

**Incidencia del clima laboral en la motivación del personal de la empresa Pollos Don Juan,
Limpio año 2021.**

Aldo Andrés Colmán García
Paola Araceli Díaz Fornerón
Tutor: Hugo Jara Rodríguez

RESUMEN

La falta de motivación del personal representa una gran dificultad para las empresas, puesto que necesariamente afecta al rendimiento. Además, de representar un riesgo para el personal en su salud emocional y psicológica. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, a una muestra compuesta por 1 gerente, 2 jefes de salón, 10 vendedores y 4 camareros. Entre las conclusiones generales se obtuvo como resultado que en líneas generales, el personal no se siente completamente motivado, puesto que existen puntos que deben ser considerados en lo concerniente al clima laboral y a los factores motivacionales, tales como: la jornada laboral; la remuneración recibida; la capacitación sobre la cultura organizacional; los espacios de alimentación y descanso; el trato del superior hacia el trabajador; en que sean tomadas en cuenta sus opiniones; el entrenamiento; la comunicación de la meta personal; el reconocimiento; los equipamientos; la retroalimentación y en la solicitud de ayuda al superior. En función a las falencias detectadas se sugieren las siguientes estrategias: para diseñar los espacios de alimentación y descanso que apunte a la felicidad organizacional; una guía de consultas a fin de investigar los casos de maltratos; orientaciones para que los superiores tomen en cuenta la opinión de los trabajadores, tipos de entrenamientos orientados al aprendizaje y un modelo de planilla para fijar las metas individuales.

Palabras Clave: clima laboral, motivación del personal, cultura organizacional, entrenamiento, meta personal, comunicación

Impact of Work Climate on Employee Motivation at Pollos Don Juan, Limpio, 2021.

ABSTRACT

The lack of motivation among personnel poses a significant challenge for companies, as it inevitably impacts performance. Additionally, it represents a risk to employees' emotional and psychological health. The methodology used was a quantitative approach, applied, descriptive level, with a non-experimental design, applied to a sample consisting of 1 manager, 2 hall supervisors, 10 salespeople, and 4 waiters. The general conclusions indicate that overall, the staff does not feel fully motivated, as there are areas that need to be addressed in terms of work environment and motivational factors, such as: working hours; received remuneration; training on organizational culture; spaces for eating and resting; treatment by supervisors toward employees; consideration of employees' opinions; training; communication of personal goals; recognition; equipment; feedback; and seeking help from supervisors. Based on the detected shortcomings, the following strategies are suggested: designing spaces for eating and resting aimed at organizational happiness; a consultation guide to investigate cases of mistreatment; guidelines for supervisors to consider employees' opinions; types of training focused on learning; and a template for setting individual goals.

Keywords: work environment, staff motivation, organizational culture, training, personal goals, communication

Klima Laboral pegua Mba'e guasu kuñakarai Pollos Don Juan, Limpio ary 2021-pe.

MOMBYKY

Tapicha kuéra remimo'ã jehekýi ombohasy mbaretépe umi empresa kuérape, ha ohupyty vai pe tembiapo rape. Avei, omoĩ mba'asy jekaru ha tesapirĩmbýpe umi tapicha omba'apóvape. Umi tapereko ojeporu va'ekue ha'e pe tembikuaa haipyre, heñóĩ ñemohenda ñe'ẽme, ndahasýiva omoheñóĩ haġua, oñehekombo'e peteĩ ñembohoko guasu ojehecha haguã. Pe ñemohenda guasu oguereko peteĩ gerente, 2 ñangarekoha, 10 vendede ha 4 mesero rehegua. Oñemoñe'ẽme ojehechakuaa kuéra tapicha kuéra ndovy'ái omba'apohápe, ha oĩva ñembojopy ñemomandu'a jave pe tapicha kuéra reko rehegua ha pe ñe'ẽ yvyrakatu ñemoinge rehegua, umi mba'e apópe: ára omba'apo haguã; hepyme'ẽ pe haipy; ñehekombo'e organizaci3n reko rehe; ñemopyenda karu ha pytu'u haguã; mam3 ñangarekoha ogehupi mboyvemi pe tembiapo rupi; tojehecha hikuái pe tapicha remimo'ã ojepy'amongetáva; pe ñehekombo'e; tembiapo kuéra jerure; aguyje; ñembosako'i; ñembojerovia ha pytyv3 oguerek3va ñangarekoha guive. Pe tapicha kuéra rembiapo rapýpe, oñe'ẽmbyre mba'ereko: pe ojehecha haġua umi mesa ha karu renda ñembopyahu, tohechauka mba'éichapa ojehecha ko tembiapo; peteĩ pytyv3va ñemboguata mba'e ñemohenda; peteĩ ta'anga ñembohysýi oĩ haguã tapicha remimo'ã; ñembokatupyry ombo'éva ha peteĩ ta'anga peteĩ teĩ mba'eporã ha tekombo'e rehegua.

Ñe'ẽ tenondegua: ñembokatupyryha, tapicha kuéra remimo'ã, organizaci3n reko, temimbo'e ha ñe'ẽ