctica, porque contribuirá con aspectos prácticos en la mejora del Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional del Centro del Perú. (CEPRE-UNCP-Huancayo). El estudio se justifica teóricamente porque se aplicará la teoría y conceptos básicos que manejan las organizaciones (estructura organizacional, liderazgo y motivación) y desempeño laboral (relaciones individuales). Así mismo servirán de base para futuras encuestas y su aplicación en situaciones similares o en diferentes contextos en organizaciones e instituciones. El objetivo fue determinar Relación del Clima organizacional con el desempeño laboral del CEPRE-UNCP-Huancayo.

METODOLOGÍA

La investigación fue básica, no experimental, correlacional, tipo transversal. La población y muestra fue de 30 empleados del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional del Centro del Perú (CEPRE-UNCP). Huancayo, respectivamente. En la recolección de datos, se aplicó una encuesta, siendo su instrumento el cuestionario. Con 15 preguntas para el clima organizacional (variable independiente) (Tabla 1) y 15 preguntas para el Desempeño laboral (variable dependiente). Esta variable presentó las dimensiones de Productividad, eficacia y eficiencia) (Tabla 2). Los ítems de ambos cuestionarios se calificaron en base a la escala de Likert (Siempre, casi siempre, A veces, casi nunca y nunca). Se encuestaron a los empleados en forma presencial. Los resultados se tabularon para determinar las valoraciones de acuerdo a la escala de Likert y las correlaciones a través de la prueba de Spearman. Siendo estas: Clima organizacional con el desempeño laboral y las correlaciones del clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral (productividad, eficacia y eficiencia). En la interpretación de los resultados, se utilizaron puntajes, asignando valores del 1 al 5 según escala de Likert (1 para Siempre y 5 para nunca).

Tabla 1

Cuestionario de la variable independiente: Clima organizacional

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL						
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal buena entre los compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro del CEPRE-UNCP-Huancayo?					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro del CEPRE-UNCP-HUANCAYO?					
5	¿Para Ud. el organigrama del CEPRE-UNCP-HUANCAYO le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES		1	2	3	4	5
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10	¿La estructura organizacional(organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
MOTIVACIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda el CEPRE-UNCP-HUANCAYO son adecuadas?					
12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política del CEPRE-UNCP-HUANCAYO?.-					
14	¿El medio ambiente(clima) le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					

(1: Siempre ;2: Casi siempre;3: A veces;4: Casi Nunca;5: Nunca).

Tabla 2

Cuestionario de la variable dependiente: Desempeño laboral

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
19	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del CEPRE-UNCP-HUANCAYO					
20	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos del CEPRE-UNCP-HUANCAYO.?					
EFICACIA		1	2	3	4	5
21	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
22	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
23	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
24	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
25	¿Ud. logra realizar las actividades asignadas?					
EFICIENCIA LABORAL		1	2	3	4	5
26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
27	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
28	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
29	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
30	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

(1: Siempre;2: Casi siempre;3: A veces;4: Casi Nunca;5: Nunca).

RESULTADOS Y DISCUSION

En este estudio se determinó la confiabilidad de los datos mediante el Alfa de Cronbach, resultando 0,713 para el clima organizacional (muy confiable) y 0,577 para el desempeño laboral, (Baja confiabilidad). En un estudio similar realizado el 2015, Quispe encontró para el clima organizacional un alfa de Cronbach 0,864 y para el desempeño laboral 0,873, ambos casos con una excelente confiabilidad.

Así mismo, se analizó la valoración o clasificación que registraron los empleados, las relaciones entre las dos variables en general como las relaciones de la variable independiente con las dimensiones del desempeño laboral a través de las correlaciones.

I. Valoraciones según la escala de Likert

Las valoraciones o percepción registradas para ambas variables de acuerdo con la escala de Likert fueron Siempre (5%), y Casi

siempre (95%). A las interrogantes del cuestionario en el clima organizacional, a excepción que el organigrama no les permite tomar decisiones, la salud, el salario y el tiempo de vacaciones no son los adecuados, donde registraron A veces, indicando que estos rubros satisfacen parcialmente. Estos porcentajes indican que la institución está marchando bien. En contraposición, el 2015, Quispe estudió la relación del clima organizacional con el desempeño laboral, empleando la misma escala de Likert, obtuvo los siguientes porcentajes, en el clima organizacional: nunca 57,8%; muy pocas veces 26,6%; algunas veces 10,9%; casi siempre 3,1% y siempre 1,6%. Llama la atención que en este estudio la valoración de casi siempre alcanzo un 95%, de esta manera estos resultados contrastan con el estudio mencionado anteriormente, donde obtuvieron altas apreciaciones (%) en las calificaciones que nosotros registramos

como bajas (casi siempre o a veces y nunca). Estas diferencias se deban probablemente al clima organizacional, entre ambas instituciones.

En este estudio, en el Desempeño laboral, los empleados registraron como Casi siempre 95% y siempre 5%. La percepción de Casi siempre fue predominante, indicando que una valoración de Siempre es una aprobación que difícilmente puedan estar de acuerdo los empleados. Estos datos no se complementan con el clima organizacional ya que ambas variables se registraron independientemente.

Quispe, el 2015 al igual que el clima organizacional, en el desempeño laboral encontró, nunca 34,4% (indicando que el 34,4 % de los encuestados manifiestan que nunca han tenido un adecuado desempeño laboral); muy pocas veces 32,8%; algunas veces 15,6%; casi siempre 15,6% y siempre 1,6%. Es así, que este autor recomienda utilizar correctamente, los medios de motivación laboral e incluir otras maneras de motivar al trabajador como: reconocimiento laboral, ascensos de cargos, vacaciones, incremento de remuneraciones y otros concerniente a la motivación. Comparando estos dos estudios, el alfa de Cronbach no guarda ninguna relación con las correlaciones. Solamente indica cuan veraces se mostraron los encuestados en cada una de las preguntas.

II. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

Esta relación del Clima organizacional de las empresas e instituciones con el desempeño de su personal, siempre ha sido de interés para tomar medidas pertinentes en mejora de ellos. Es medida estadísticamente, eligiendo las pruebas de Pearson ($r=$) o Spearman ($Rho=$), dependiendo del número de datos. La prueba de Spearman es utilizada con datos menores a 30 y con mayores datos se utiliza la otra prueba (Quintero *et al* 2008; Torres y Zegarra, 2015; Quispe, 2015).

En este caso, la prueba de Spearman de esta relación (correlación) reportó un valor de $Rho=0,760^{**}$ determinándose una correlación positiva fuerte, el nivel de significancia es de 0,000 ($p<0,05$), esto indica que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores del CEPRE-UNCP-Huancayo. (Tabla 3).

Luego, se afirma que los empleados del CEPRE-UNCP-Huancayo muestran actitudes positivas, evitando en lo posible conflictos, mucha confianza e identificación institucional que se refleja en la buena marcha de la Institución. Además, poseen habilidades para trabajar en equipo, capacidades organizativas y la capacidad de alinearse con los objetivos de la organización.

Asimismo, mostraron buena productividad, son eficientes y trabajan con mucha eficiencia. De acuerdo con los resultados de este estudio, donde se afirma que, si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. También, Meroussis (2022) sostiene que, a mejor clima laboral, mayor desempeño profesional de los empleados, siempre y cuando el entorno laboral sea el adecuado, lo que indica una fuerte relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Sin embargo, en contraposición Bacalla (2022), sostiene que para algunas empresas no es importante el clima organizacional, tampoco el desempeño de sus colaboradores. Algunas empresas manejan una estrategia de capacitaciones, motivación, incentivos y beneficios, para lograr mayor productividad, por lo tanto, tener empresas exitosas.

Por otro lado, en una revisión bibliográfica se mostró que el Clima organizacional y el Desempeño laboral son importantes teórica y prácticamente en una organización, donde la adaptación es importante si deseamos ser competitivos. La empresa debe brindar un clima favorable para lograr que el trabajador se desempeñe eficientemente, con el cual ambas variables puedan hacer frente a los cambios del mercado, donde actúan (Cayo y Lazo, 2019).

Una gran mayoría de estos estudios, encuentran relación de estas dos variables con diferente fuerza de correlación, como es el caso de la Municipalidad de Churcampa donde se encontró una fuerza menor que la nuestra, siendo ésta un $r=0,447^{**}$ del clima organizacional con el desempeño laboral (Cardenas, 2021). Por otro lado, una relación de mayor consistencia del Clima organizacional con el desempeño laboral, produjo una correlación de Spearman $Rho=0,976^{**}$, aceptando que esta relación de variables es positiva, significativa y muy fuerte (Huarachi, 2018).

Igualmente, Mendoza (2018), concluyó que existe una relación moderada entre clima organizacional y desempeño laboral, centrándose en la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral, de los administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay, sostenida por un $Rho=0,572^{**}$. Como se observa la relación de estas dos variables siempre es positiva en diferentes medidas de fuerza, estableciéndose que un buen clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los empleados.

Siguiendo con estas relaciones, se estudió el Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015, tuvo como objetivo

principal determinar la relación existente entre estas dos variables: La prueba de Spearman reportó una correlación de 0,743**, donde demostró que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Las conclusiones fueron que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño (Quispe, 2015; Reyes, 2019).

Así mismo, se muestra una relación directa del clima organizacional con el desempeño laboral en diferentes instituciones: Hospital Hermilio Valdizán (López, 2017); en la Empresa Metaquim de Arequipa (Mogrovejo, 2017); en los colaboradores administrativos de una universidad privada (Segundo, 2022); en la Municipalidad provincial de Huanta, Palomino y Retamozo (2016); en la Municipalidad Distrital de Huanchaco (Mendoza, 2019); en los colaboradores de la UGEL Rioja (Avellaneda, 2017); y en el Hospital de Huaycán (Zúñiga, 2021).

Sin embargo, se obtuvieron otros resultados de esta relación, como un estudio en Instituciones concluyó que los actores educativos se desenvuelven con otra dinámica, siendo esta nueva para la mayoría, estando en la obligación de adaptarse. Por otra parte, esta relación fue débil recomendándose que debe mejorar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de

la municipalidad distrital de Mochumí a través de capacitaciones para la mejora continua, Santa María (2021).

Así mismo, esta investigación es importante para replicar en la evaluación de la marcha de las organizaciones e instituciones expresadas en productividad, eficacia y eficiencia. Finalmente, el 2019 Mora y Mariscal afirman que la satisfacción laboral (clima organizacional) es un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo.

III. Relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral:

a) Relación entre el clima organizacional y la productividad laboral.

Se determinó que la relación del clima organizacional con la productividad ha mostrado un $Rho = 0,643^{**}$, significando que al mejorar el clima organizacional también mejorara la productividad en forma moderada (Tabla 4).

b) Relación entre el clima organizacional y la eficacia laboral.

En este estudio se encontró una correlación positiva muy fuerte de Spearman $Rho = 0,760^{**}$ un p-valor de 0,000, (Tabla 5). Entonces se determina que existe relación directa entre el clima organizacional y la eficacia laboral de los trabajadores del CEPRE-UNCP-Huancayo.

Tabla 3

Correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del CEPRE-UNCP- Huancayo

		Clima organizacional.	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,760**
		N	,000
	Desempeño. Laboral	Coefficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 4

Correlación entre Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores del CEPRE-UNCP-Huancayo.

		Clima organizacional.	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,643**
		N	,000
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 5

Correlación entre Clima organizacional y eficacia laboral de los trabajadores del CEPRE-UNCP- Huancayo

		Clima organizacional.	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,760**
		N	,000
	Eficacia laboral	Coefficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Esta evaluación del clima organizacional con la eficacia es evaluada en diferentes instituciones como el Ministerio de Educación, Centro materno infantil, Gestión educacional, entre otros. El 2017, Pizarro, en su estudio si había una relación entre el clima organizacional y los indicadores de eficacia en las labores de los servidores públicos de la Digest del Ministerio de Educación, evidenció que existe relación significativa entre clima organizacional y eficacia laboral. Mientras que Solís (2019), en un Centro de salud estudió el Clima Organizacional y la Eficacia de la Atención a los Usuarios, el resultado arrojó que existe correlación alta positiva entre relaciones Clima Organizacional y la Eficacia. Del total de pacientes encuestados el 16.7% dicen que la eficacia en la atención a los usuarios es ineficaz, el 33,3% es eficaz, y el 50,0% es adecuada. Esto demuestra que la motivación del clima organizacional es inadecuada al 33,3% pero a pesar de ello en conjunto dicen que la eficacia de la atención al usuario es 66,7% de los pacientes encuestados.

De igual importancia, fue evaluada El clima organizacional y su impacto en la eficacia de la gestión educacional en las instituciones educativas Santa Isabel y Nuestra Señora de Cocharcas de Huancayo (Valerio,2018). Este autor afirma que en el proceso de búsqueda de los antecedentes de la presente investigación no se ha encontrado un trabajo semejante al presentado que permita discutir y comparar resultados sobre la influencia entre el clima organizacional y su impacto en la eficacia de la gestión educacional, por lo que desde este punto de vista de la investigación resulta innovadora en su problemática. Sin embargo, nosotros afirmamos, que el autor no menciona el resultado de la correlación, quedando un vacío por discutir y no necesariamente tiene que ser un estudio semejante; se puede comparar la relación del clima organizacional con la eficacia en otras empresas o instituciones, como lo hacemos nosotros en el presente artículo.

El 2018, Huaroto, evaluó el clima institucional y su relación con el nivel de eficacia del procedimiento de programación curricular, en las Instituciones Educativas Públicas del

distrito San José de los Molinos-Ica. El autor considero importante desarrollar una investigación sobre la relación entre el clima institucional y la gestión de los directores en las Instituciones Educativas secundarias. Entre los resultados encontró el valor de alfa de 0,912**, para el cuestionario "Calidad de la Gestión de los directores" y el valor alfa de 0,905** para el cuestionario "Clima Institucional", por lo tanto, los datos fueron confiables (Cronbach).

Asimismo, se estudió las relaciones humanas y su influencia en la eficacia organizacional del Banco de la nación de Huacho - 2018. Su propósito fue demostrar de qué manera las relaciones humanas influyen en la eficacia organizacional del Banco de la Nación de Huacho, 2018. Poseyendo una reciprocidad de Rho de Spearman de 0,706**, determinándose que en el Banco de la Nación de Huacho presenta un buen clima laboral, se cuenta con relaciones humanas compartidas, una adecuada actitud de los recursos humanos y cultura organizacional; con una moderada eficacia organizacional (Levano,2018).

c) Relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral.

La Correlación entre Clima organizacional y eficiencia laboral de los trabajadores del CEPRE-UNCP-Huancayo, mostró una relación positiva fuerte de Spearman de $Rho = 0,760^{**}$ un p-valor de 0,000, (Tabla 6).

El estudio muestra que existe una relación de fuerte a moderada entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral entre los trabajadores del CEPRE-UNCP-Huancayo, por lo tanto, estos valores cuanto más cercana a la unidad (1.00) es más fuerte. De tal manera que existe una relación entre el clima organizacional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores del CEPRE-UNCP-Huancayo2023. La correlación del clima organizacional con la eficiencia laboral reportó un $Rho = 0,760^{**}$, mostrando una fuerte relación. González (2016), concluyo que efectivamente el concepto que los colaboradores tienen del clima laboral influye en la eficiencia de sus actividades. De tal manera que sugieren crear un programa de actividades que incluya charlas informativas sobre motivación, ejercicios ergonómicos, entre otros.

Tabla 6

Correlación entre Clima organizacional y eficiencia laboral de los trabajadores del CEPRE-UNCP- Huancayo.

		Clima organizacional.	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por otro lado, siguiendo con el mismo tema, el 2022 Roque en su tesis de grado estudió el Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, 2022. Se observó que existe relación significativa y positiva débil en el rango de $r=0,464^{**}$, esta debilidad se explica porque menos del 50% de los trabajadores encuestados de este centro presentaron una eficiencia laboral buena. Finalmente se afirma que, para mejorar la eficacia entre otros, se sugiere acentuar estrategias de motivación laboral, luego la eficacia a través de dinámicas y programas que busquen mejores relaciones jerárquicas y horizontales en la organización (Mejía, 2017).

CONCLUSIONES

En la valoración de los empleados del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo según la escala de Likert, en general registraron Casi siempre y Siempre en 95% y 5 % respectivamente, en ambas variables (clima organizacional y desempeño laboral). Las valoraciones A veces fueron esporádicas y Casi nunca y Nunca prácticamente nulas.

Se estableció una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman Rho de $0,760^{**}$ (Correlación positiva muy fuerte). Esta relación fuerte, permite afirmar que el personal, muestra actitudes positivas, evitando en lo posible conflictos, mucha confianza e identificación institucional que se refleja en la buena marcha de la Institución

El clima organizacional y su relación con la productividad, la eficacia y eficiencia mostraron un Rho: $0,643^{**}$; Rho $0,760^{**}$ y $0,760^{**}$ respectivamente. Luego el personal del CEPRE-UNCP-Huancayo, laboran con productividad, eficiencia y son eficientes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avellaneda, M. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL Rioja, 2022. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105679>
- Bacalla, E. (2022). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Tesis de grado. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2214>.
- Cayo, R., Lazo, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en el ámbito empresarial. Tesis de grado. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2621>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill
- Estrada, J., Meza, M. (2020). Motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral. Tesis de grado. Universidad Católica San Pablo. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16419>
- González, K. (2016). El clima laboral como herramienta de eficiencia administrativa en la empresa CORPMED SG SAC Tesis de grado. Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/635>.
- Huarachi, N. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Hospital Ilo. II-I, Año 2018. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28754>
- Huaroto, A. (2018). El clima institucional y su relación con el nivel de eficacia del procedimiento de programación curricular, en las Instituciones Educativas Públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2748>
- Ivancevich, J., Konopaske, M., Matteson, T. (2006) - comportamiento organizacional. McGraw Hill.
- López, B. (2017). Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1437>
- Mejía, D. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo – 2017. Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú.
- Mendoza, W. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay 2018, Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo
- Mendoza, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco. 2017. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12864>
- Meroussis, T. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral: Una revisión sistemática. Tesis de grado. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9840>
- Mogrovejo, H. (2017). Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de La Empresa Metaquim de Arequipa. tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11300>
- Mora, L., Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y valores. Toluca, México <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpolitica.valores>
- Palomino, P., Retamozo, R. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta – 2015. Tesis de grado. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1677>.
- Pizarro, L. (2017). Clima organizacional y eficacia laboral en la Digest del Ministerio de Educación, 2017. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17010>
- Quintero, N., Africano, N., Faria, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago Negotium, vol. 3, núm. 9, abril, 2008, pp. 33-51 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39401>
- Reyes, J. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones año 2018. Tesis de Doctoral. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39401>
- Roque, N. (2022). Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, 2022. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96327>.
- Santa María, G. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí. Tesis de Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83446>.
- Segundo, S. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de una universidad privada. Tesis de Maestría. Universidad

- Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6780>.
- Solis, V. (2019). Clima Organizacional y la Eficacia de la Atención a los Usuarios del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, San Juan de Miraflores 2018. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38193>.
- Torres, E., Zegarra, S. (2015). Cila organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno-2014-Puno. Universidad Nacional del Altiplano. Comunicación.
- Valerio, F. (2018). El clima organizacional y su impacto en la eficacia de la Gestión educativa en las instituciones educativas Santa Isabel y Nuestra Señora de Cocharcas de Huancayo. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4065>
- Zúñiga, J.(2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Hospital de Huayacán, Ate – 2018. tesis de grado. Universidad Peruana Los Andes.:
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/2630>