

Licenciatura en Psicología Organizacional

“Relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de la ONG Legión de la Buena Voluntad en la ciudad de Asunción”

Renato Rodrigo Xavier Sosa

**Asunción – Paraguay
2022**

ÍNDICE

Agradecimientos	3
Dedicatoria.....	4
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento de problema.....	14
1.2 Preguntas de la investigación.....	18
1.2.1 Pregunta general	18
1.2.2 Preguntas específicas.....	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4 Justificación.....	20
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de investigación.....	22
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	24
2.2 Constructos de la investigación.....	25
2.2.1 Clima laboral.....	25
2.2.1.1 Dimensiones del Clima organizacional	27
2.2.1.2 Teoría de la administración de Recursos Humanos	29
2.2.1.3 Conceptos de base del Clima organizacional.....	30
2.2.1.3.1 Comportamiento Organizacional.....	30
2.2.1.3.2 Cultura organizacional.....	31
2.2.1.3.3 Organización.....	31
2.2.2 Rendimiento laboral	34
2.2.2.1 Pilares del rendimiento laboral.....	34
2.2.2.1.1 Eficiencia.....	34
2.2.2.1.2 Eficacia.....	35
2.2.2.1.3 Productividad	35
2.2.2.2 Estrategias para optimizar el rendimiento laboral.....	36
2.2.2.3 Factores que afectan el rendimiento laboral.....	36
2.2.2.4 Importancia del liderazgo para la productividad laboral.....	37
2.2.2.4.1 Características del liderazgo	37
2.2.2.4.2 Estilos de liderazgo	38
2.2.2.4.3 Estilos de Comportamiento	39
2.2.2.4.4 Trabajo en equipo	39
2.2.2.4.5 Dinámica de los grupos.....	40
2.2.2.4.6 Jefe Vs Líder.....	41
2.2.2.4.7 Diferencias individuales, personalidad y conductas	43

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Definiciones conceptuales y operacionales de las variables.....	45
3.1.1 Definiciones conceptuales	45
3.1.2 Definiciones operacionales	46
3.2 Tipo de Estudio	48
3.3 Población y muestra.....	48
3.4 Procedimiento para la recolección de datos.....	49
3.4.1 Encuesta de clima organizacional de Morante (2018)	49
3.4.2 Encuesta de productividad del colaborador de Morante (2018)	50
3.5 Plan de análisis	51
3.6 Código de ética	51

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE DATOS

4.1 Presentación de los resultados	53
4.1.1 Características sociodemográficas	54
4.1.2 Variables relacionadas al clima laboral.....	55
4.1.2.1 Nivel autorrealización de los colaboradores	55
4.1.2.2 Grado de involucramiento laboral de los colaboradores.....	57
4.1.2.3 Nivel de supervisión en la entidad	59
4.1.2.4 Percepción de los colaboradores acerca de la comunicación.....	61
4.1.2.5 Percepción de las condiciones laborales.....	63
4.1.3 Variables relacionadas con el rendimiento laboral.....	65
4.1.3.1 Claridad de los objetivos organizacionales.....	65
4.1.3.2 Eficiencia	67
4.1.3.3 Esfuerzo	69
4.1.3.4 Retroalimentación del rendimiento	71
4.1.3.5 Presión para producir	73
4.1.3.6 Calidad	75
4.1.4 Relación entre clima laboral y rendimiento laboral.....	77

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones.....	85
5.2 Recomendaciones.....	90
BIBLIOGRAFÍA TENTATIVA	92
REFERENCIAS	93
ANEXOS.....	97

RESUMEN

La problemática de la investigación apuntó a estudiar las condiciones del espacio de trabajo desde la percepción de los colaboradores a fin de conocer la posible vinculación de la calidad de gestión a través de las situaciones reflejadas desde las relaciones interpersonales y la dirección de áreas que tienden a repercutir en la calidad y capacidad de la productividad o rendimiento empresarial. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de la ONG Legión de la Buena Voluntad en la ciudad de Asunción. Se pretendió evaluar la calidad de las medidas obtenidas de ambos constructos en la muestra seleccionada. El método utilizado fue cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta de los colaboradores de dicha entidad, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico y por conveniencia debido al reducido número de participantes posibles, totalizando 40 personas. Para la evaluación se aplicaron dos instrumentos: la Encuesta de clima organizacional (Morante, 2018) y la Encuesta de productividad del colaborador (Morante, 2018), cuyos datos obtenidos fueron analizados mediante software estadístico. Se encontró una correlación positiva muy baja ($r = ,17$) entre las percepciones sobre el clima laboral y la productividad de los colaboradores de la entidad, lo que significaría que existe una asociación lineal, de intensidad moderada.

Palabras clave: percepción, colaboradores, clima laboral, rendimiento laboral.