

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

**PROYECTO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON ÉNFASIS
EN RECURSOS HUMANOS.**

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
POLLOS PURA VIDA S.A DESPUÉS DE LA VENTA
A UNA EMPRESA TRANSNACIONAL 2018**

Estudiante:

Jeison Jesús Guerrero Arguedas

Tutora: Lic. Milena Sotela

I cuatrimestre 2018

Tabla de contenido

TABLA DE CONTENIDOS	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE GRÁFICOS	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURADA.....	9
CARTA DE LA TUTORA	10
DEDICATORIA	13
AGRADECIMIENTOS.....	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1.1 Antecedentes problema.....	18
1.1.2 Problematización del tema	18
1.1.3. Justificación del tema	21
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	23
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.3.1 Objetivo general	24
1.3.2 Objetivos específicos.....	24
1.4 HIPÓTESIS.....	24
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES	25
1.5.1 Alcances.....	25
1.5.2 Limitaciones.....	25
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	26
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	12
2.1.1 Administración.....	12
2.1.2 Administración de recursos humanos.....	13

2.1.3 Antecedentes de Pollos Pura Vida.....	14
2.2.1 La rotación del personal en la organización	18
2.2.2 Características del clima organizacional.....	21
2.2.3 Diferencia entre clima y cultura organizacional.	23
2.2.4 Liderazgo.....	24
2.2.5 Importancia del liderazgo.....	25
2.2.6 Motivación	26
CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	29
3.1 FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.1.1 Alcance temporal.....	31
3.1.2 Marco de la investigación	33
3.1.3 Naturaleza de la investigación.....	34
3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN	36
3.2.1 Sujetos de investigación	36
3.2.2 Fuentes de información	38
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.3.1 Encuesta.....	39
3.3.2 La observación	40
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN	42
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
CAPÍTULO VI PROPUESTA	97
6.1 PRESENTACIÓN.....	98
6.2.1 Objetivo general.....	99
6.2.2 Objetivo específicos	99
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	119

ÍNDICE DE TABLAS 1

Tabla 1 Género.....	43
Tabla 2 ¿Cuál es su edad actual?.....	44
Tabla 3 En qué área trabaja usted.....	45
Tabla 4 Cuál es el nivel de educación más alto que obtuvo.....	46
Tabla 5 Considera usted que en el SSC existen oportunidades de crecimiento y desarrollo de acuerdo con su carrera profesional.....	47
Tabla 6 Su actual puesto se relaciona con lo que se formó académicamente.....	48
Tabla 7 Se entera usted de los concursos internos.....	50
Tabla 8 Ha pensado en cambiar de empresa en el último año.....	51
Tabla 9 ¿Conoce si la empresa tiene establecido un plan de crecimiento profesional a largo plazo?.....	53
Tabla 10 ¿Considera que el trato que reciben los trabajadores es el adecuado?.....	55
Tabla 11 ¿El supervisor conoce sobre sus objetivos e intereses laborales y se preocupa por acordar los pasos por dar en el desarrollo profesional?.....	56
Tabla 12 ¿Ha tenido posibilidades de exponer sus ideas al equipo de liderazgo?.....	58
Tabla 13 ¿Ordene del 1 al 5, según sea su prioridad, las principales causas que hacen que se desvincule de la organización?.....	59
Tabla 14 ¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?.....	60
Tabla 15 ¿Tiene conocimiento acerca del punto de vista del supervisor sobre su rendimiento, sus necesidades de desarrollo y sus opciones?.....	61
Tabla 16 ¿Las capacitaciones ue brinda la organización para mejorar el desempeño del trabajo son acordes con la necesidad que se presenta en su labor?.....	63
Tabla 17 ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?.....	65
Tabla 18 ¿Cómo es la relación que tiene con su jefe inmediato?.....	66
Tabla 19 ¿Cómo considera el paquete de beneficios que ofrece PPV?.....	67
Tabla 20 ¿Cómo percibe su salario en comparación a posiciones similares en otras organizaciones?.....	68
Tabla 21 ¿Cuál es su expectativa laboral?.....	70
Tabla 22 ¿Se reúne su jefe con usted regularmente para tratar asuntos laborales?.....	71
Tabla 23 ¿Resuelve su jefe inmediato conflictos?.....	72
Tabla 24 ¿Considera que su jefe confía plenamente en su trabajo?.....	74
Tabla 25 ¿Discute su jefatura los temas de interés con su equipo de trabajo?.....	75
Tabla 26 ¿Existe trabajo en equipo para el logro de las metas?.....	76
Tabla 27 ¿Supervisa su jefe su trabajo de acuerdo con las metas?.....	77
Tabla 28 ¿Escucha su jefe las opciones y sugerencias de los empleados?.....	78
Tabla 29 ¿Le llega la información de forma oportuna?.....	79
Tabla 30 ¿Se involucra su jefe inmediato con el departamento?.....	81
Tabla 31 ¿Le agrada asistir diariamente a su trabajo?.....	82
Tabla 32 ¿Se siente orgulloso de trabajar para Pollos Pura Vida?.....	83
Tabla 33 ¿Es remunerado su tiempo extraordinario laboral?.....	84
Tabla 34 ¿Se siente a gusto de trabajar en Pollos Pura Vida?.....	85

Tabla 35 ¿Se preocupa y le interesa a usted el rendimiento del departamento?	86
Tabla 36 ¿Existe Buena relación entre el personal del departamento?.....	87
Tabla 37 ¿Se reúne el personal para realizar actividades sociales?	89
Tabla 38 ¿Se encuentra motivado en su lugar de trabajo?	90
Tabla 39 ¿Existen incentivos laborales que motive?.....	91
Tabla 40 ¿Es reconocido de alguna manera su tiempo laboral no remunerado?	92
Tabla 41 ¿Tiene su equipo de trabajo una actitud positiva y optimista?.....	93
Tabla 42 ¿Su jefe inmediato le da importancia a las ideas aportadas por usted?	94
Tabla 43 ¿Se preocupa su jefe que exista un ambiente de respeto y apoyo mutuo?	95
Tabla 44 ¿Desea estar en otro puesto dentro del departamento?.....	97
Tabla 45 ¿Cómo es la relación de sus departamento con los demás departamentos?	98
Tabla 46 ¿Cómo se siente usted después de la venta de la empresa?	101
Tabla 47 ¿Fue informado de la venta de la empresa?	102
Tabla 48 ¿Cómo se siente con los cambios de la empresa?	103

Índice de Gráfico

Gráfico 1 Género	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 2 Cuál es su edad actual	44
Gráfico 3 En qué área trabaja usted	45
Gráfico 4 Cuál es el nivel de educación más alto que obtuvo	46
Gráfico 5 Considera usted que en el SSC existen oportunidades de crecimiento y desarrollo de acuerdo con su carrera profesional	47
Gráfico 6 Su actual puesto se relaciona con lo que se formó académicamente	49
Gráfico 7 Se entera usted de los concursos internos	50
Gráfico 8 Ha pensado en cambiar de empresa en el último año	51
Gráfico 9 ¿Conoce si la empresa tiene establecido un plan de crecimiento profesional a largo plazo?.....	53
Gráfico 10 ¿ Considera que el trato que reciben los trabajadores es el adecuado?	55
Gráfico 11 ¿El supervisor conoce sobre sus objetivos e intereses laborales y se preocupa por acordar los pasos por dar en el desarrollo profesional?	56
Gráfico 12 ¿Ha tenido posibilidades de exponer sus ideas al equipo de liderazgo?	58
Gráfico 13 ¿Ordene del 1 al 5, según sea su prioridad, las principales causas que hacen que se desvincule de la organización?	59
Gráfico 14 ¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?.....	61
Gráfico 15 ¿Tiene conocimiento acerca del punto de vista del supervisor sobre su rendimiento, sus necesidades de desarrollo y sus opciones?.....	62
Gráfico 16 ¿Las capacitaciones ue brinda la organización para mejorar el desempeño del trabajo son acordes con la necesidad que se presenta en su labor?.....	63
Gráfico 17 ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?.....	65
Gráfico 18 ¿Cómo es la relación que tiene con su jefe inmediato?	66
Gráfico 19 ¿Cómo considera el paquete de beneficios de que ofrece PPV?.....	67
Gráfico 20 ¿Cómo percibe su salario en comparación con posiciones similares en otras organizaciones?	68
Gráfico 21 ¿Cuál es su expectativa laboral?	70
Gráfico 22 ¿Se reúne su jefe con usted regularmente para tratar asuntos laborales?	71
Gráfico 23 ¿Resuelve su jefe inmediato conflictos?	72
Gráfico 24 ¿Considera que su jefe confía plenamente en su trabajo?	74
Gráfico 25 ¿Discute su jefatura los temas de interés con su equipo de trabajo?.....	75
Gráfico 26 ¿Existe trabajo en equipo para el logro de las metas?.....	76
Gráfico 27 ¿Supervisa su jefe su trabajo de acuerdo con las metas?	77
Gráfico 28 ¿Escucha su jefe las opciones y sugerencias de los empleados?	78
Gráfico 29 ¿Le llega la información de forma oportuna?	79
Gráfico 30 ¿Se involucre su jefe inmediato con el departamento?.....	81
Gráfico 31 ¿Le agrada asistir diariamente a su trabajo?	82
Gráfico 32	82
Gráfico 33 ¿Se siente orgulloso de trabajar para Pollos Pura Vida?	83
Gráfico 34 ¿Es remunerado su tiempo extraordinario laboral?	84
Gráfico 35 ¿Se siente a gusto de trabajar en Pollos Pura Vida?.....	86
Gráfico 36 ¿Se preocupa y le interesa a usted el rendimiento del departamento?	87
Gráfico 37 ¿Existe Buena relación entre el personal del departamento?	88
Gráfico 38 ¿Se reúne el personal para realizar actividades sociales?	89
Gráfico 39 ¿Se encuentra motivado en su lugar de trabajo?.....	90
Gráfico 40 ¿Existen incentivos laborales que motive?	91
Gráfico 41 ¿Es reconocido de alguna manera su tiempo laboral no remunerado?	92
Gráfico 42 ¿Tiene su equipo de trabajo una actitud positiva y optimista?	93
Gráfico 43	93
Gráfico 44	94

Gráfico 44 ¿Su jefe inmediato le da importancia a las ideas aportadas por usted?.....	95
Gráfico 45 ¿Se preocupa su jefe que existan un ambiente de respeto y apoyo mutuo?	96
Gráfico 46 ¿Desea estar en otro puesto dentro del departamento?	97
Gráfico 47 ¿Cómo es la relación de sus departamento con los demás departamentos?	98
Gráfico 48 ¿ Tiene miedo de quedarse sin trabajo?.....	100
Gráfico 49 ¿Cómo se siente usted después de la venta de la empresa?	101
Gráfico 50 ¿Cómo se siente con los cambios de la empresa?	103

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA

Yo Jeison Guerrero Arguedas, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 2-0656-0349 egresado de la carrera de Administración de negocios con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente aperebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Administración de negocios con énfasis en Recursos Humanos , juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Análisis del clima organizacional en Pollos Pura Vida S.A después de la venta a una empresa transnacional 2018, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Pénales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 25 días del mes de _Enero del año dos mil 2019.



Firma del estudiante

Cédula

CARTA DE LA TUTORA

CARTA DEL TUTOR

28 de enero 2019

Señores :
Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Administración de Negocios

El estudiante Jeison Jesus Guerrero Arguedas , cédula de identidad número 206560349, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN POLLOS PURA VIDA S.A DESPUÉS DE LA VENTA A UNA EMPRESA TRANSNACIONAL 2018"

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	15%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	10%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		85%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,


MBA. Milena Sotela Ramirez
Cédula identidad Número 1-573-526

CARTA DE LA LECTORA

CARTA DE APROBACION Y REVISION DE LA LECTORA

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
SEDE HEREDIA

CONSTANCIA LECTORA METODOLOGICA

Yo, **M.Sc. Susana Araya Zamora**, cédula de identidad 4-0140-0573, en mi condición de lectora metodológica, dejo constancia que la tesis para optar por el Grado Académico de Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, presentada por el estudiante **Jeison Jesús Guerrero Arguedas**, titulada "**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN POLLOS PURA VIDA S.A DESPUÉS DE LA VENTA A UNA EMPRESA TRANSNACIONAL 2018**", cumple los requisitos de forma y fondo solicitados por la Universidad Hispanoamericana.

En mi calidad de lectora metodológica, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas.

Se extiende la presente en la Ciudad de San José, el día lunes 25 de marzo del 2019.

Atentamente,



M.Sc. Susana Araya Zamora
Lectora Metodológica
Cédula identidad N. 4-0140-0573
Carné Colegio Profesional N° 011457

CARTA DEL FILÓLOGA

Carta de filóloga

04 de abril, 2019.

Señores

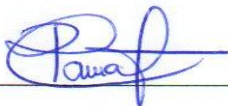
Escuela Administración de Negocios
Énfasis en Recursos Humanos
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores

El suscrito Edith Raissa Pizarro Alfaro con cédula de identidad número 401780133, profesional en Filología, hace constar que revisó el documento denominado **“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN POLLOS PURA VIDA S.A DESPUÉS DE LA VENTA A UNA EMPRESA TRANSNACIONAL 2018 ”**, del estudiante **Jeison Jesús Guerrero Arguedas**, al cual se le aplicaron las revisiones y observaciones relacionadas con aspectos de construcción gramatical, ortografía, redacción, entre otros.

Dado lo anterior, certifico que el documento contiene las observaciones y correcciones solicitadas, quedando de conformidad con lo pactado.

Atentamente,



Licda. Edith Raissa Pizarro Alfaro
Código del Colegio 35554

DEDICATORIA

A mi mamá, por su gran entrega y todo el apoyo y sacrificios que me brinda año tras año y por ser una madre incondicional.

A mi hermana Shirley Guerrero por todo el apoyo y ayuda brindada en toda mi formación académica.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios, porque él es quien guía mis pasos; y a mi madre, por el esfuerzo y sacrificio que realiza año tras año y por ser mi ayuda incondicional, es mi gran ejemplo y mi modelo a seguir.

A mi familia, por estar siempre conmigo, ser de gran apoyo y brindarme su amor, paciencia y entrega.

A la tutora y a los docentes que formaron parte de este proyecto, les agradezco por todo el apoyo a lo largo del curso, su tiempo y los conocimientos transmitidos.

Y Pollos Pura Vida, por permitirme llevar a cabo la investigación en la organización.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se fundamenta en determinar las causas del clima laboral de la empresa Pollos Pura Vida después de la venta, con el fin de implementar un plan de acción para contrarrestar dicho fenómeno y que los procesos no sean afectados. Así, en el primer capítulo se delimita el estudio mediante la formulación, desarrollo y justificación del problema existente en la organización y el planteamiento de los objetivos generales y específicos.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico, donde se desarrolla el contexto histórico y se definen los conceptos para fundamentar la investigación y, de este modo, ampliar el conocimiento de los términos relacionados con las variables de la afectación del clima organizacional, retención de talentos, entre otros. Lo anterior permite interpretar los resultados obtenidos.

En el tercer capítulo se expone el procedimiento metodológico que define las herramientas y técnicas para la recolección de datos, asimismo se indican aspectos esenciales para la investigación tales como el enfoque, la población, la muestra a la cual se le aplica la encuesta y las fuentes de información que ayudan a la realización del proyecto.

El cuarto capítulo corresponde a la interpretación de datos, en el cual se efectúa un análisis de datos estadísticos, donde se resume e interpreta la información recolectada de la aplicación de la encuesta, el análisis de la entrevista de salida y la escala salarial. Estos resultados se presentan mediante tablas y gráficos.

En el quinto capítulo se desarrollan las conclusiones y recomendaciones. Las primeras se plantean a partir del análisis de datos y de acuerdo con las mismas, se llevan a cabo las recomendaciones para mejorar los puntos que ayuden a contrarrestar la problemática por solucionar, por medio de acciones y planes, así como de la toma de decisiones por parte de la Gerencia.

Por último, en el sexto capítulo se elabora una propuesta basada en la información reflejada en las recomendaciones, para lograr disminuir el impacto de la venta en la empresa en clima laboral de Pollos Pura Vida .S.A.

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes problema.

En la empresa Pollos Pura Vida ocurre en el segundo semestre del 2017 y el primer semestre del 2018 la venta de la empresa a una firma de socios extranjeros.

Esta negociación se realiza y empiezan los rumores que están vendiendo la empresa y los empleados comienzan con dudas de que va a pasar con la empresa y con los ellos.

1.1.2 Problematización del tema

Los empleados empiezan hacer rumores de lo que se está generando y de lo que puede pasar y con esto afecta el desempeño de los colaboradores, pérdida de tiempo, agresividad de los empleados, enfrentamiento entre departamentos, ya que todos dicen cuidarse y cuidar el departamento para el que trabajan.

Uno de los recursos fundamentales en cualquier empresa es el capital humano y desarrollar al máximo sus capacidades forja un mejor rendimiento en el empleado y en la organización. El mantener a los empleados motivados, un ambiente o clima laboral sano y beneficios es un gran reto para Pollos Pura Vida. El esfuerzo por retener el talento humano y mantenerlo satisfecho se aprecia en el nivel de estabilidad de la fuerza de trabajo y en la actitud de los colaboradores por desempeñar sus labores, generando mayor rentabilidad a la organización.

¿Qué conocimiento real tienen los gerentes sobre la situación de un clima laboral no favorable en la empresa que nos genera rotación del personal.

Con un ambiente laboral tenso empiezan a surgir los rumores de empleados que no están cómodos en la empresa y quieren buscar otras opciones laborales en otras empresas.

Por otro lado están los empleados que con el ambiente laboral que se presentan en ciertos departamentos es más complejo y por esta razón tratan de que los reubiquen en otros departamentos que no estén viviendo tanto impacto en el clima laboral.

Cuando el empleado decide desvincularse de la organización inicia un proceso que se puede volver difícil y costoso para cubrir el puesto vacante y es aún más complejo si la descripción del puesto tiene un requisito indispensable, además si es necesario retrabajo al concretar el proceso de selección en la posición abierta, en tiempos de entrenamientos y en costos de reclutamientos.

Si no se le presta atención a este comportamiento, se dificulta el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la organización, por lo tanto es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos estar un paso adelante ante dicho fenómeno que afecta a todas las empresas, para evitar un impacto significativo a la organización.

¿Cómo podría verse afectada la productividad de la organización por la constante rotación del personal?

La productividad es afectada debido al tiempo que le toma al nuevo empleado memorizar los procesos y ganar la experiencia para que el servicio sea efectivo y eficaz, causando retrasos en los entregables; además, es más propenso a cometer errores por la falta de conocimiento o entrenamiento.

También el desempeño puede ser perjudicado debido a las cargas laborales porque los empleados deben asumir las funciones de la vacante e incluso se vuelve más difícil la labor de entrenar al nuevo empleado, cumplir con las funciones establecidas, más el recargo.

El servicio al cliente también es afectado al romperse un vínculo en la relación personalizada al cliente, ya que durante el tiempo que desarrolló su labor el empleado identificó detalles de los cuales el cliente se sentía satisfecho. Cuando el colaborador decide abandonar la organización, se puede perder esa relación, información precisa y seguimiento del caso.

¿Qué efecto tiene el paquete de compensaciones y beneficios que ofrece la organización para disminuir la rotación del personal debido al complicado clima laboral que se está generando?

Los paquetes de compensaciones y beneficios son estrategias y herramientas diseñadas para gestionar el talento humano y retenerlo en la organización, los cuales están orientados a la satisfacción y motivación de los empleados, por eso un paquete de compensaciones y beneficios mal administrados puede repercutir negativamente en la organización y se evidencia en el bajo rendimiento laboral, el incremento de la tensión en el clima que genera pérdidas económicas por la desmotivación de los trabajadores, e incluso la imagen de la empresa es afectada e influye negativamente a la hora de atraer talento a la organización por la mala administración de las compensaciones y beneficios que la compañía ofrece.

1.1.3. Justificación del tema

La importancia de este tema es que las empresas ponen al máximo sus recursos en la búsqueda para atraer y retener al mejor talento, potenciando la competitividad en el mercado laboral. En la actualidad las empresas se enfrentan a la generación de los *millennials*, quienes son más exigentes y suelen cambiar constantemente de trabajo.

Según la Consultora de Recursos Humanos -Adecco- (2016), nueve de cada diez jóvenes espera permanecer en su trabajo solo por tres años, lo cual es un fenómeno que ocurre en todas las organizaciones alrededor del mundo, por lo cual se debe cuidar el recurso humano para garantizar el éxito de la organización.

Hoy se experimenta una era globalizada con una tendencia a la innovación de estrategias de retención de talentos. Actualmente Pollos Pura Vida no cuenta con

una investigación en cuanto a como se siente su personal en la empresa con el propósito de implementar un plan de mejora con estrategias novedosas que genere un buen clima laboral para atraer y retener el talento humano en la organización para de este modo poder estar al nivel de las empresas competitivas. Por lo tanto, es un tema innovador para la empresa y ofrece la oportunidad de crear un aporte o iniciativa para erradicar la alta rotación del personal.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Con el propósito de retener al talento humano, surge la necesidad de investigar los elementos involucrados en el clima laboral y cómo afecta esta al personal de Pollos Pura Vida. Por tanto, se plantea el siguiente problema:

¿Cuáles factores laborales provocan un mal clima laboral y desmotivación del personal de Pollos Pura Vida S.A, en Cebadilla Turrucare, Alajuela, en el periodo del II semestre del 2017 y el primer semestre del 2018?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación, se formulan los siguientes objetivos:

1.3.1 Objetivo general

Analizar la afectación del clima organizacional en Pollos Pura Vida en el área administración en el segundo semestre 2017 y el primer semestre del 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la afectación del clima organizacional en el cambio de dueños de la empresa tomando en cuenta el liderazgo, la motivación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones.
- Analizar cómo afectó el clima laboral el cambio de la empresa de pasar de una empresa familiar a una empresa transnacional.
- Determinar cómo se manejó el tema por parte de las gerencia hacia los empleados.

1.4 HIPÓTESIS

Esta investigación no tiene hipótesis.

1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.5.1 Alcances

- El estudio permite brindarle a la Gerencia las herramientas necesarias para reducir el mal clima laboral y establecer una estrategia con el fin de contrarrestar la competitividad y mejorar el clima laboral en Pollos Pura Vida S,A.
- Se obtiene información valiosa con el objetivo de identificar las causas que están provocando un clima laboral complicado para la toma de decisiones.

1.5.2 Limitaciones

- A la hora de aplicar el cuestionario no se le pudo aplicar a las 45 personas debido a la
- Siguiendo situación 2 personas renunciaron, 3 en vacaciones, 5 nuevos menos de tres
- meses de laborar en la empresa, 4 no quisieron aplicar el cuestionario.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

2.1.1 Administración

La administración inicia varios años atrás al requerirse satisfacer las necesidades básicas del ser humano. A lo largo de los años este concepto evoluciona, el respecto Münch (2014) señala las etapas de la evolución de la administración desde la época primitiva hasta la globalización, las cuales se exponen a continuación.

Con el inicio de la poca primitiva se da la división del trabajo por edad, sexo y grupo de trabajo. Con las grandes civilizaciones (2150 a.C.-500 a.C.), se implementa la administración del trabajo con la administración empírica de trabajo colectivo y de los tributos. En la antigüedad grecolatina (500 a.C.-400 a.C.), con el esclavismo se da el empleo de la administración mediante una estricta supervisión del trabajo y sanciones de tipo físico.

En la Edad Media (siglo V–siglo XV) con los gremios los siervos se independizan y aparecen los talleres artesanales, nuevas formas de administración de estructuras de trabajo extenso, niveles de supervisión escasos y los gremios que son antecedentes de los sindicatos. En la Edad Moderna (siglo XV– siglo XVII) surgen nuevas maneras de administrar, técnicas que se fortalecen con la Revolución Industrial a partir del establecimiento de las fábricas, lo cual causa un auge definitivo en el siglo XX donde inicia la administración científica y diversas escuelas, y en el siglo XXI la globalización con nuevas tecnologías que es fundamental para la mejora de procesos y competitividad en el mercado.

Existen diferentes definiciones sobre administración, pero todos los conceptos se refieren a la ciencia que moldea la dirección que debe tomar la empresa para el cumplimiento de los objetivos a través de métodos, principios y técnicas administrativas. Münch (2014) menciona en relación con lo expuesto: “La administración es el proceso de coordinación de recursos para obtener la máxima productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro y de los objetivos de una organización” (p. 21).

2.1.2 Administración de recursos humanos

Una de las ramas que se deriva de la administración es la de recursos humanos, la cual mediante distintas funciones se encarga de velar por el capital humano. La administración de recursos humanos surge alrededor del siglo XX bajo el nombre de relaciones industriales, debido a la Revolución Industrial, con el fin de ser un mediador entre los objetivos de las organizaciones y el de las personas.

En la década de 1950 evoluciona llamándose administración de personal, cuya función ya no es solo mediar, sino también administrar a las personas con base en la legislación laboral. En 1960 el personal se considera como el recurso fundamental para el éxito y el cumplimiento de los objetivos. En el año 2000 el concepto evoluciona con el término gestión del talento, pero se maneja el término de gestión de capital humano en las organizaciones, calificándolo como uno de los principales capitales dentro de la organización. Con la globalización, la fuerte competencia y un mercado cambiante, el concepto radica en enfocarse en mantener al colaborador motivado y satisfecho, además su opinión es fundamental para identificar los puntos de mejora.

“La administración de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y de manejar los aspectos de equidad” (Dessler, 2015, p. 32). Por lo tanto, las organizaciones invierten tiempo y dinero en implementar diversas estrategias con el fin de mantener un clima laboral y retener el talento humano para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Según Anzola (2010), el capital humano son “personas que le aportan talento, trabajo, creatividad y esfuerzo a la organización para encaminarla al logro de sus objetivos. Constituyen el corazón de la organización, pues es lo que le da vida a la empresa, propone y brinda las herramientas necesarias para su formación” (p. 253).

2.1.3 Antecedentes de Pollos Pura Vida

Pollos Pura Vida, es una joven pero experimentada empresa Avícola especializada en la producción y comercialización de carne de pollo de engorde. Sus oficinas centrales y la planta industrial se encuentran, en Cebadilla de Turrúcares; Alajuela Costa Rica. La planta de proceso inició operaciones, en agosto 2009, y en la actualidad es la tercera alternativa en la oferta de carne pollo de nuestro país. Se caracteriza por tener gran talento humano, con personal de mucha experiencia que busca satisfacer la necesidad actual del mercado con un producto de calidad, competitivo y con excelencia en el servicio. Actualmente más de ciento ochenta colaboradores, forman parte de nuestra planilla, lo que ha generado muchas bondades económicas en las zonas donde se desarrollan todas nuestras actividades. Esto, por cuanto la empresa trabaja sobre la modalidad, de granjeros integrados, los cuales se encuentran dispersos por distintas zonas del territorio nacional. Estas granjas integradas colaboran en el proceso productivo, mediante el recibo del pollito de un día, alimento concentrado y demás insumos, con el fin de que desarrollen

pollos de una forma muy eficiente, con altos índices productivos, de primerísima calidad, logrando pesos promedio de 2,2 kilos, en el término máximo de cuarenta y dos días. Contamos actualmente con más de veinticinco granjeros integrados, con capacidades instaladas que oscilan desde los quince mil hasta los cien mil pollos por granja, las cuales, son supervisados por nuestros técnicos permanentemente, los cuales verifican y controlan los índices internos de producción. Actualmente para mantener, los roles de producción, requerimos mantener en granjas más de setecientas mil aves esperando duplicar nuestra producción en el corto plazo. Una vez finalizado el proceso de engorde, el pollo es industrializado en nuestra planta con el fin de hacer llegar a toda nuestra clientela, un producto de altísima calidad. Pollos Pura Vida comercializa principalmente en todo el GAM, también se cuenta con distribución en zonas rurales como Guanacaste, San Carlos, la Zona Sur y Atlántico mediante nuestra flotilla propia de 30 camiones refrigerados. Nuestra clientela está constituida por distribuidores, supermercados, expendios de pollo, carnicerías, hoteles, pollos fritos, restaurantes, sports bar etc. Nuestros principales proveedores son: Grupo Guardia, S.A Avícola Pozos, S.A. Leaho Refrigeración, S.A. Carrocerías M& R, S.A. Banco Nacional de Turrucares Avícola Paine, S.A. Organización. La empresa, está regida por una Junta Directiva Mixta, en la cual participan algunos de sus socios así como otros profesionales independientes. La estructura administrativa está compuesta por: · Un Comité Ejecutivo. · La Gerencia General, cual se apoya en diferentes jefaturas y gerencias tales como: · Gerencia Administrativa, responsable de toda el área contable y financiera de la empresa · Coordinador de Producción, responsable de la producción de pollo. · Gerencia de Planta, su responsabilidad es el proceso de matanza y conversión del producto · Gerencia Ventas; responsable de la comercialización y venta del producto. Buscamos ser una empresa seria y exitosa, basada en valores y principios de justicia. Mediante la calidad, la honestidad y el

mejoramiento continuo de nuestro proceso, pretendemos lograr la expansión y la excelencia de nuestro negocio en pos de crear bienestar para todos.

Misión y visión de Pollos Pura vida.

2.1.3.1.1 Misión

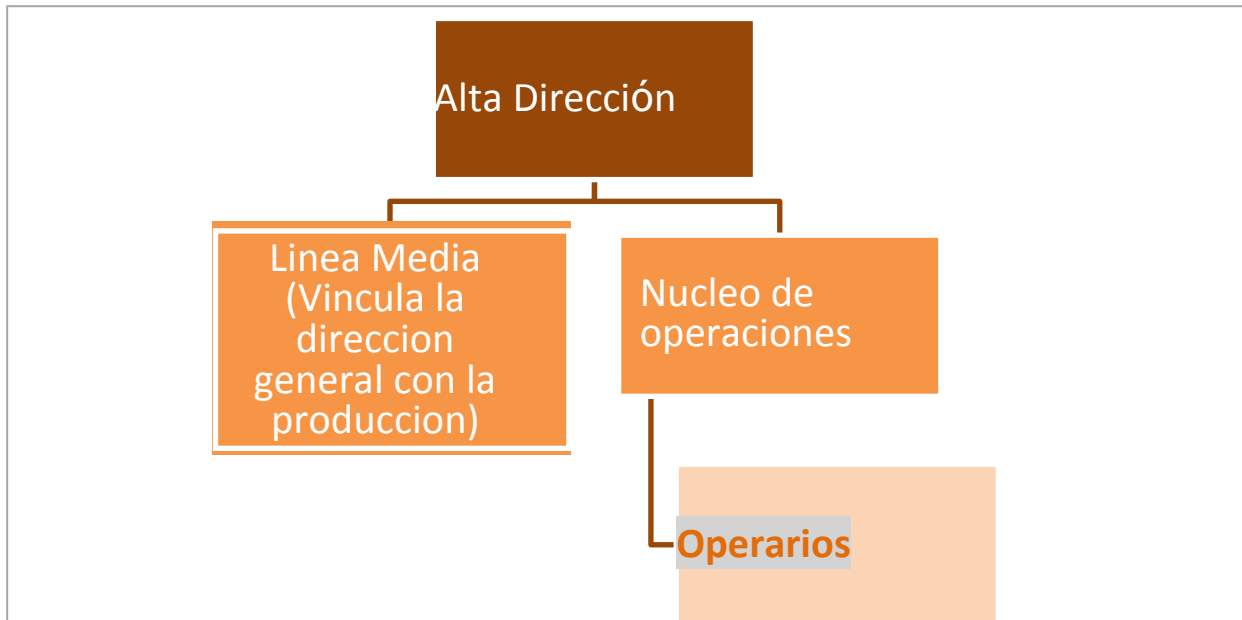
“Somos la empresa número uno del país, productora de carne de pollo sus derivados, que ofrece un producto fresco, sin tenderizer bajo los mejores estándares de inocuidad; en sostenibilidad con el medio ambiente, generando empleo y crecimiento integral a nuestros colaboradores, pilar esencial de la organización ” (Pollos Pura Vida).

2.1.3.1.2 Visión

“Posicionar el nombre de Pollos Pura Vida, como opción preferente de la industria avícola nacional, por el prestigio y confianza derivados de la calidad de su gente, sus productos y sus procesos” (Pollos Pura Vida)

2132 Estructura organizativa

Figura 1. Estructura organizativa



Fuente: Pollos Pura Vida.

2.2 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

En este apartado se explican conceptos claves para un mejor entendimiento de la investigación.

2.2.1 La rotación del personal en la organización

La organización cumple sus metas y objetivos mediante el desempeño de las actividades que realiza el capital humano, orientadas con los lineamientos establecidos por la gerencia. Estos lineamientos son cumplidos eficientemente cuando el empleado se siente motivado y capacitado, lo cual se logra por medio de las estrategias implementadas por el departamento de recursos humanos para preservar el talento en la organización, tales como los beneficios y compensaciones ya sean monetarios, de tiempo, de desarrollo, entre otros; que los impulsa a alcanzar sus objetivos personales.

Las personas permanecen en la organización si les es conveniente y están a gusto con las compensaciones y beneficios que la misma les ofrece, de no ser así es cuando se da la rotación del personal. Es un reto constante para las organizaciones retener el talento y reducir al máximo el abandono de los empleados, por ello el área de recursos humanos dedica gran cantidad de sus esfuerzos para realizar distintas estrategias con el propósito de reducir la deserción de empleados y asegurar el éxito de la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (2016):

El término rotación de recursos humanos, se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente, se determina por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización (p. 116).

El comportamiento de la rotación del personal puede determinar la diferencia entre una alta o baja productividad en la empresa. Esta situación causa también una pérdida del conocimiento que se puede adquirir en el puesto, el cual puede ser el punto clave de la productividad efectiva, al representar experiencia o el manejo de aspectos específicos del puesto.

Uno de los principales retos actuales es la generación de *millennials* que tengan características peculiares según las nuevas necesidades, expectativas y demanda laboral, además del mercado competitivo y cambiante en el que se encuentran hoy las empresas en la constante lucha por atraer al mejor talento. La rotación se puede dar por motivos voluntarios e involuntarios, pero variables internas y externas influyen en la toma de decisiones de abandonar la organización.

2.2.1.1 Rotación involuntaria

La rotación involuntaria sucede cuando el gerente o el departamento de recursos humanos toman la decisión de que el empleado finalice la relación laboral sin el consentimiento del empleado. Se considera rotación del personal voluntaria “Cuando los empleados son despedidos por violar las políticas de trabajo, bajo rendimiento o ralentización de la actividad” (Mathew, s.f.).

2.2.1.2 Rotación voluntaria

La rotación voluntaria se presenta cuando el empleado es quien toma la decisión de abandonar la organización, motivado por causas externas y ajenas a esta, por lo cual la misma tiene muy poco control para evitar que se presente esta anomalía.

El desgaste es a menudo parte del análisis de la rotación. Los expertos en recursos humanos definen deserción como una disminución de la fuerza de

trabajo por las salidas voluntarias. La diferencia entre el desgaste y la rotación voluntaria es que los empleadores no sustituyen a los empleados que dejan en virtud de desgaste. Si bien puede haber algunos casos de rotación voluntaria si los empleados no están satisfechos, un número de empleados renuncian por razones ajenas a las condiciones de trabajo. Ejemplos de rotación voluntaria laborales son empleados que dejan sus empleos para viajar con sus cónyuges o estudiantes que dejan el trabajo para volver a la escuela (Mathew, s.f.).

2.2.1.3 Clima Organizacional

El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>

Hay muchas definiciones del clima organizacional, pero todos los autores casi que coinciden con las definiciones que han publicado son muy parecidas.

El clima organizacional en Pollos Pura Vida, es de diferente percibido según el empleado hay unos que lo ven positivo y otros negativos, por esta razón es que se va hacer un estudio del clima laboral y se utilizará el instrumento de encuestas y entrevista al personal para poder medir el clima que se está percibiendo en el momento del estudio.

2.2.1.4 Clima Organizacional y su relación con motivación.

El autor Chiavenato, indica lo siguiente:

Como consecuencia del concepto de motivación (en el nivel individual) surge el concepto de clima organizacional (en el de la organización) como un aspecto importante de la relación entre persona y

organización. Las personas están continuamente en un proceso de adaptación a muy diversas situaciones con el objeto de satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. Esta adaptación no se restringe a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad (las llamadas necesidades básicas), sino que también comprenden la satisfacción de las necesidades sociales de estima y autorrealización (llamadas necesidades superiores). Como la satisfacción de las necesidades superiores depende mucho de otras personas, especialmente de la que ocupan posiciones de la autoridad, resulta importante comprender la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas. (Chiavenato, 2016, p.90)

El clima organizacional es de suma importancia ya que influye en el comportamiento del personal de Pollos Pura Vida, este afecta positivamente como negativamente los niveles de motivación del personal, cuando los empleados no son motivados por igual por parte de la empresa, el clima organizacional tiende a enfriarse y genera un ambiente de apatía y frustración, por esa razón es de suma importancia relacionar y estudiar la motivación de los trabajadores de Pollos Pura Vida en el área administrativa.

2.2.2 Características del clima organizacional.

Algunas de las características del clima organizacional son las siguientes:

- a) Aunque puede cambiar de distintas maneras, conserva por lo general cierto aire de permanencia; no cambia con facilidad sino que por lo común es bastante estable (por lo menos mientras duren las condiciones que lo crean) y confiere una personalidad a la organización.
- b) El clima es un fenómeno de percepción, aunque tenga algunas características objetivas y observables.

- c) La percepción del clima que tiene los empleados ejerce una considerable influencia en sus actitudes: permanecer en la organización o salir de ella, su nivel de rendimiento, calidad de trabajo.(Chiavenato, 2016).

2.2.2.1 Dimensiones del clima organizacional

Echeverría nos dice lo siguiente. Entre las alternativas para estudiar las dimensiones del clima organizacional, se tomará como referencia, tres dimensiones que serán desarrolladas. El clima percibido resulta de la evaluación de muchos factores que impactan el rendimiento en el trabajo y en la satisfacción que se obtiene realizándolo. De allí, la importancia de efectuar investigaciones relacionadas con el clima organizacional, porque la vinculación ente clima y rendimiento es univoca.(Echeverría, 2002,p.29)

Clasificación de los factores:

- a- La estructura de la organización. La forma en que se asigna el trabajo y el poder entre los niveles jerárquicos y entre las distintas unidades funcionales.
- b- Las políticas y los procedimientos de la organización. En lo que se refiere a salarios, ascensos, asignación de recursos, beneficios marginales.
- c- El liderazgo. Lo que relaciona con el estilo de dirección, las relaciones humanas, las posibilidades de participación en la toma de decisiones.
- d- Las relaciones interpersonales y entre grupos. Con todas sus manifestaciones de roces, conflicto, alianzas.
- e- El trabajo en sí, y las condiciones en que se efectúa. La tecnología que se utiliza, las condiciones físicas en que se desarrolla el trabajo. (Echeverria,2002.p.296)

Con esta investigación se verán reflejados los alcances, limitaciones,

recomendaciones y conclusiones en Pollos Pura Vida.

2.2.2.2 Cultura Organizacional.

Segun Chiavenato, afirma lo siguiente: Cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicas de cada organización.

Representa la forma tradicional con las cuales están acostumbrados a pensar, hacer las cosas y es compartida por todos los miembros de la organización. En otras palabras, la cultura organizacional representa las normas informales y no escritas que orientan la conducta de los miembros de la organización día con día y que le dan sentido a sus acciones para la realización de los objetivos organizacionales. Cada organizacion tiene su propia cultura corporativa. (Chiavenato, 2016,p.319)

La cultura organizacional, de Pollos Pura Vida, influye en la conducta de sus funcionarios, ya que poseen normas informales en una situación determinada, esto influye en sus hábitos, creencias y tradiciones.

2.2.3 Diferencia entre clima y cultura organizacional.

De acuerdo con el análisis de clima organizacional realizado en Pollos Pura Vida S.A, puede indicarse que la diferencia entre clima organizacional y cultura es la siguiente.

Considero que la cultura organizacional es el grado en que se alienta a los empleados a innovar y correr riesgos, orientan a las personas a conseguir resultados.

El clima organizacional, se refiere a la percepción que tienen los empleados de su lugar de trabajo, cómo este influye en la toma de decisiones y determina conductas de cada uno de los colaboradores de una unidad de trabajo.

2.2.4 Liderazgo

El liderazgo se define como "la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de una visión o un conjunto de metas. Sin embargo, no todos los líderes son gerentes, ni tampoco todos los gerentes son líderes". (Robbins,2017.p.383)

Según los autores de la teoría de las relaciones humanas, el liderazgo puede verse desde perspectivas diferentes:

Chiavenato (2014) en su libro Introducción a la teoría general de la administración, menciona que las teorías sobre el liderazgo planteadas por varios autores humanistas se puede clasificar en tres grupos, que son:

a. Teorías de los rasgos de personalidad: estas teorías son las más antiguas. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según esta teoría, el líder es la persona que posee ciertos rasgos específicos de personalidad que le distinguen de las demás personas, es decir, las características de su personalidad le permiten influir en el comportamiento de los demás.

Algunos rasgos de personalidad que se especificaron son: rasgos físicos (energía, aspecto personal, estatura y peso), rasgos intelectuales (capacidad de adaptación, agresividad, entusiasmo y confianza), rasgos sociales (cooperación, habilidades interpersonales y administrativas) y rasgos relacionados con el trabajo (impulso por la realización, persistencia e iniciativa).

- b. Teorías de estilos de liderazgo: estas teorías estudian el liderazgo con base en los estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados, se refiere a los que constituye a un líder, a su manera de comportarse cuando ejercita su liderazgo. La teoría más conocida identifica tres estilos: el autocrático es el líder que centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo; el liberal (Laissez-Faire) es el líder que delega todas las decisiones en el grupo, deja las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno; y el democrático es el líder que conduce y orienta el grupo, también incentiva la participación democrática de las personas.
- c. Teorías situacionales del liderazgo: estas teorías explican el liderazgo dentro de un contexto más amplio, a partir del principio de que no existe un único estilo de liderazgo válido para todas las situaciones. También cabe decir lo contrario, cada situación requiere de un tipo de liderazgo para conseguir que los subordinados actúen con eficacia. (p. 91 – 93)

2.2.5 Importancia del liderazgo

Es la capacidad de dirigir con efectividad es una de las claves para ser un administrador efectivo.

Es importante indicar el liderazgo en Pollos Pura Vida ya que dependiendo de la efectividad con la que se ejerza el liderazgo así será el éxito de la organización.

2.2.6 Motivacion

Según Chiavenato define lo siguiente: De manera general, motive es todo aquello que impulse a la persona a actuar de determinada tendencia, a un determinado comportamiento. Ese impulse a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo. La motivación funciona en terminos de fuerzas activas e impulsoras, que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha).(Chiavenato,2016,p.48).

2.2.6.1 Modelos de expectativas de Dr. Víctor Vroom

Como se menciona en el texto *Teoría de la expectativa*, el Dr. Vroom identifica 3 variables:

- Valencia: Mide el valor que una persona le da a determinada recompensa.
- Expectativa: Mide la confianza de la persona en ser capaz de obtener los resultados esperados. Es una medida puramente subjetiva de lo que cree el individuo en sí mismo.
- Instrumentalidad: Mide la extensión por la cual un individuo cree que su *manager* u organización repartirá las recompensas que fueron prometidas.

2.2.7 Generación de los *millennials* en las organizaciones

Con el pasar el tiempo las empresas se enfrentan a la administración de talentos de distintas generaciones tales como la generación *baby boomer*, generación X y hoy la generación Y, conocida como *millennials*. Los rasgos característicos de los *millennials* son la tecnología como herramienta natural y sus altos niveles de estudios. Sin embargo, representan en la organización uno de los mayores índices de rotación por su inestabilidad y deseos de crecimiento personal y laboral. Es importante conocer sobre las generaciones para dar un trato personalizado a las organizaciones y, de este modo, reducir la rotación del personal y preservar el talento humano.

2.2.7.1 *Baby boomer*

Generación nacida entre 1944 y 1960; son muy optimistas y la mayoría de personas mayores que te reciben en el trabajo con una sonrisa, muy comprometidos y adictos al trabajo, para retenerlos es necesario crear un ambiente de trabajo estable y tranquilo, les gusta que los premien así que hay que premiar su trabajo y darles el reconocimiento adecuado, son motivados por incentivos que dan estatus, como viajes al extranjero y reconocimientos por trayectoria. Retenerlos se podrá hasta que decidan jubilarse o retirarse (Navassi, 2013).

2.2.7.2 Generación X

Generación nacida entre 1960 y 1980. Es una de las más agradables fuerzas de trabajo que hay en las organizaciones, pese a ser escépticos en todo y que cuestionan hasta el más mínimo detalle, son sin lugar a dudas gente que creció

bajo una educación que conoció la disciplina y un esquema de estructura y dirección, lo que hace que reconozcan el liderazgo y orden jerárquico dentro de las empresas, para retenerlos hay que alimentar sus objetivos y deseos en base a su vida personal, los incentivos deben hacerse en función de ello, si lo que aspiran es un viaje para las vacaciones se lo pueden ganar alcanzando ciertos objetivos (Navassi, 2013).

2.2.7.3 Millennials

La Generación Y, nacidos desde 1981 hasta la fecha, llamados también Millennials y que incluyen a la Generación I como llamó Bill Gates a los nacidos después de 1994 como la Generación Internet, son una generación incomprendida, que necesita lo último en tecnología y motivadores que para muchos son ridículos, como por ejemplo tiempo libre (Navassi, 2013).

Son considerados así debido a su desenvolvimiento de la manera más natural con la tecnología, las redes sociales y todo lo relacionado con la era digital. Les es sencillo hacer una transacción bancaria o una compra desde la comodidad del lugar donde se encuentren. Siempre están pendientes de la última actualización de la tecnología, su aprendizaje es rápido y son más analíticos ante situaciones que definen su vida. Es una generación que hoy aporta, enriquece e innova conocimientos a las empresas.

CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1 FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad de la investigación es teórica debido a que se parte de un conocimiento y el propósito es aumentar el mismo para reducir la tensión del ambiente laboral del personal y recalcar la importancia de la retención de talentos en la organización.

Implica exponer y analizar las teorías. La perspectiva teórica proporciona una visión sobre donde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual nos 'movemos' (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 60).

3.1.1 Alcance temporal

El alcance temporal de la investigación es de enfoque no experimental, de carácter transaccional o transversal y de diseño descriptivo.

3.1.1.1 Enfoque no experimental

El enfoque de esta investigación es no experimental ya que no se manipula la información, solo se observa en su estado natural el fenómeno del clima laboral en la organización.

En cuanto al enfoque no experimental, Hernández et al. (2014) lo definen de la siguiente manera:

Es un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (p. 152).

Dimensión temporal

La dimensión temporal de esta investigación es transversal, porque como menciona Barrantes (2016), los: "Estudios transversales (sincrónicos) estudia aspectos de desarrollo de los sujetos en un momento dado."(p.86)

Carácter

El carácter de la investigación es descriptivo porque según plantea Barrantes (2016): "...su objetivo central es la descripción de fenómenos. Se sitúa en un primer nivel del conocimiento científico. Usa la observación, estudios correlacionales y de desarrollo."(p.64).

De acuerdo entonces con lo explicado por Barrantes (2016), esta investigación del clima organizacional en Pollos Pura Vida es de tipo descriptiva ya que lo que se quiere es la afectación del clima organizacional por medio de la observación y estudio que se va a realizar.

Diseño descriptivo

Esta investigación del clima organizacional en Pollos Pura Vida es de tipo descriptiva ya que lo que se quiere es la afectación del clima organizacional por medio de la observación y estudios que se van a realizar

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción (Hernández et al., 2014, p. 155).

3.1.2 Marco de la investigación

Barrantes (2016) nos define según el marco en que tienen lugar como de laboratorio o de campo o sobre el terreno.

De laboratorio: sus acciones se realizan en un laboratorio, o sea, con lleva la acción intencionada de las condiciones de la investigación, manipulando las variables controla y sistemática. Sus resultados son difícilmente generalizables a las situaciones naturales de los sujetos.(p.87)

De campo o sobre el terreno: son estudios que se realizan en situaciones naturales y que permiten con mayor libertad generalizar los resultados a situaciones afines. No permite un riguroso control como en el laboratorio.(p.88)

Según lo manifiesta González et. Al (2018):“... el marco o espacio micro de la investigación refiere a una parte, un elemento, un subtema o un micro espacio, acerca del cual el investigador hará su investigación.”(Pág.27)

Como nos dice Barrantes podemos ver los conceptos de laboratorio como el micro y el de campo o sobre el terreno como el de macro según el marco.

El marco de investigación es macro porque se analizan las causas del ambiente laboral en el departamento administrativo de Pollos Pura S.A.

3.1.3 Naturaleza de la investigación

La investigación es de naturaleza cualitativa ya que vamos a estudiar acciones humanas.

Según Bernal (2016) nos define estudio cualitativo "Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar, describir e interpretar el fenómeno (situación o sujeto) social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos que están dentro de la situación estudiada. Los investigadores que utilizan el método cualitativo buscan entender una situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica.(Pág.72)

También es de campo y de laboratorio porque se visita la organización personalmente a recolectar información.

La investigación se desarrolla directamente en los departamentos de Pollos Pura Vida mediante citas previamente autorizadas, las cuales se definen con la encargada del Departamento de Recursos Humanos. Por lo tanto, el

enfoque de la investigación es cuantitativo y el paradigma que caracteriza la investigación es positivista.

3.1.3.1 Enfoque cualitativo y cuantitativo

En la presente investigación se utilizan los enfoques cualitativo y cuantitativo. El enfoque cuantitativo se basa en verificar y comparar datos, los cuales se presentan mediante pruebas de validación, por lo tanto, se utiliza este enfoque debido al análisis que se realiza entre los salarios de cada puesto versus los salarios del mercado, los cuales son analizados y representados posteriormente al ser sometidos a un análisis estadístico para presentar los percentiles y demás información relevante.

En el caso del enfoque cualitativo, se busca descubrir teorías o evidenciar un fenómeno porque toma en consideración este enfoque debido a la encuesta que se aplica a los colaboradores de la organización, quienes brindan su percepción. Los datos se muestran por medio de gráficos posterior a la recolección de información de los documentos para el análisis de los resultados para identificar las causas de la rotación del personal dentro de la organización.

La investigación cuantitativa pone una concepción global positivista, hipotética-deductiva, objetiva, particularista y orientada a los resultados. Se desarrolla más directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales representativos. Aplica los test y medidas objetivas, utilizando instrumentos sometidos a pruebas de validación y confiabilidad.

La investigación cualitativa postula una concepción fenomenológica, inductiva, orientada al proceso. Busca descubrir o generar teorías. Pone énfasis en la profundidad y sus análisis no necesariamente, son traducidos a términos matemáticos (Barrantes, 2012, pp. 70-71).

3.1.3.2 Paradigma que caracteriza la investigación

El paradigma que caracteriza la investigación es positivista, ya que las variables de estudio permitirán observar y analizar el fenómeno y así poder buscar descubrir el fenómeno para poder plantear una propuesta de mejora.

“El positivismo es un conjunto de reglamentaciones que rigen el saber humano y que tiende a reservar el nombre de ‘ciencia’ a las operaciones observables en la evolución de las ciencias modernas de la naturaleza” (Meza, 2016).

3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Sujetos de investigación

3.2.1.1 Sujetos

Los sujetos de la investigación son los empleados de Pollos Pura Vida.

Población

“Una población constituye el universo total sobre el cual se hace la investigación y puede estar conformada por comunidades, grupos, personas; situaciones, organizaciones, etc.” (Pazoz y Gutiérrez, 2012, p. 71). La población de esta

Investigación va hacer de 45 colaboradores de los 45 que cuenta la empresa en el área administrativa de Pollos Pura Vida.

Muestra

“Un subgrupo representativo de la población, idéntico en todos sus extremos, constituye una ‘muestra’, que se pretende sea un reflejo fiel de la población. Es denominado también Unidad de Análisis (UA) y se diferencia de la población solo en un número” (Pazoz y Gutiérrez, 2012, p. 71).

En esta investigación no se trabaja con una muestra ya que la población es pequeña, por lo tanto, se utiliza la población total de Pollos Pura Vida S.A que permite identificar las principales causas de la tensión del clima organizacional, se emplea el enfoque cuantitativo.

3.2.1.3.1 Tipo de muestra

En esta investigación se trabaja con un tipo de muestra denominada censo, el cual es una técnica que trabaja sobre la población total y permite obtener información de carácter primario en donde se abarca a todos las unidades poblacionales, logrando la información necesaria para el análisis de datos. Por lo tanto, el censo se trabaja sobre la población total de Pollos Pura Vida S.A, es decir, 45 colaboradores.

3.2.2 Fuentes de información

Las fuentes de información son los documentos que respaldan la investigación. Estas se dividen en fuentes primarias y secundarias.

3.2.2.1 Fuentes primarias

En la investigación la fuente primaria es la colaboración de los empleados, por lo que se aplica un cuestionario para la recolección de datos que permita identificar las expectativas del clima laboral que desea el personal de los departamentos administrativos de Pollos Pura Vida .S.A. “Las referencias o fuentes primarias proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes. Ejemplo de fuentes primarias son: antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis, etcétera” (Sanpieri,2014 p. 61).

3.2.2.2 Fuentes secundarias

El autor Martínez nos indica lo siguiente de las fuentes secundarias.

Los datos secundarios o información de segunda mano es la que se obtiene de las fuentes documentales que provienen de otras investigaciones (Martínez,2012,p.135)

Las fuentes secundarias son los libros, estudios, videos y todo lo que ya esté documentado.

Las fuentes secundarias que se utilizaron son las siguientes.

- *Páginas electrónicas o web*

- *Libros sobre administración de recursos humanos, clima organizacional*

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En toda investigación es necesario llevar a cabo la recolección de datos, este recurso suministra a la investigación información acerca del fenómeno estudiado y así se extraen datos importantes para el análisis de los resultados. Por lo tanto, en esta investigación los instrumentos que se utilizan son el cuestionario y la observación.

Pazoz y Gutiérrez (2012) expresan: "Los instrumentos constituyen un conjunto de diversas piezas combinadas adecuadamente durante el proceso de investigación. Un instrumento es adecuado cuando los datos que recoge reflejan la realidad de las variables que se estudian" (p. 75).

3.2.3 Encuesta

Según Martínez (2018) es un "instrumento de investigación estructurado a partir de un conjunto de ítems o preguntas redactadas y estructuradas de forma coherente para ser planteado a los informantes de una determinada unidad de observación".(pág.110)

Se efectúa una encuesta a los empleados de las áreas administrativas de Pollos Pura Vida para conocer las expectativas laborales de los empleados, con el propósito de identificar posibles causas del tenso clima laboral.

3.3.2 La observación

Bernal (2016) explica: “La observación, como técnica de investigación científica es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada” (p. 254).

Estos instrumentos se utilizan para complementar información con respecto a las variables de estudio.

Cuadro de operacionalización de las variables

Objetivo específico	Variable	Dimensión	Definición operacional	Definición instrumental	Fuentes de información	Número de pregunta
Analizar la afectación del clima organizacional en el cambio de dueño de la empresa..	Clima Organizacional	El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación	-Cuestionario.	Cuestionario a los empleados de los departamentos administrativos de Pollos Pura Vida..	-RRHH. -Colaboradores. -Documentos internos.	
	Motivación	La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera.	-Cuestionario.	Cuestionario a los empleados de los departamentos administrativos de Pollos Pura Vida..	-RRHH. -Colaboradores. -Documentos internos.	De la pregunta 31 a la pregunta 40
	Estilo de liderazgo	Es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas.	-Cuestionario.	Cuestionario a los empleados de los departamentos administrativos de Pollos Pura Vida...	-RRHH. -Colaboradores. -Documentos internos.	Lapregunta 21 a la pregunta 30
Cómo afectó el clima laboral el cambio de la empresa de pasar de una empresa familiar a una empresa transnacional.	Clima laboral	Es la percepción de los empleados del ambiente de trabajo.	- Cuestionario.	Cuestionario a los empleados de los departamentos administrativos de Pollos Pura Vida...	-Colaboradores.	Pregunta 46 – 47 - 49
Cómo se manejó el tema por parte de la gerencia hacia los empleados.	Manejo de información	Forma de comunicar datos importantes para los colaboradores.	- Cuestionario	Cuestionario a los empleados de los departamentos administrativos de Pollos Pura Vida...	-Colaboradores.	Pregunta 48

Fuente: Elaboración propia Jeison Guerrero Arguedas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

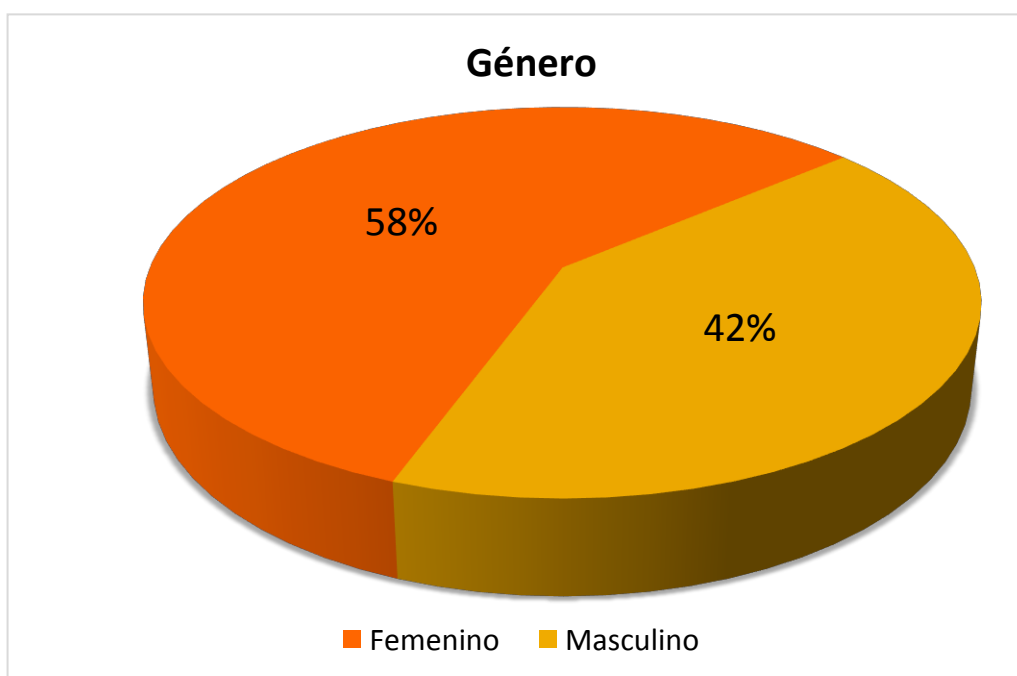
A continuación se expone la interpretación de los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a la población del área administrativa de Pollo Pura Vida S,A. para lo cual se utilizan tablas y gráficos que muestran los valores absolutos y relativos. Esta información se interpreta para analizar las variables referentes al clima laboral.

Género
Tabla 1 Género

Criterio	Absoluto	Relativo
Femenino	16	58 %
Masculino	15	42 %
Total	31	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Grafico 1 Género



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 1 se aprecia que en el área administrativa de Pollos Pura Vida predomina el género femenino, correspondiente al 58 %; luego se encuentra el género masculino con un 42 %.

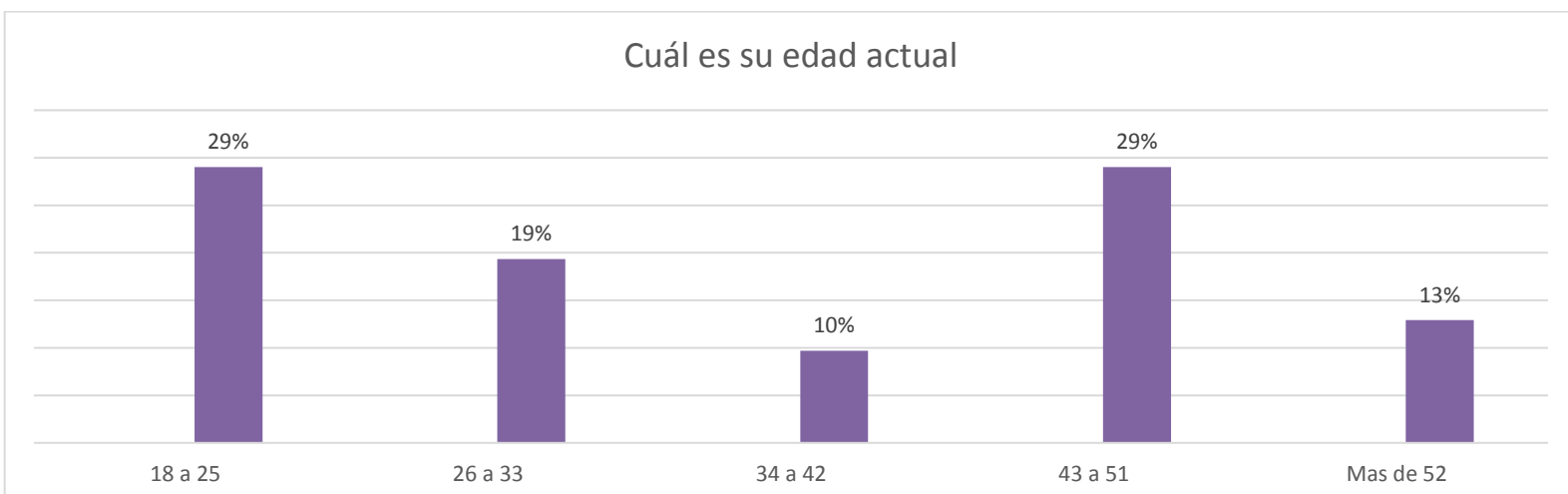
¿Cuál es su edad actual?

Tabla 2 ¿Cuál es su edad actual?

Criterio	Absoluto	Relativo
18 a 25	9	29%
26 a 33	6	19%
34 a 42	3	10%
43 a 51	9	29%
Más de 52	4	13%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 1 Cuál es su edad actual



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

De acuerdo con el gráfico n.º 2 se observa que un 29 % de la población está dentro de un rango de edad de 18 a 25 años, seguido de un 19 % en el rango de 26 a 33 años. Por lo tanto, más del 48 % de los empleados del Centro de Servicios Compartidos pertenecen a la generación conocida como *millennials*.

¿En qué área trabaja usted?

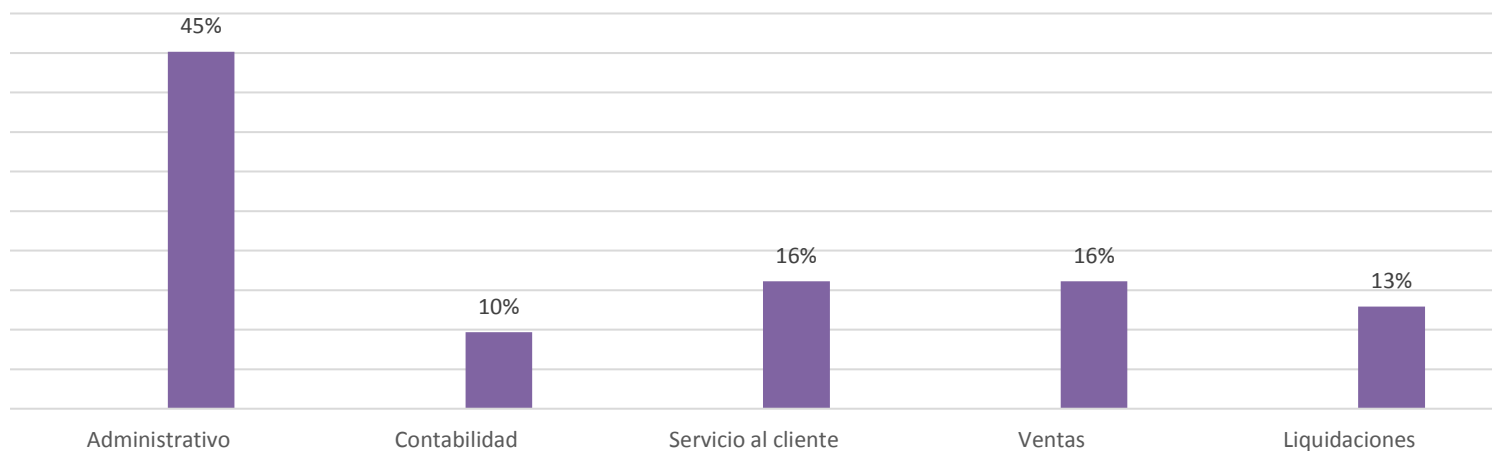
Tabla 3 En qué área trabaja usted

Criterio	Absoluto	Relativo
Administrativo	14	45%
Contabilidad	3	10%
Servicio al cliente	5	16%
Ventas	5	16%
Liquidaciones	4	13%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 2 En qué área trabaja usted

En qué área labora usted



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Según el gráfico n.º 3, el departamento de Administrativo es el que presentan mayor cantidad de empleados, siendo el rango predominante el Área Administrativa con un 45 %, seguido de un 16 % en el Área de Ventas y Servicio al Cliente. Estas áreas son de gran demanda en el ámbito laboral por lo que el margen de que los empleados presenten una mejor oferta laboral es mayor.

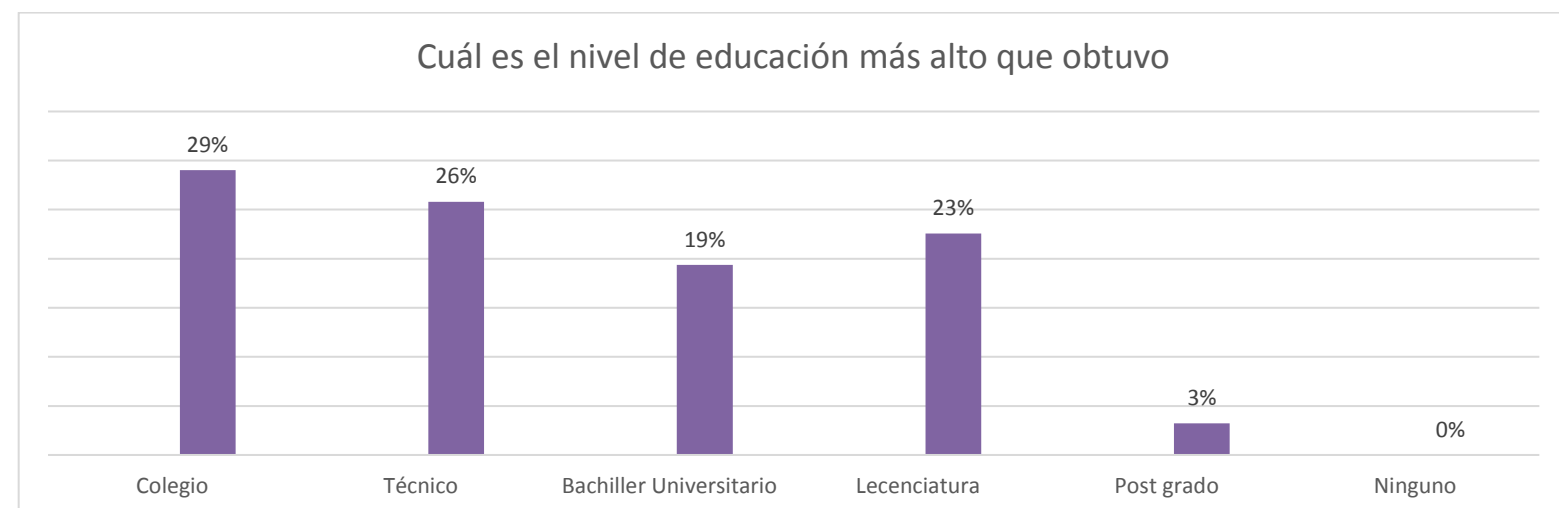
¿Cuál es el nivel de educación más alto que obtuvo?

Tabla 4 Cuál es el nivel de educación más alto ue obtuvo

Criterio	Absoluto	Relativo
Colegio	9	29%
Técnico	8	26%
Bachiller Universitario	6	19%
Licenciatura	7	23%
Post grado	1	3%
Ninguno	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018..

Gráfico 3 Cuál es el nivel de educación más alto que obtuvo



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 4 el rango predominante es el del colegio con un 29 %, seguido de un 26 % con un nivel académico de técnico, lo cual impide que la rotación del personal incremente ya que los empleados están cómodos con el puesto que tienen con relación al grado académico que tienen.

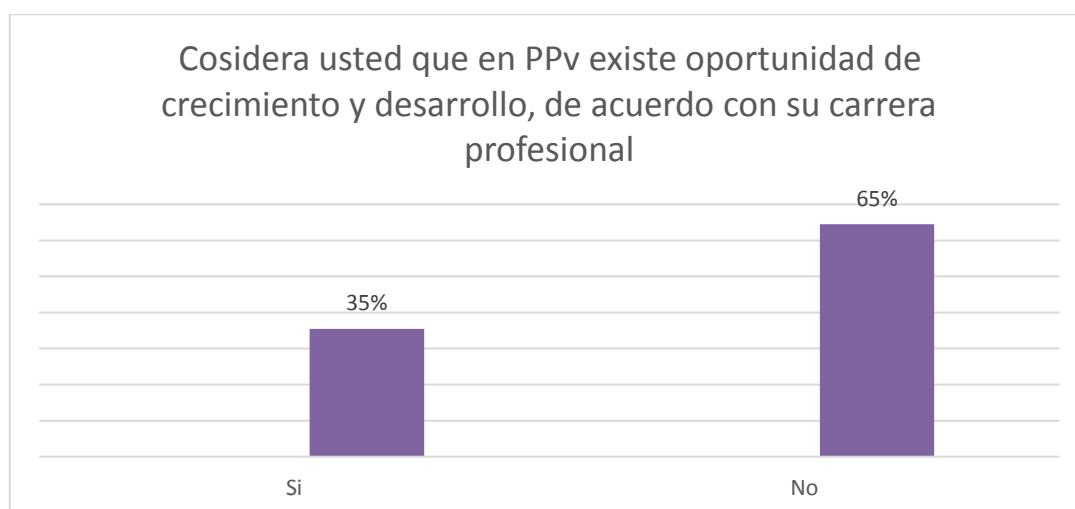
¿Considera usted que en el SSC existen oportunidades de crecimiento y desarrollo de acuerdo con su carrera profesional?

Tabla 5 Considera usted que en el SSC existen oportunidades de crecimiento y desarrollo de acuerdo con su carrera profesional

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	11	35%
No	20	65%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 4 Considera usted que en el SSC existen oportunidades de crecimiento y desarrollo de acuerdo con su carrera profesional



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En relación con el gráfico n.º 5, con un 35 %, es creer en la existencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo según su carrera profesional. Sin embargo, el 65 % considera que hay pocas áreas en las cuales se puede crecer profesionalmente, ya que en ocasiones las oportunidades no se vinculan con la carrera estudiada y por el tipo de estructura jerárquica, además de que son departamentos pequeños y los requisitos son muy amplios, lo cual impide el crecimiento profesional.

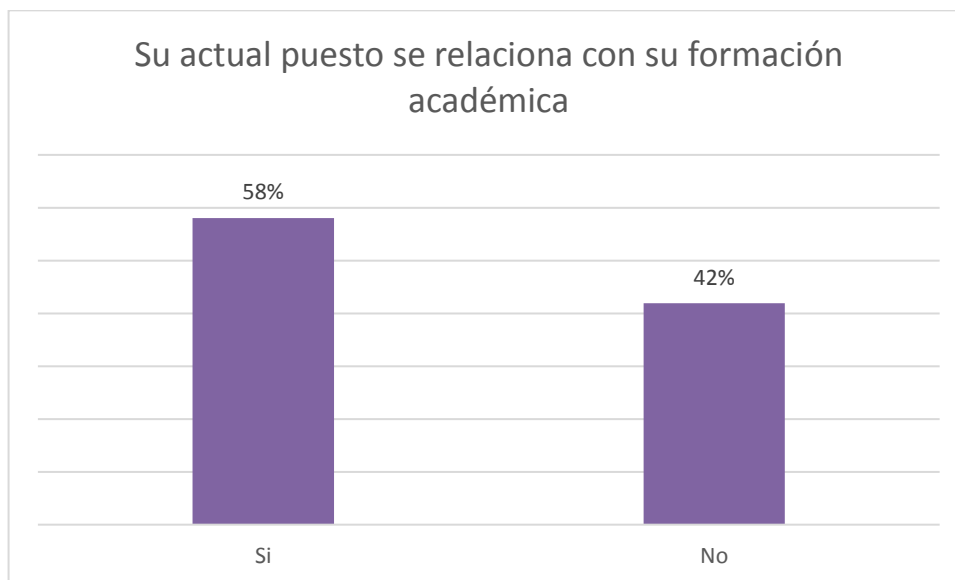
¿Su actual puesto se relaciona con lo que se formó académicamente?

Tabla 6 Su actual puesto se relaciona con lo que se formó académicamente

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	18	58%
No	13	42%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 5 Su actual puesto se relaciona con lo que se formó académicamente



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

De acuerdo con el gráfico n.º 6, el rango predominante, con un 58 %, son los empleados del Pollos Pura Vida que ejercen un puesto asociado con su formación universitaria. No obstante, un 42 % indica que su carrera no tiene ninguna relación con el puesto actual que desempeña, por lo cual ese porcentaje corresponde a un posible caso de rotación de personal.

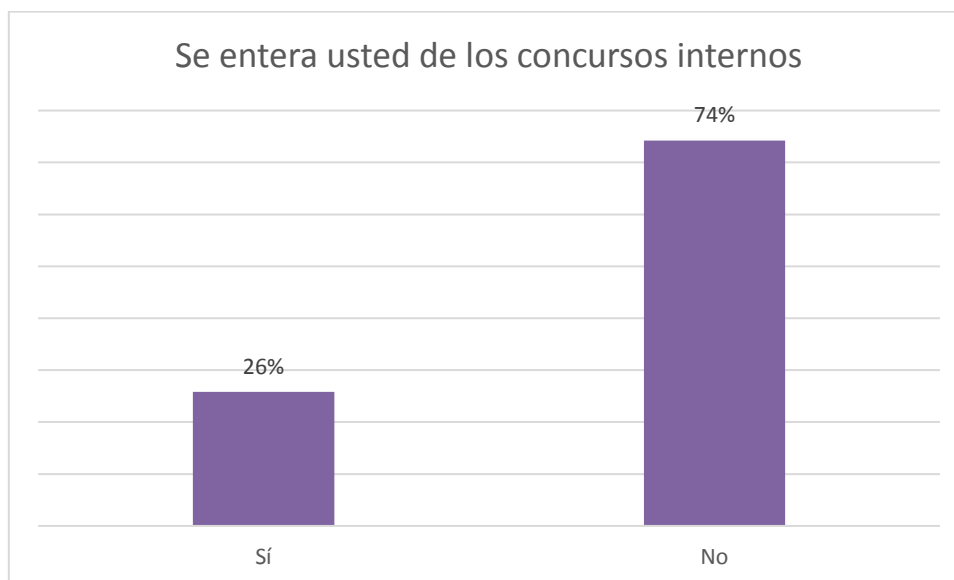
¿Se enteran usted de los concursos internos?

Tabla 7 Se enteran usted de los concursos internos

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	8	26%
No	23	74%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018..

Gráfico 6 Se enteran usted de los concursos internos



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Según el gráfico n.º 7, el 74 % de los empleados no se enteran de los concursos internos que la organización ofrece, por lo tanto el 26 % de los empleados están informados de dichas oportunidades.

¿Ha pensado en cambiar de empresa en el último año?

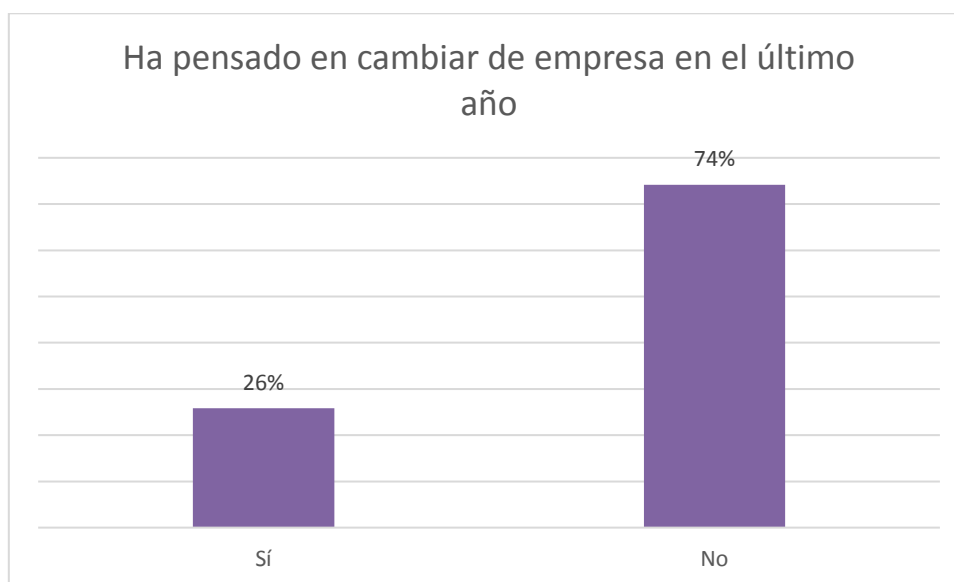
Tabla 8 Ha pensado en cambiar de empresa en el último año

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	8	26%
No	23	74%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 8

Gráfico 7 Ha pensado en cambiar de empresa en el último año



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 8 se expone que el 74 % de la población encuestada no está interesada en cambiar de empresa en los últimos años, sin embargo, un 26 % menciona que sí lo está, por lo cual existe un 26 % de probabilidad de que la rotación del personal se de. Dentro de las principales razones por las cuales deciden

desvincularse de la organización, se encuentran el crecimiento profesional y mejor salario.

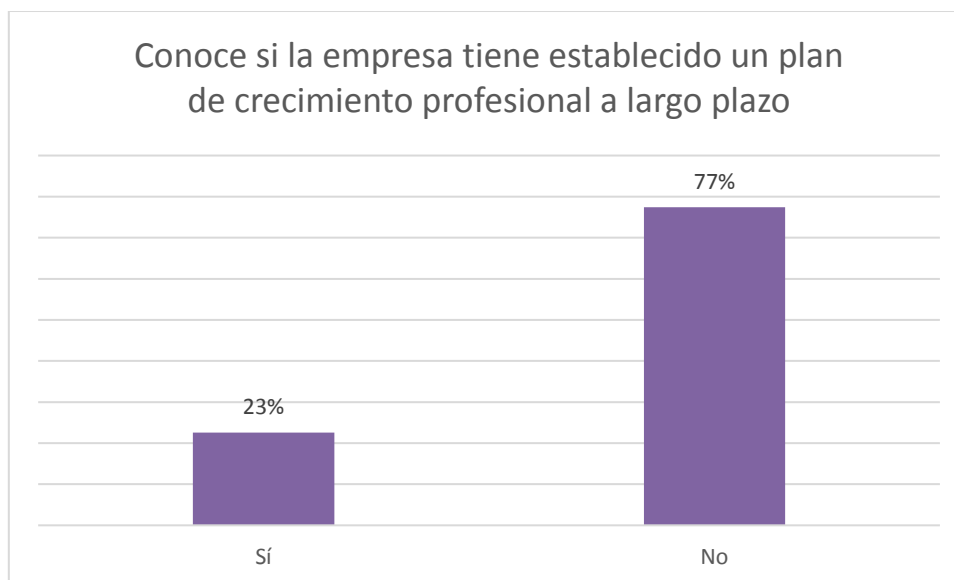
¿Conoce si la empresa tiene establecido un plan de crecimiento profesional a largo plazo?

Tabla 9 ¿Conoce si la empresa tiene establecido un plan de crecimiento profesional a largo plazo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	7	23%
No	24	77%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 8 ¿Conoce si la empresa tiene establecido un plan de crecimiento profesional a largo plazo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 9 se observa que el 77 % de la población encuestada desconoce acerca de los planes de desarrollo con los que la organización cuenta para impulsar dicho crecimiento y así contribuir con el éxito de la organización. No obstante, el 23 % de la población señala que tiene un conocimiento acerca de los planes que

ofrece la organización.

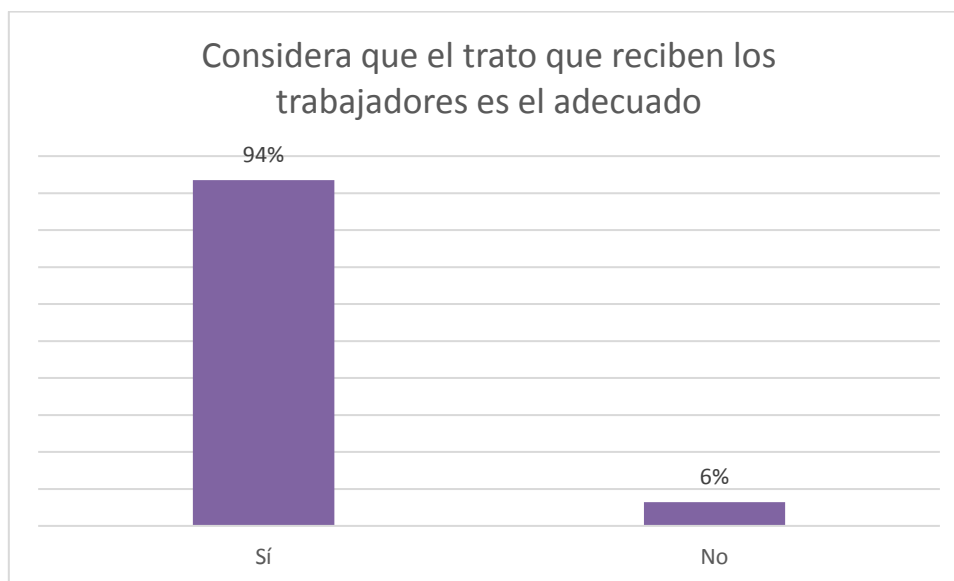
¿Considera que el trato que reciben los trabajadores es el adecuado?

Tabla 10 ¿ Considera que el trato que reciben los trabajadores es el adecuado?

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	29	94%
No	2	6%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 9 ¿ Considera que el trato que reciben los trabajadores es el adecuado?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Con base en los datos del gráfico n.º 10, el 94 % de la población encuestada percibe un trato adecuado por parte de los compañeros, supervisores y gerentes, lo cual hace que el clima laboral sea un poco estable en la organización a pesar de la situación de la venta de la empresa.

¿El supervisor conoce sobre sus objetivos e intereses laborales y se preocupa por acordar los pasos por dar en el desarrollo profesional?

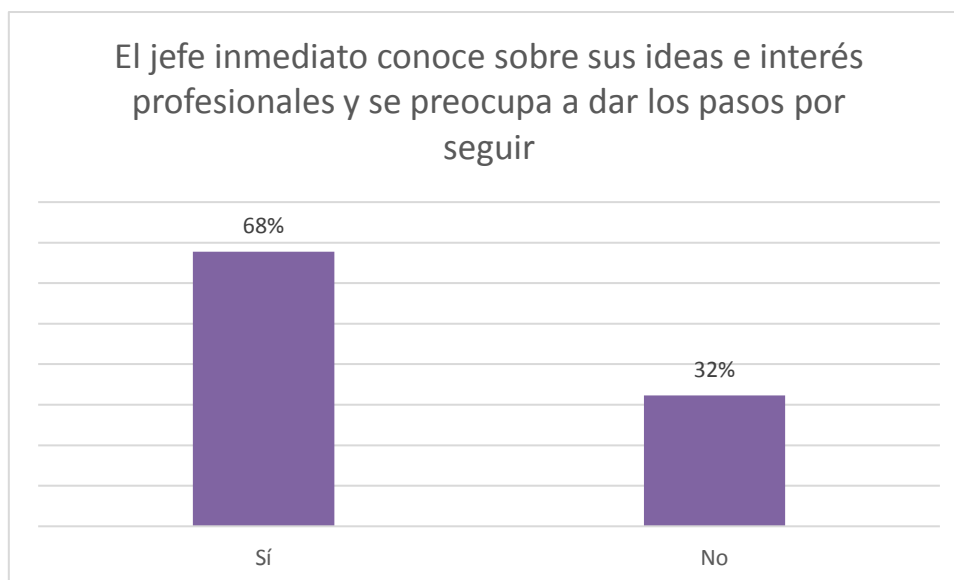
Tabla 11 ¿El supervisor conoce sobre sus objetivos e intereses laborales y se preocupa por acordar los pasos por dar en el desarrollo profesional?

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	21	68%
No	10	32%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 11

Gráfico 10 ¿El supervisor conoce sobre sus objetivos e intereses laborales y se preocupa por acordar los pasos por dar en el desarrollo profesional?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Según el gráfico n.º 11, el 68 % de la población encuestada indica que el supervisor conoce sobre sus objetivos e intereses laborales y se preocupa por acordar

los pasos por dar en el desarrollo profesional; no obstante, un 32 % indica que el supervisor no está anuente de sus intereses laborales.

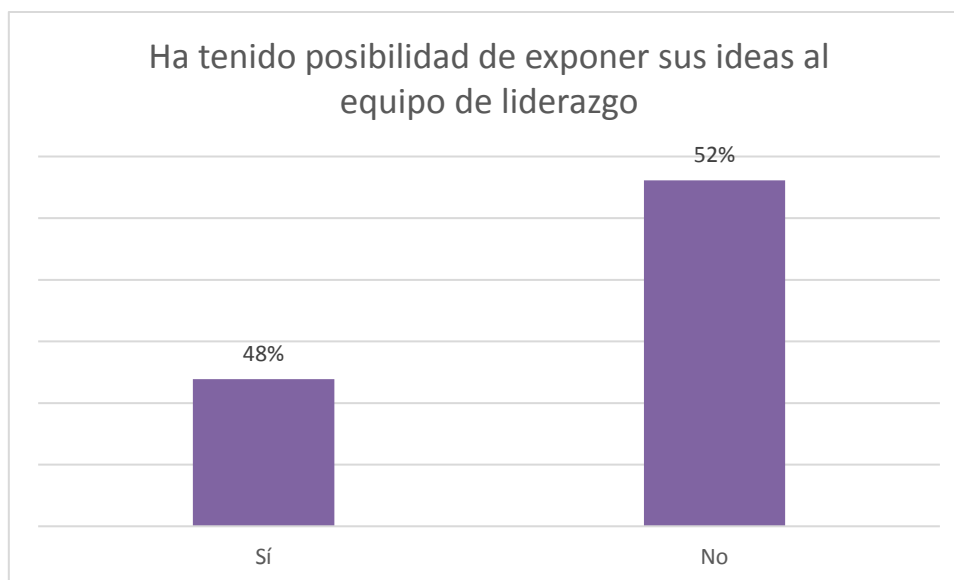
¿Ha tenido posibilidades de exponer sus ideas al equipo de liderazgo?

Tabla 12 ¿Ha tenido posibilidades de exponer sus ideas al equipo de liderazgo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	15	48%
No	16	52%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 11 ¿Ha tenido posibilidades de exponer sus ideas al equipo de liderazgo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

De acuerdo con el gráfico n.º 12, el 52 % de la población encuestada no tuvo la posibilidad de exponer sus ideas al equipo de liderazgo, sin embargo, el 48 % contesta que pudo exponer sus ideas.

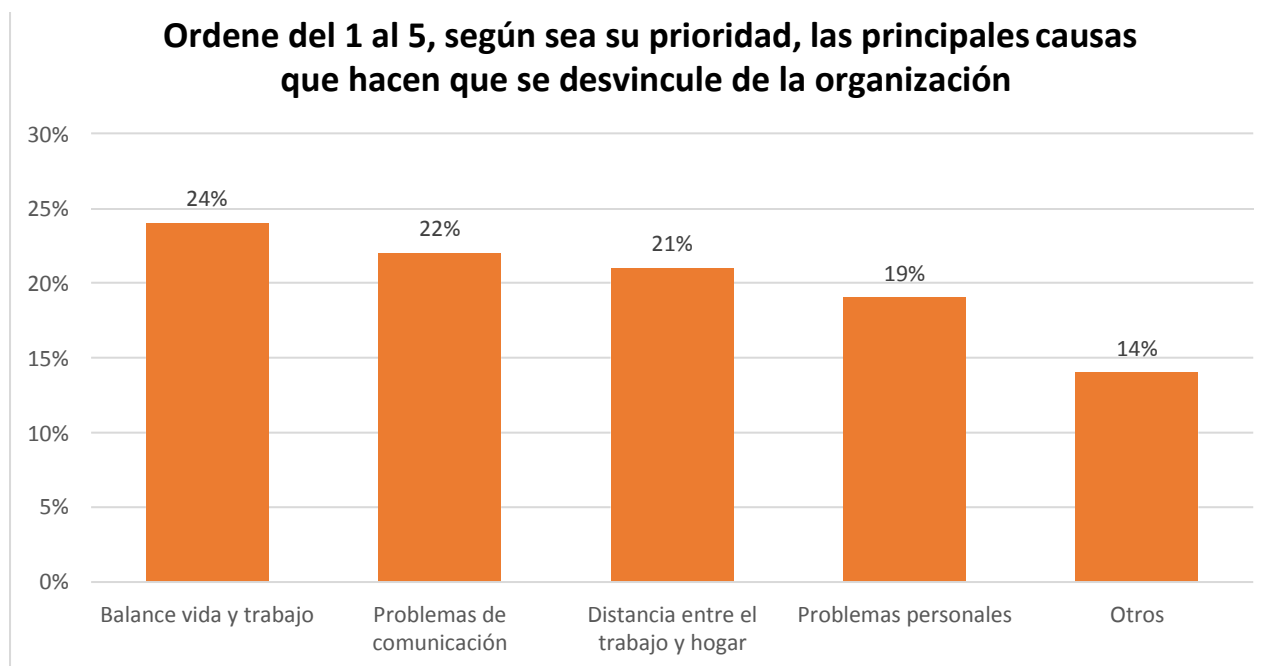
Ordene del 1 al 5, según sea su prioridad, las principales causas que hacen que se desvincule de la organización

Tabla 13 ¿Ordene del 1 al 5, según sea su prioridad, las principales causas que hacen que se desvincule de la organización?

Criterio	Prioridad	Relativo
Balance vida y trabajo	1	24 %
Problemas de comunicación	2	22 %
Distancia entre el trabajo y hogar	3	21 %
Problemas personales	4	19 %
Otros	5	14 %
Total		100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 12 ¿Ordene del 1 al 5, según sea su prioridad, las principales causas que hacen que se desvincule de la organización?



El gráfico n.º 13 muestra que el 24 % de los encuestados considera como prioridad 1 la desvinculación por balance entre vida y trabajo, 22 % los problemas de comunicación con los colaboradores, 21 % la distancia entre el trabajo y el hogar y 19 % los problemas personales; y un 14 % menciona como prioridad número 5 la opción de otros, en donde un 50 % hace referencia a un mejor salario.

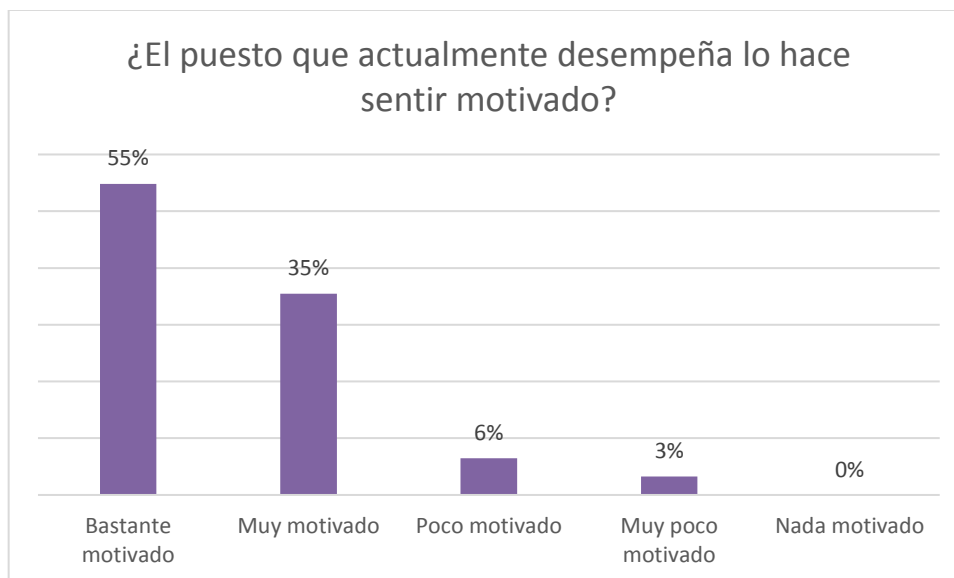
¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?

Tabla 14 ¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?

Criterio	Absoluto	Relativo
Bastante motivado	17	55%
Muy motivado	11	35%
Poco motivado	2	6%
Muy poco motivado	1	3%
Nada motivado	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 13 ¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 14 se evidencia que el 55 % de la población se encuentra bastante motivada, el 35 % muy motivada y el 6 % poco motivada en el puesto que actualmente desempeña.

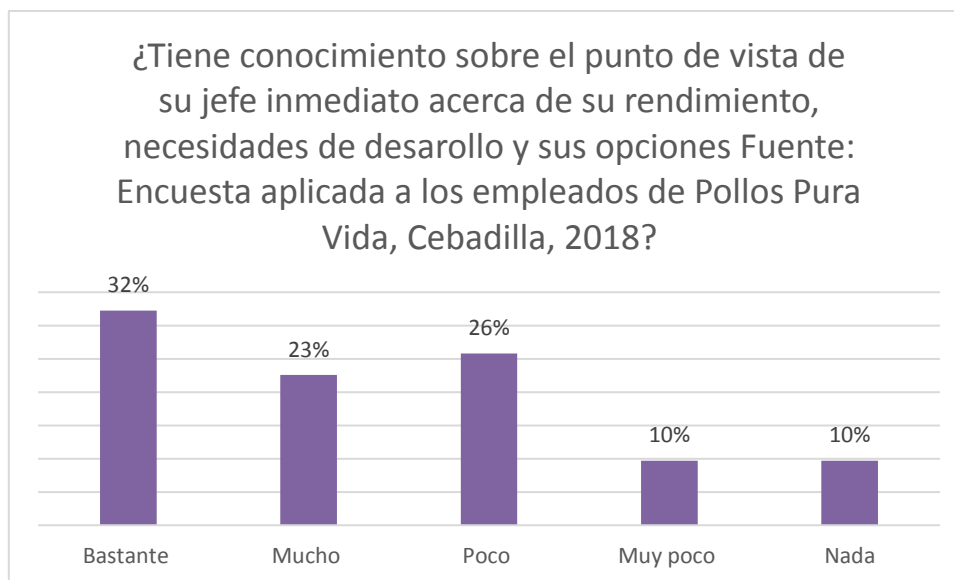
¿Tiene conocimiento acerca del punto de vista del supervisor sobre su rendimiento, sus necesidades de desarrollo y sus opciones?

Tabla 15 ¿Tiene conocimiento acerca del punto de vista del supervisor sobre su rendimiento, sus necesidades de desarrollo y sus opciones?

Criterio	Absoluto	Relativo
Bastante	10	32%
Mucho	7	23%
Poco	8	26%
Muy poco	3	10%
Nada	3	10%

Total**31****100%**

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 14 ¿Tiene conocimiento acerca del punto de vista del supervisor sobre su rendimiento, sus necesidades de desarrollo y sus opciones?

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Según el gráfico n.º 15, el 32 % tiene bastante conocimiento acerca del punto de vista del supervisor sobre su rendimiento y sus necesidades de desarrollo, mientras que un 23 % responde que tiene mucho conocimiento y el otro 26 % señala contar con poco conocimiento.

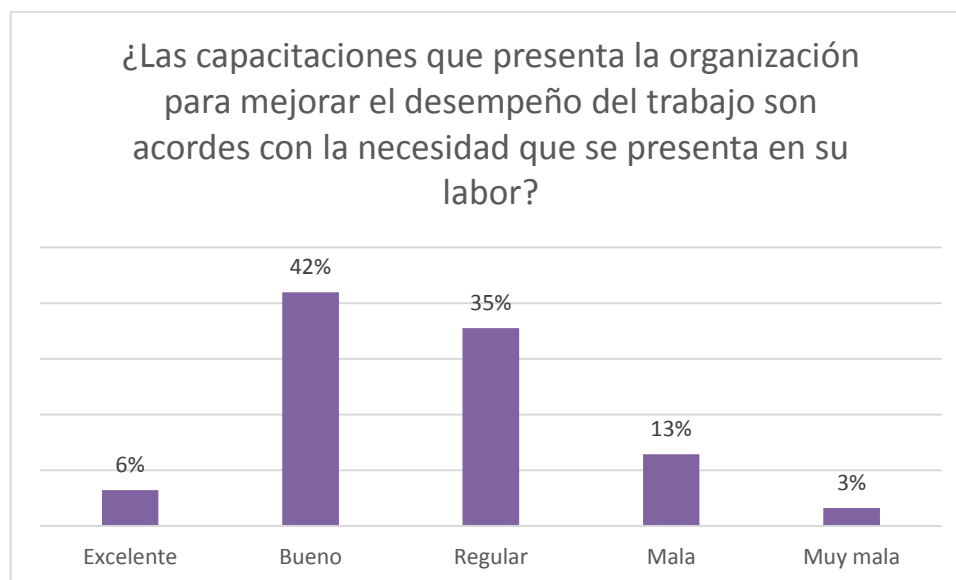
¿Las capacitaciones que brinda la organización para mejorar el desempeño del trabajo son acordes con la necesidad que se presenta en su labor?

Tabla 16 ¿Las capacitaciones que brinda la organización para mejorar el desempeño del trabajo son acordes con la necesidad que se presenta en su labor?

Criterio	Absoluto	Relativo
Excelente	2	6%
Bueno	13	42%
Regular	11	35%
Mala	4	13%
Muy mala	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 15 ¿Las capacitaciones que brinda la organización para mejorar el desempeño del trabajo son acordes con la necesidad que se presenta en su labor?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 16, el 48 % de la población encuestada indica que las capacitaciones brindadas por la organización para mejorar el desempeño del trabajo

son acordes con la necesidad que se presenta en su labor.

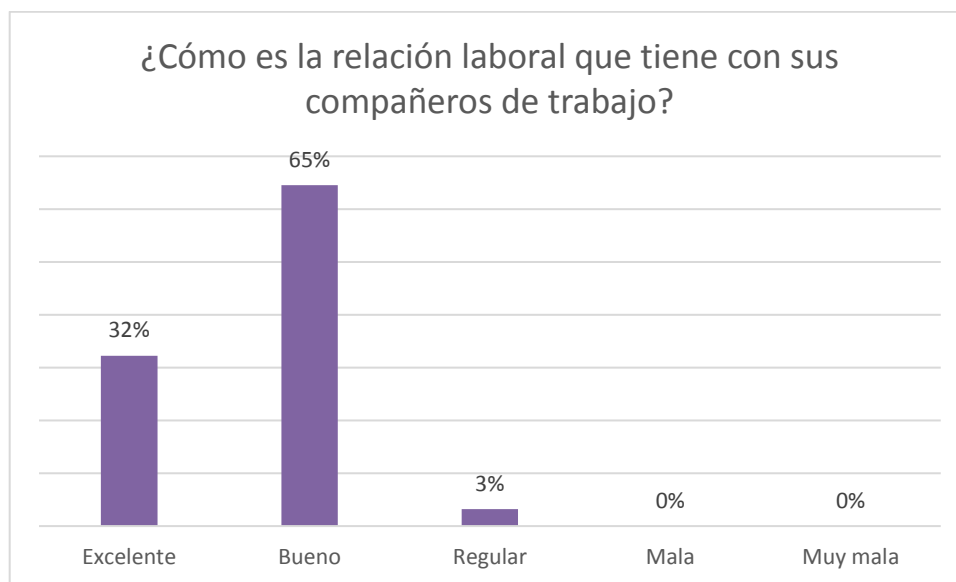
¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?

Tabla 17 ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Excelente	10	32%
Bueno	20	65%
Regular	1	3%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 16 ¿Cómo es la relación laboral ue tiene con sus compañeros de trabajo?



Fuente Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En cuanto al gráfico n.º 17, se observa que la relación entre compañeros es de buena a excelente, como lo indica el 97 % de la población encuestada, la cual menciona que no existen roces, problemas y demás situaciones que podrían causar un conflicto en el trabajo.

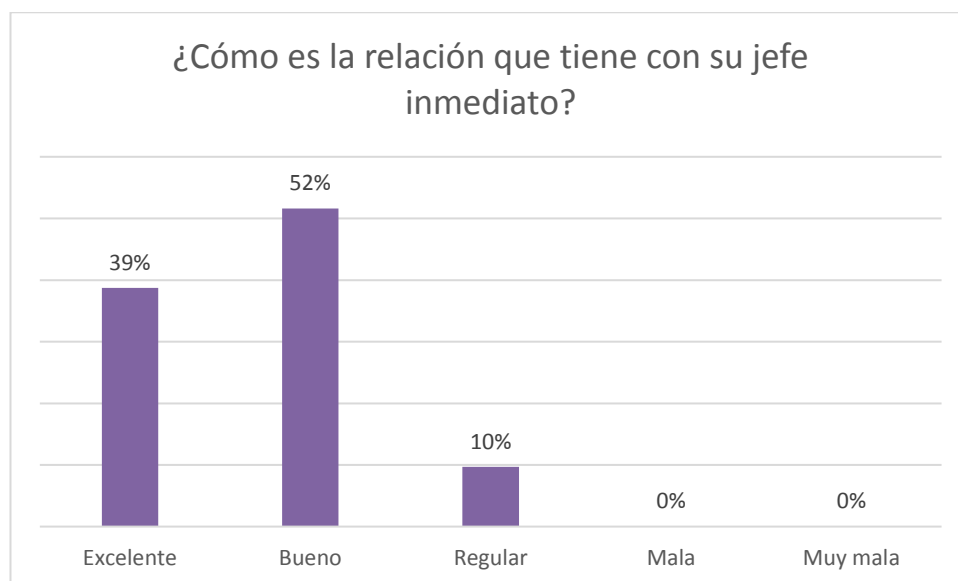
¿Cómo es la relación que tiene con su jefe inmediato?

Tabla 18 ¿Cómo es la relación que tiene con su jefe inmediato?

Criterio	Absoluto	Relativo
Excelente	12	39%
Bueno	16	52%
Regular	3	10%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 17 ¿Cómo es la relación que tiene con su jefe inmediato?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Respecto al gráfico n.º 18, un 52 % de los encuestados mencionan que la relación que tienen con su jefe inmediato es buena y un 39 % comenta que es excelente por lo cual esta variable no es una de las principales causas del mal clima en la organización.

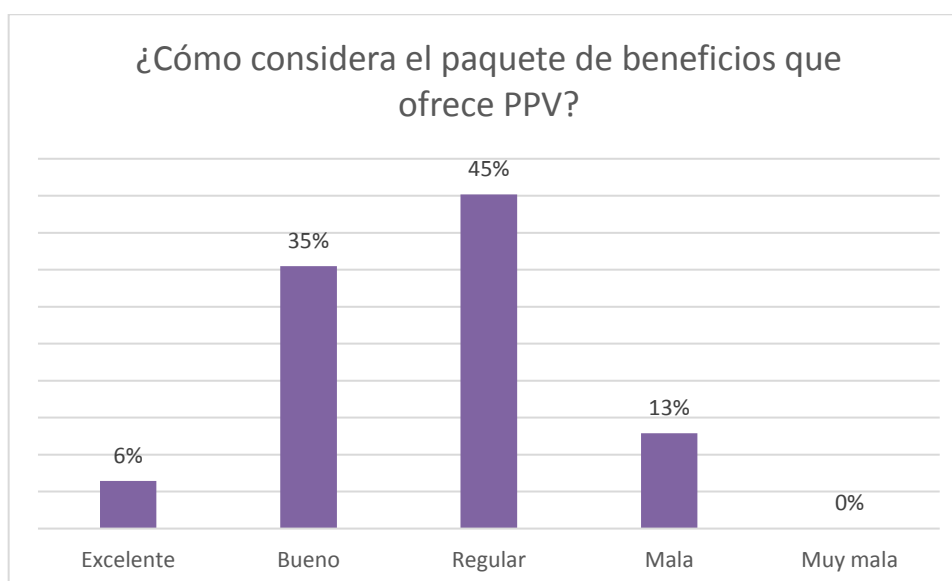
¿Cómo considera el paquete de beneficios de que ofrece PPV?

Tabla 19 ¿Cómo considera el paquete de beneficios de que ofrece PPV?

Criterio	Absoluto	Relativo
Excelente	2	6%
Bueno	11	35%
Regular	14	45%
Mala	4	13%
Muy mala	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 18 ¿Cómo considera el paquete de beneficios de ue ofrece PPV?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 19 se muestra que el 35 % de los encuestados considera que el paquete de beneficios ofrecido por PPV es bueno y un 45 % lo califica como regular.

¿Cómo percibe su salario en comparación con posiciones similares en otras organizaciones?

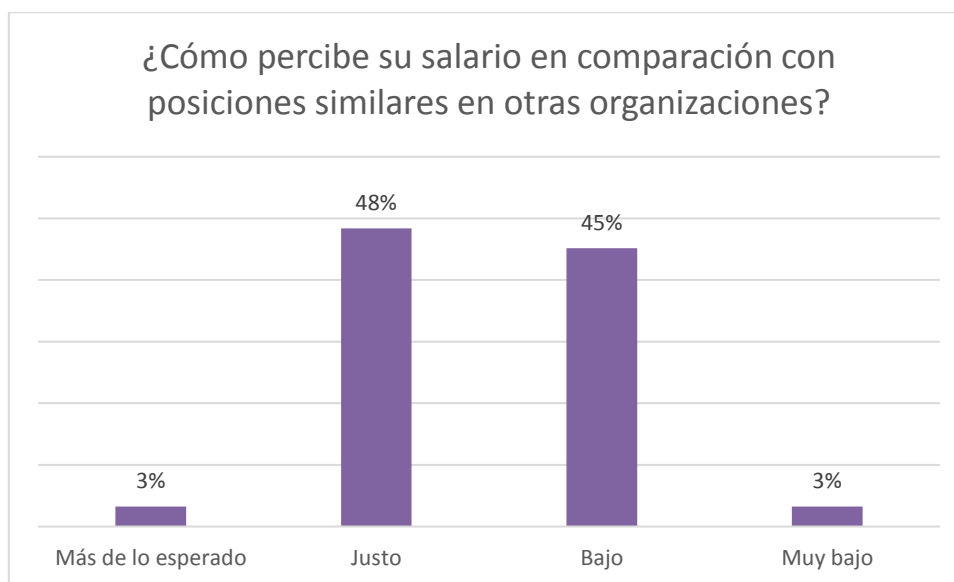
Tabla 20 ¿Cómo percibe su salario en comparación con posiciones similares en otras organizaciones?

Criterio	Absoluto	Relativo
Más de lo esperado	1	3%
Justo	15	48%
Bajo	14	45%
Muy bajo	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 20

Gráfico 19 ¿Cómo percibe su salario en comparación con posiciones similares en otras organizaciones?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Según el gráfico n.º 20, el 48 % indica que percibe su salario como justo, sin embargo, el 45 % señala que es bajo en comparación a otras organizaciones, lo cual es una de las posibles variables de rotación del personal que se puede dar en la organización.

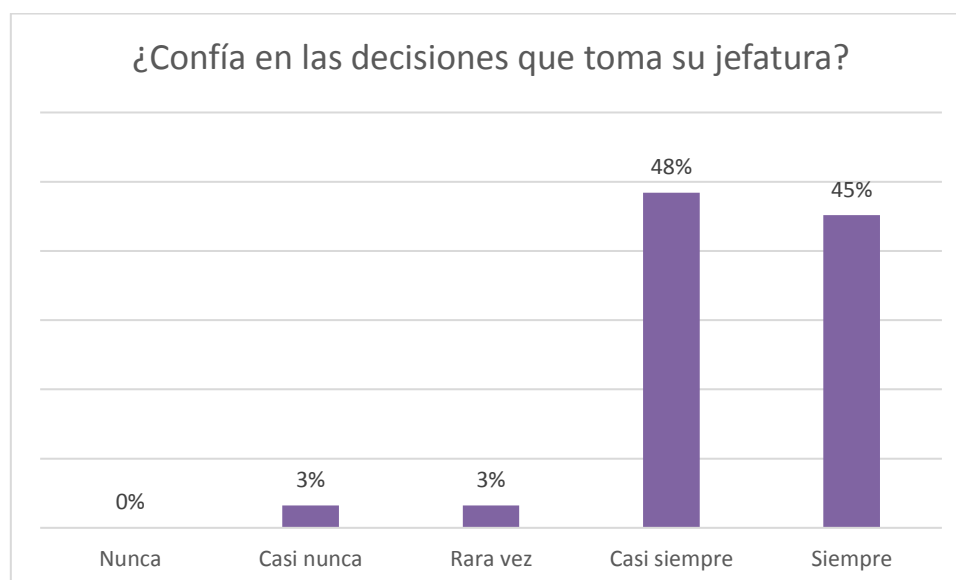
¿Cuál es su expectativa laboral?

Tabla 21 ¿Cuál es su expectativa laboral?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	3%
Rara vez	1	3%
Casi siempre	15	48%
Siempre	14	45%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 20 ¿Cuál es su expectativa laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico # 21 se observa que, 15 personas contestaron que casi siempre confían en las decisiones que toman su jefatura, lo que representa un 48 % y 14 personas contestaron que siempre confían en las decisiones que toma su jefatura.

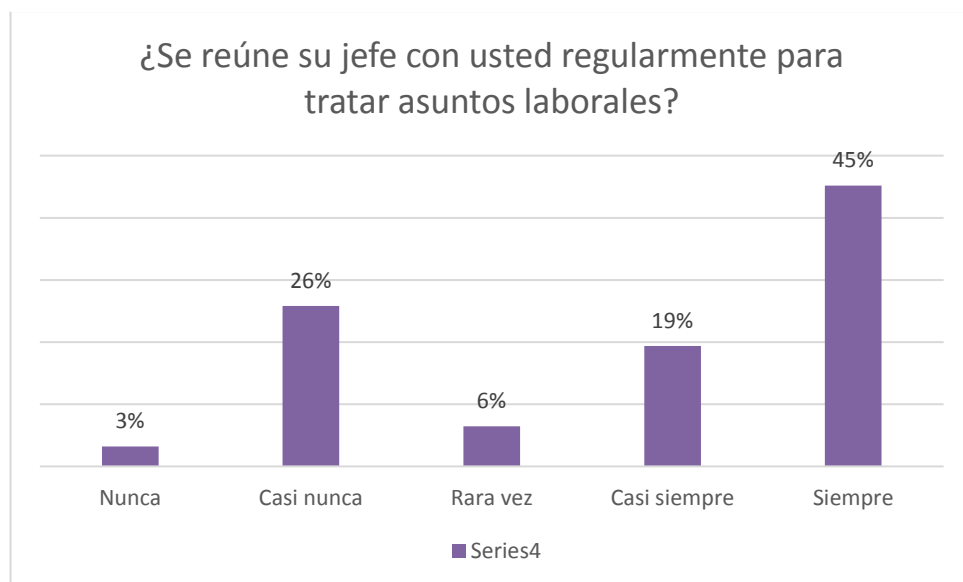
¿Se reúne su jefe con usted regularmente para tratar asuntos laborales?

Tabla 22 ¿Se reúne su jefe con usted regularmente para tratar asuntos laborales?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	1	3%
Casi nunca	8	26%
Rara vez	2	6%
Casi siempre	6	19%
Siempre	14	45%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 21 ¿Se reúne su jefe con usted regularmente para tratar asuntos laborales?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 22 se muestra que el 45 % de los encuestados dice que se reúne con su jefe regularmente para tratar asuntos laborales y un 26 % lo califica que casi nunca se reúne.

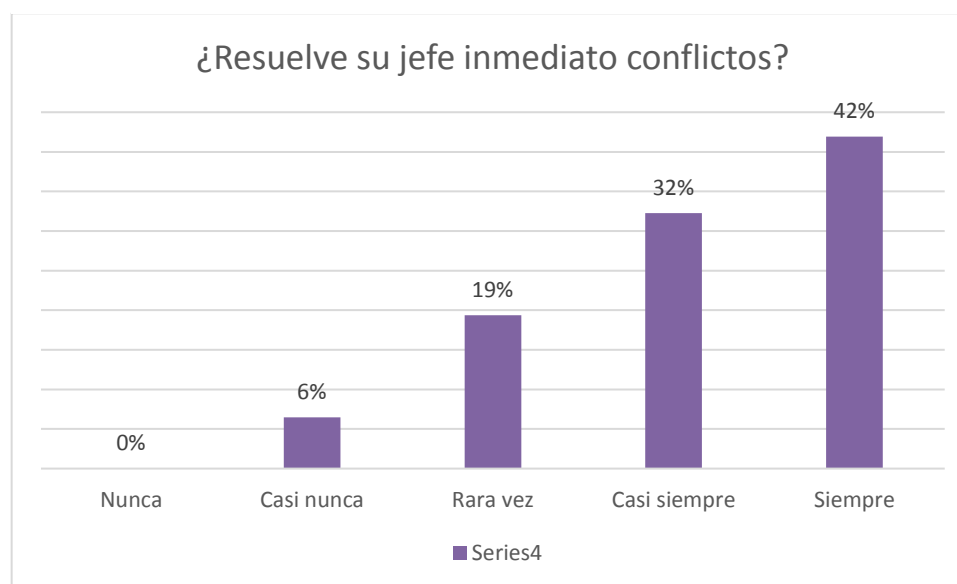
¿Resuelve su jefe inmediato conflicto?

Tabla 23 ¿Resuelve su jefe inmediato conflictos?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	6%
Rara vez	6	19%
Casi siempre	10	32%
Siempre	13	42%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 22 ¿Resuelve su jefe inmediato conflictos?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 23 se muestra que el 42 % de los encuestados dice que su jefe inmediato resuelve conflictos siempre y un 32 % lo califica que casi siempre resuelve conflictos.

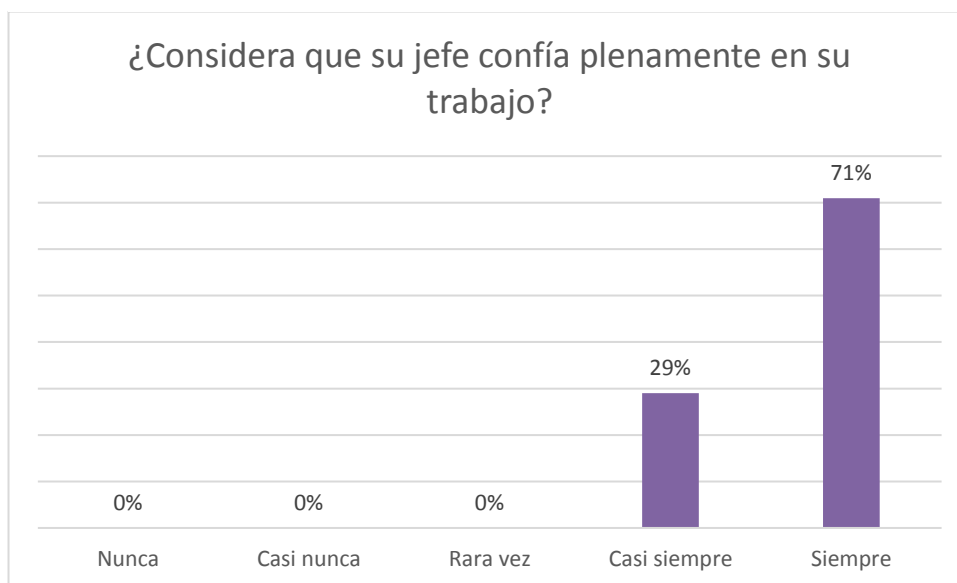
¿Considera que su jefe confía plenamente en su trabajo?

Tabla 24 ¿Considera ue su jefe confía plenamente en su trabajo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Casi siempre	9	29%
Siempre	22	71%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 23 ¿Considera que su jefe confía plenamente en su trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 24 se muestra que el 71 % de los encuestados considera que su jefe confía plenamente en su trabajo, mientras que el 29 % también lo considera así.

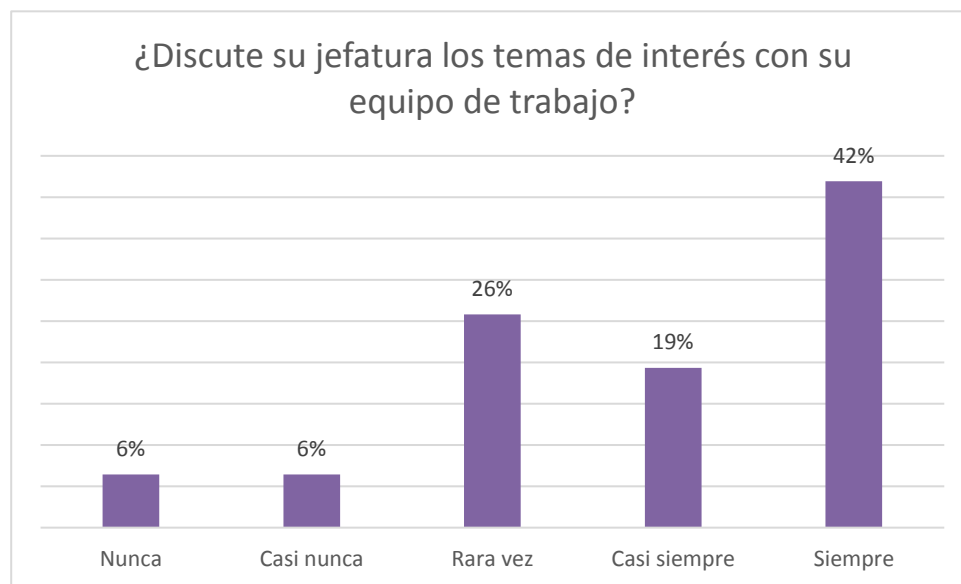
¿Discute su jefatura los temas de interés con su equipo de trabajo?

Tabla 25 ¿Discute su jefatura los temas de interés con su equipo de trabajo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	2	6%
Casi nunca	2	6%
Rara vez	8	26%
Casi siempre	6	19%
Siempre	13	42%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 24 ¿Discute su jefatura los temas de interés con su equipo de trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 25 se muestra que el 42 % de los encuestados discute con su jefatura los temas de interés con su equipo de trabajo, mientras que el 19 % casi siempre discute su jefatura los temas de interés.

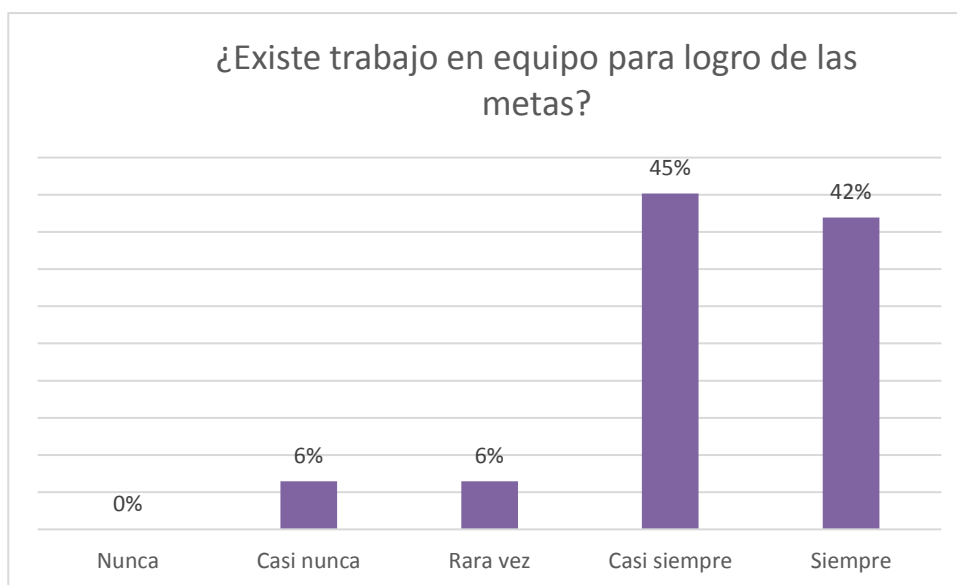
¿Existe trabajo en equipo para el logro de las metas?

Tabla 26 ¿Existe trabajo en equipo para el logro de las metas?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	6%
Rara vez	2	6%
Casi siempre	14	45%
Siempre	13	42%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 25 ¿Existe trabajo en equipo para el logro de las metas?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 26 se muestra que el 45 % de los encuestados trabaja casi siempre en equipo para lograr las metas, mientras que el 42 % siempre trabaja en equipo para el logro de las metas.

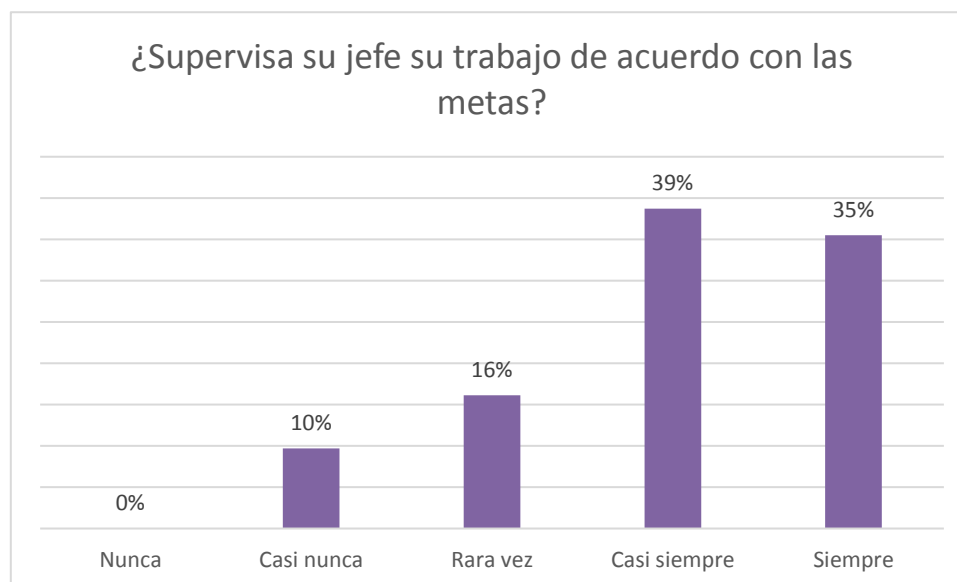
¿Supervisa su jefe su trabajo de acuerdo con las metas?

Tabla 27 ¿Supervisa su jefe su trabajo de acuerdo con las metas?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	10%
Rara vez	5	16%
Casi siempre	12	39%
Siempre	11	35%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 26 ¿Supervisa su jefe su trabajo de acuerdo con las metas?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Respecto al gráfico n.º 27, se muestra que el 39 % de los encuestados dicen que casi siempre su jefe supervisa su trabajo de acuerdo con las metas y un 35 % dice que siempre supervisa su jefe su trabajo de acuerdo a las metas.

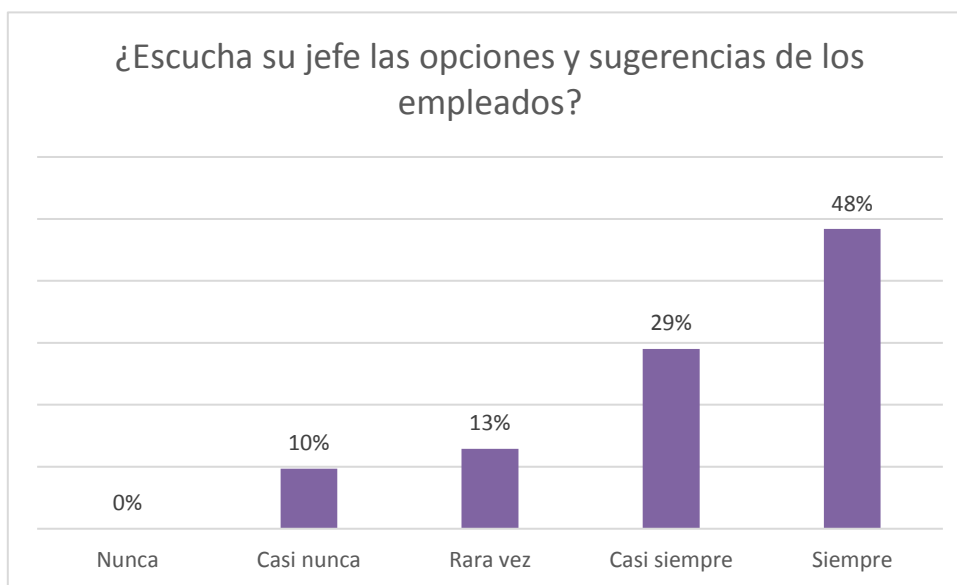
¿Escucha su jefe las opciones y sugerencias de los empleados?

Tabla 28 ¿Escucha su jefe las opciones y sugerencias de los empleados?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	10%
Rara vez	4	13%
Casi siempre	9	29%
Siempre	15	48%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 27 ¿Escucha su jefe las opciones y sugerencias de los empleados?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Respecto al gráfico n.º 28, se muestra que el 48 % de los encuestados dicen que siempre su jefe

escucha las opciones y sugerencias de los empleados y un 29 % dice que casi siempre.

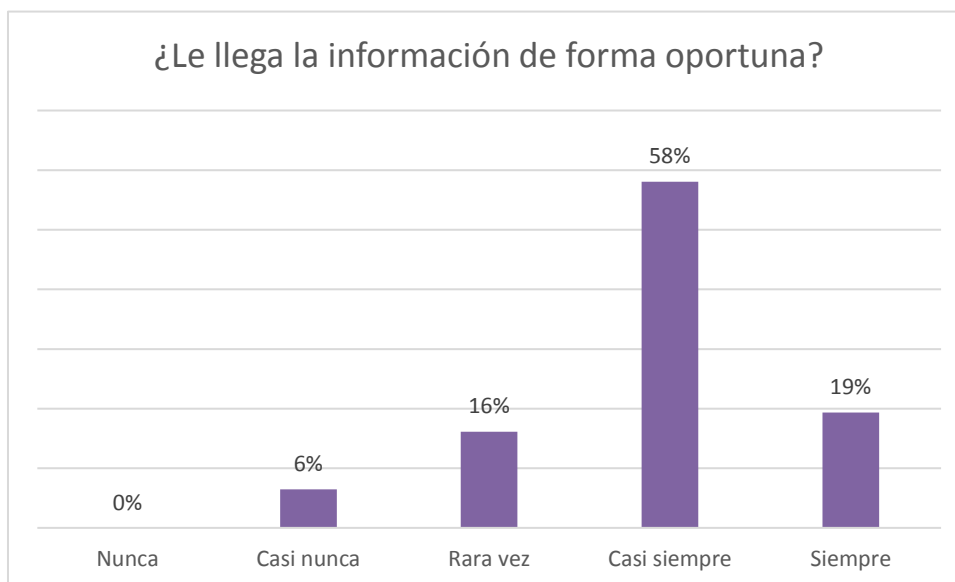
¿Le llega la información de forma oportuna?

Tabla 29 ¿Le llega la información de forma oportuna?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	6%
Rara vez	5	16%
Casi siempre	18	58%
Siempre	6	19%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 28 ¿Le llega la información de forma oportuna?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 29 se observa que el 58 % de la población encuestada casi siempre le llega la información de forma oportuna y un 19 % dice que siempre le llega la información de forma oportuna.

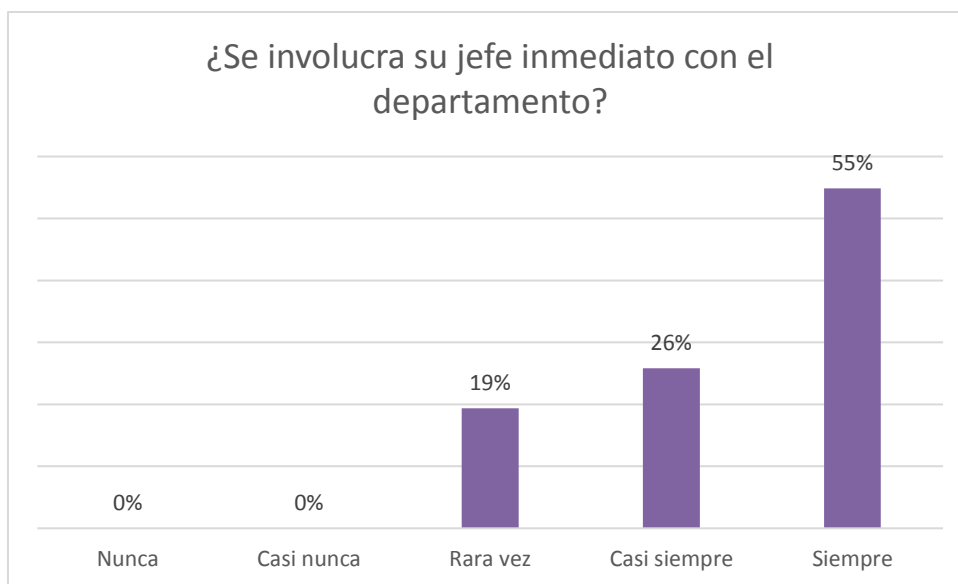
¿Se involucra su jefe inmediato con el departamento?

Tabla 30 ¿Se involucre su jefe inmediato con el departamento?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	6	19%
Casi siempre	8	26%
Siempre	17	55%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 29 ¿Se involucre su jefe inmediato con el departamento?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n.º 30 se observa que el 55 % de la población encuestada dice que siempre se involucra su jefe inmediato con el departamento y un 26 % que casi siempre.

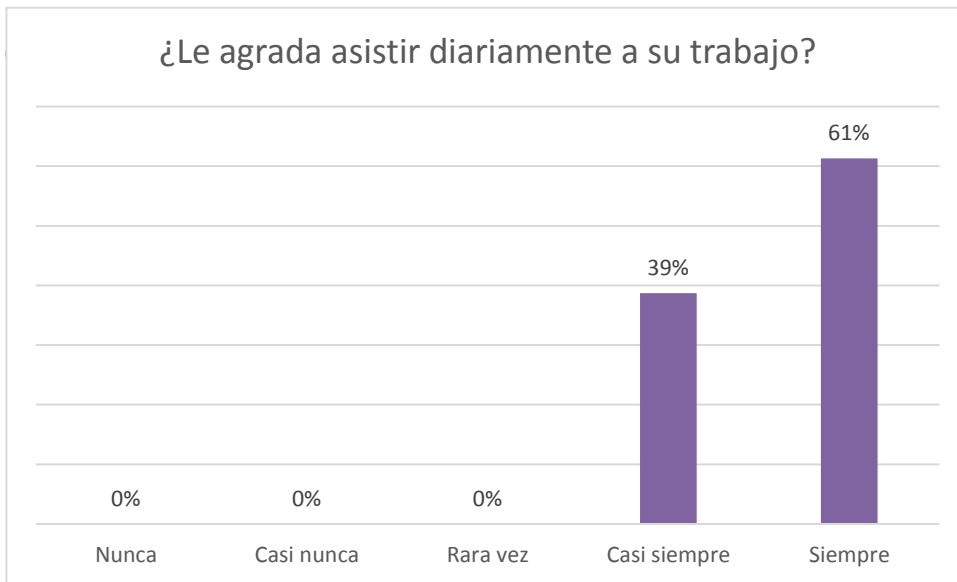
¿Le agrada asistir diariamente a su trabajo?

Tabla 31 ¿Le agrada asistir diariamente a su trabajo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Casi siempre	12	39%
Siempre	19	61%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 30 ¿Le agrada asistir diariamente a su trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 31 se observa que al 61 % de los trabajadores siempre le agrada asistir diariamente al trabajo y el 39 % dice que casi siempre le agrada asistir.

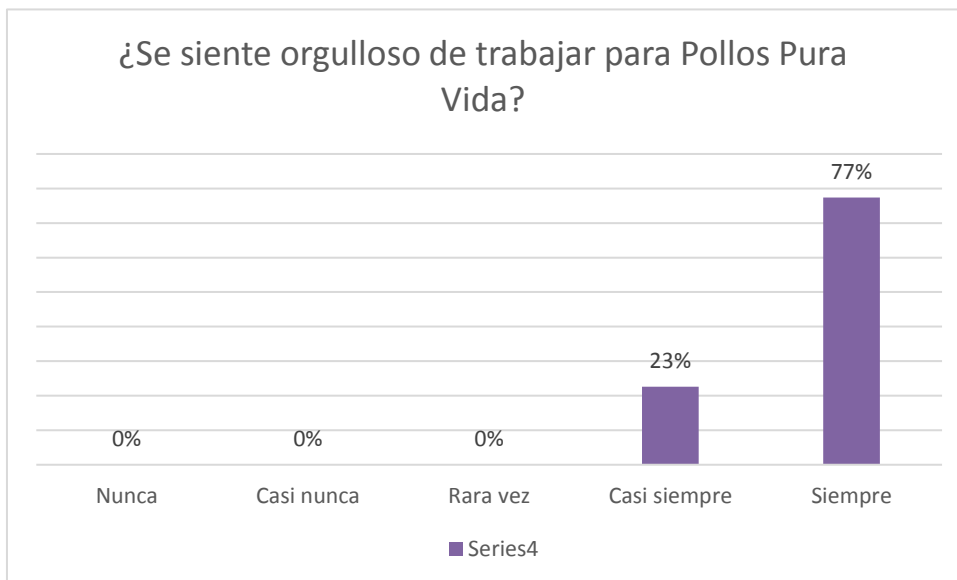
¿Se siente orgulloso de trabajar para Pollos Pura Vida?

Tabla 32 ¿Se siente orgulloso de trabajar para Pollos Pura Vida?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Casi siempre	7	23%
Siempre	24	77%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 32 ¿Se siente orgulloso de trabajar para Pollos Pura Vida?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 32 se observa que el 77 % de los trabajadores siempre se sienten orgullosos de trabajo en Pollos Pura Vida mientras que el 23 % dice que casi siempre se sienten orgullosos.

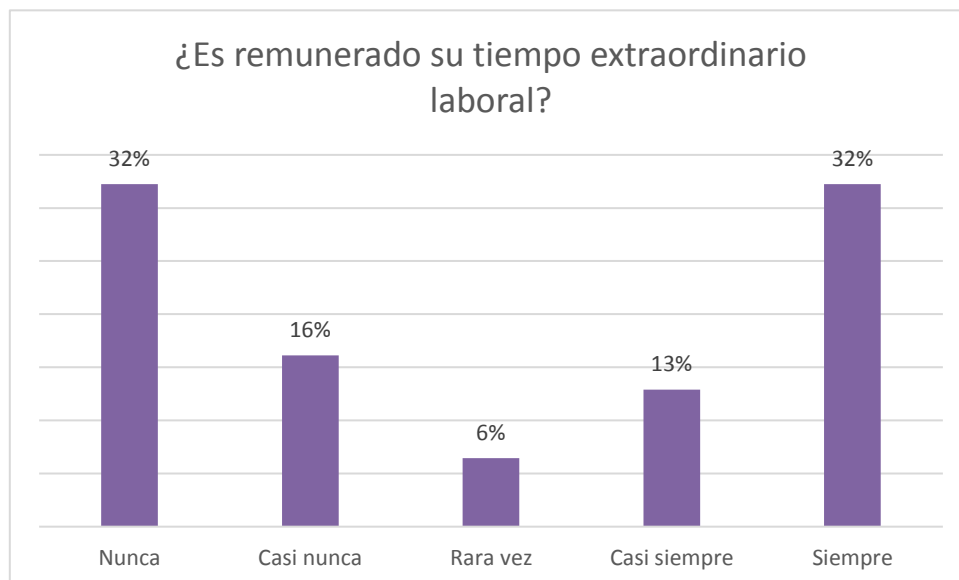
¿Es remunerado su tiempo extraordinario laboral?

Tabla 33 ¿Es remunerado su tiempo extraordinario laboral?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	10	32%
Casi nunca	5	16%
Rara vez	2	6%
Casi siempre	4	13%
Siempre	10	32%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 33 ¿Es remunerado su tiempo extraordinario laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 33 se observa que el 32 % de los trabajadores dicen que nunca se le es remunerado su tiempo extraordinario laboral mientras que el 32 % dice que siempre le es remunerado su tiempo extraordinario laboral.

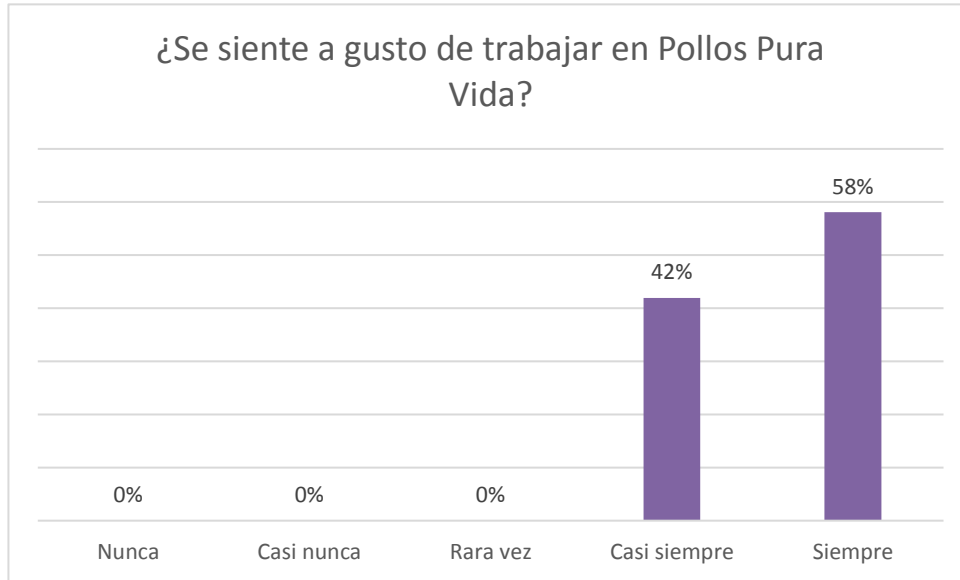
¿Se siente a gusto de trabajar en Pollos Pura Vida?

Tabla 34 ¿Se siente a gusto de trabajar en Pollos Pura Vida?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Casi siempre	13	42%
Siempre	18	58%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 34 ¿Se siente a gusto de trabajar en Pollos Pura Vida?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 34 se observa que el 58 % siempre se sienten a gusto de trabajar en Pollos Pura Vida y el 42 % dice que casi siempre.

¿Se preocupa y le interesa a usted el rendimiento del departamento?

Tabla 35 ¿Se preocupa y le interesa a usted el rendimiento del departamento?

X

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Casi siempre	4	13%
Siempre	27	87%

Total

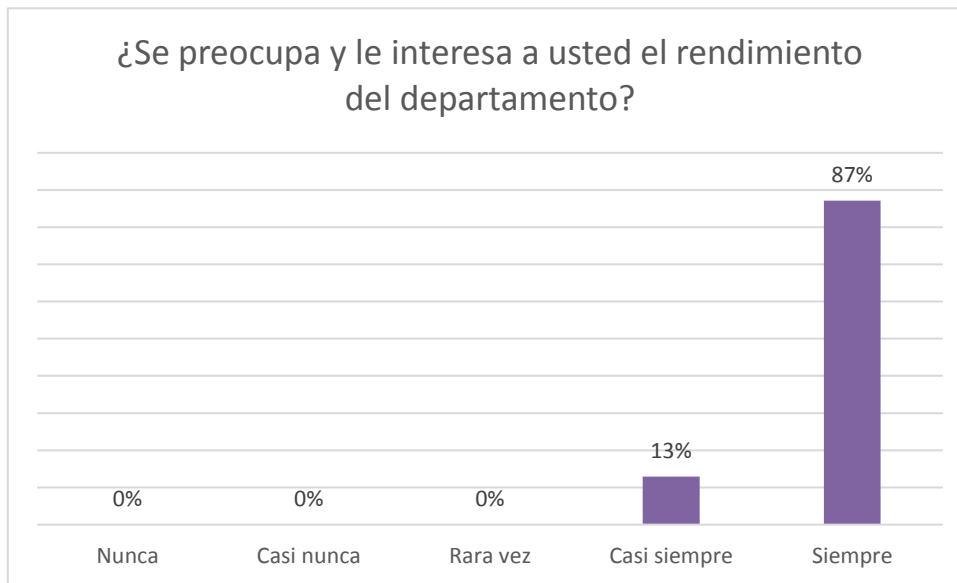
31

100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 35 ¿Se
a usted el rendimiento

preocupa y le interesa
del departamento?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 35 se observa que el 87 % de los trabajadores siempre se preocupan y le interesa el rendimiento del departamento y un 13 % casi siempre se preocupa.

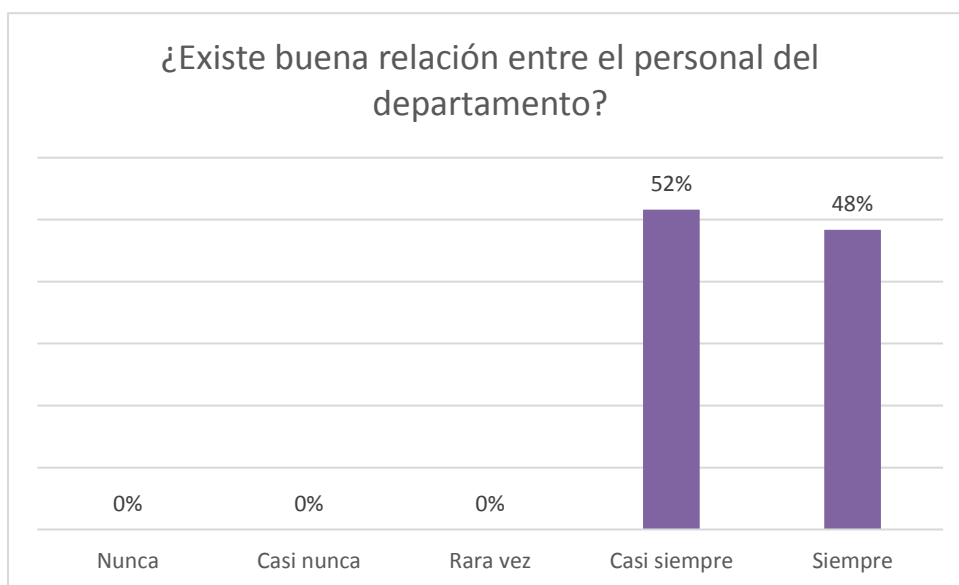
Tabla 36 ¿Existe Buena relación entre el personal del departamento?

¿Existe buena relación entre el personal del departamento?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Casi siempre	16	52%
Siempre	15	48%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 36 ¿Existe Buena relación entre el personal del departamento?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 36 se observa que el 52 % de los encuestados dice que casi siempre existe buena relación entre el personal del departamento, mientras que el 48 % dice que siempre existe buena relación.

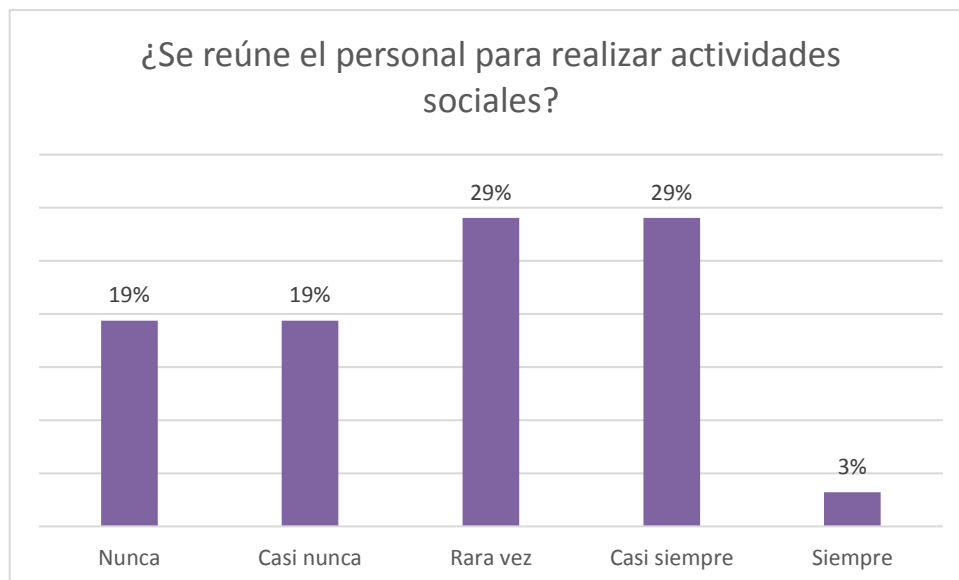
¿Se reúne el personal para realizar actividades sociales?

Tabla 37 ¿Se reúne el personal para realizar actividades sociales?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	6	19%
Casi nunca	6	19%
Rara vez	9	29%
Casi siempre	9	29%
Siempre	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 37 ¿Se reúne el personal para realizar actividades sociales?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 37 se observa que el 29 % de los encuestados dice que casi siempre se reúne el personal para realizar actividades sociales y un 29 % dice que rara vez se reúnen.

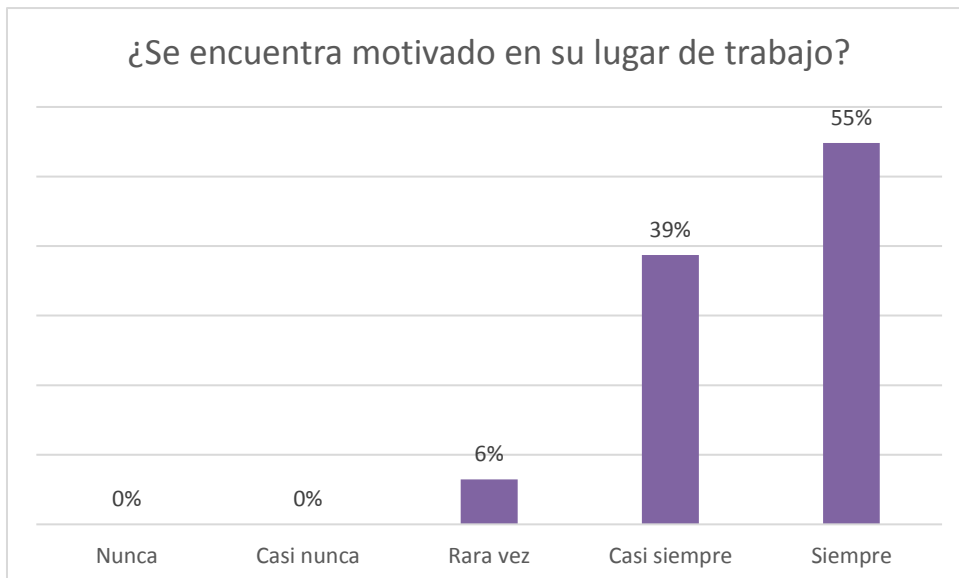
¿Se encuentra motivado en su lugar de trabajo?

Tabla 38 ¿Se encuentra motivado en su lugar de trabajo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	2	6%
Casi siempre	12	39%
Siempre	17	55%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 38 ¿Se encuentra motivado en su lugar de trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 38 se observa que el 55 % de los trabajadores siempre se encuentran motivados en su lugar de trabajo y un 39 % casi siempre.

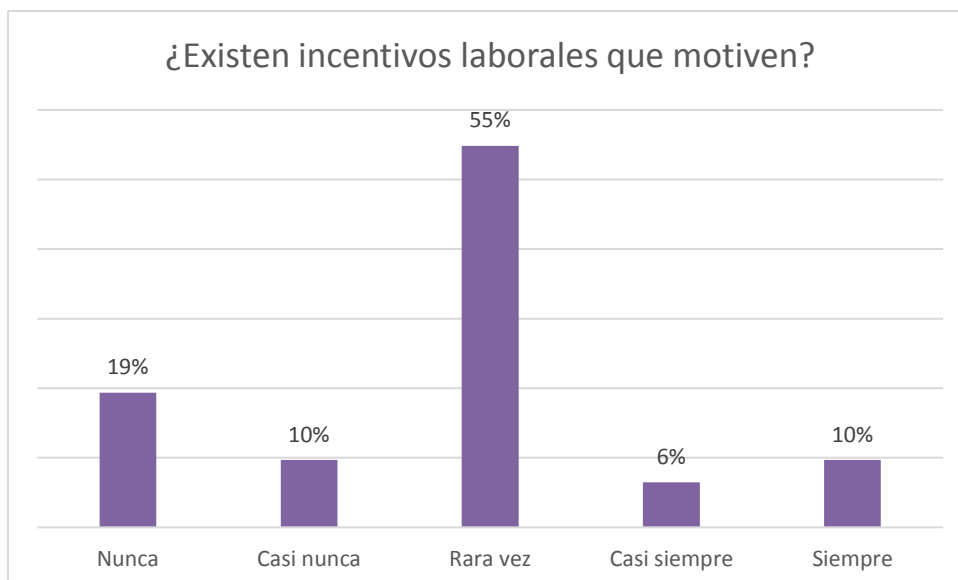
¿Existen incentivos laborales que motiven?

Tabla 39 ¿Existen incentivos laborales ue motive?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	6	19%
Casi nunca	3	10%
Rara vez	17	55%
Casi siempre	2	6%
Siempre	3	10%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 39 ¿Existen incentivos laborales que motive?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 39 se observa que el 55 % de los encuestados nos dicen que rara vez existen incentivos laborales que motive y un 19 % dice que nunca existe un incentivo que motive.

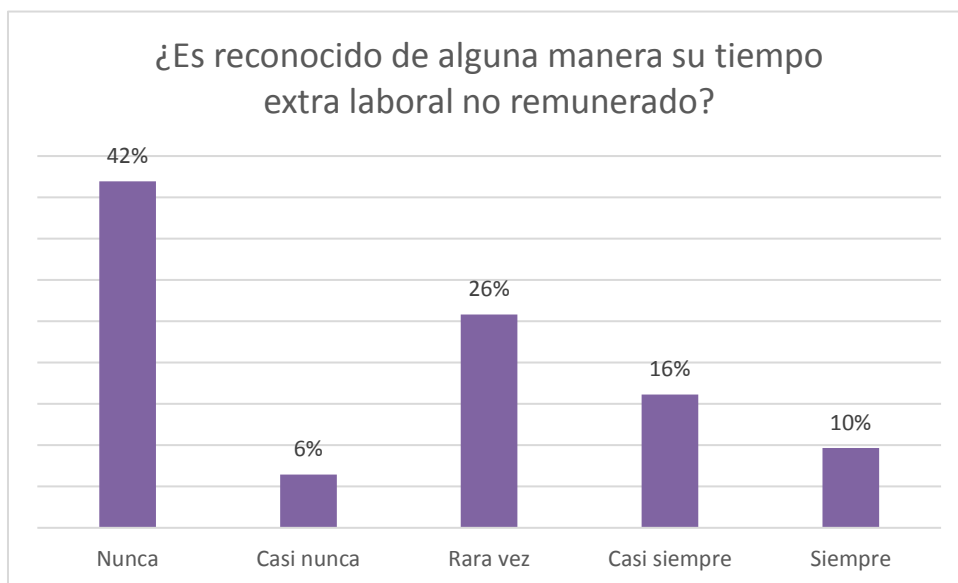
¿Es reconocido de alguna manera su tiempo extra laboral no remunerado?

Tabla 40 ¿Es reconocido de alguna manera su tiempo laboral no remunerado?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	13	42%
Casi nunca	2	6%
Rara vez	8	26%
Casi siempre	5	16%
Siempre	3	10%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 40 ¿Es reconocido de alguna manera su tiempo laboral no remunerado?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 40 se observa que el 40 % de los encuestados nunca se le es reconocido de alguna manera su tiempo extra laboral no remunerado y un 26 % nos dice que rara vez.

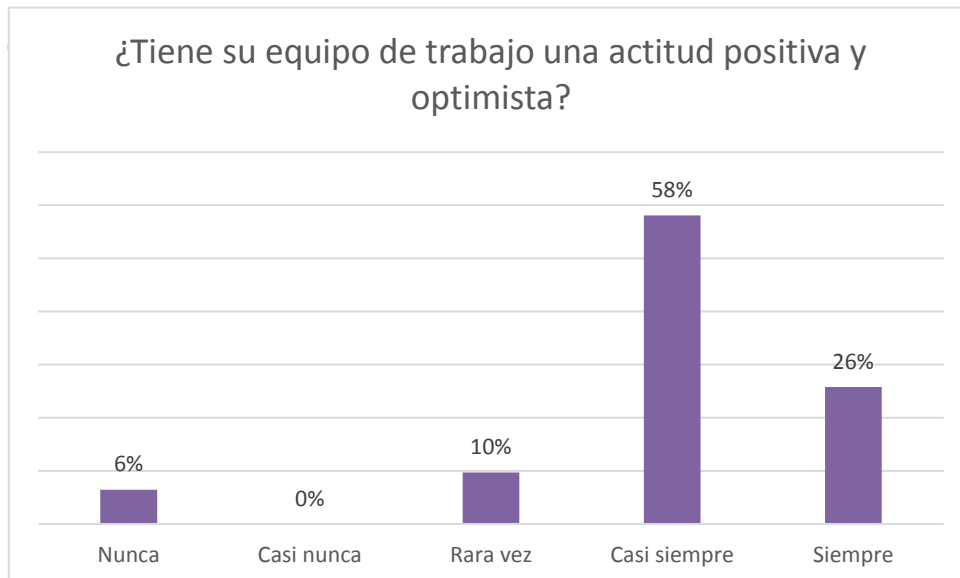
¿Tiene su equipo de trabajo una actitud positiva y optimista?

Tabla 41 ¿Tiene su equipo de trabajo una actitud positiva y optimista?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	2	6%
Casi nunca	0	0%
Rara vez	3	10%
Casi siempre	18	58%
Siempre	8	26%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 41 ¿Tiene su equipo de trabajo una actitud positiva y optimista?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 41 se observa que el 58 % de los encuestados dicen que casi siempre su equipo de trabajo tiene una actitud positiva y optimista y un 26 % dice que siempre tienen una actitud positiva y optimista.

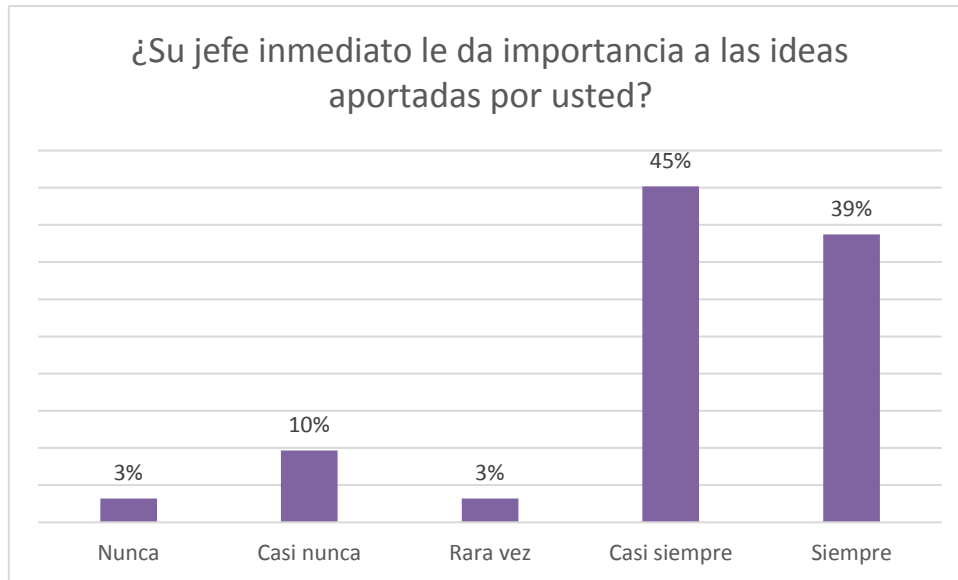
¿Su jefe inmediato le da importancia a las ideas aportadas por usted?

Tabla 42 ¿Su jefe inmediato le da importancia a las ideas aportadas por usted?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	10%
Rara vez	1	3%
Casi siempre	14	45%
Siempre	12	39%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 44
¿Su jefe
inmediato le
da
importancia a
las ideas
aportadas
por usted?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 42 se observa que el 45 % de los encuestados dicen que casi siempre su jefe inmediato le da importancia a las ideas aportadas por usted y un 39 % dice que siempre le da importancia.

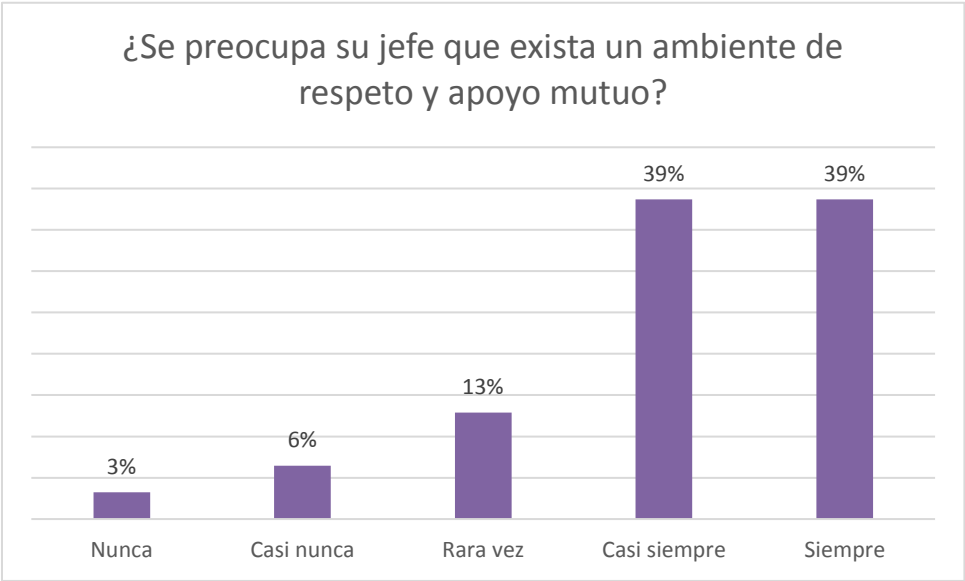
¿Se preocupa su jefe que exista un ambiente de respeto y apoyo mutuo?

Tabla 43 ¿Se preocupa su jefe ue existan un ambiente de respeto y apoyo mutuo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Nunca	1	3%
Casi nunca	2	6%
Rara vez	4	13%
Casi siempre	12	39%
Siempre	12	39%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 45 ¿Se preocupa su jefe ue existan un ambiente de respeto y apoyo mutuo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 43 se observa que el 39 % de los encuestados casi siempre el jefe se preocupa por que exista un ambiente de respeto y apoyo mutuo y un 39 % dice que siempre el jefe se preocupa.

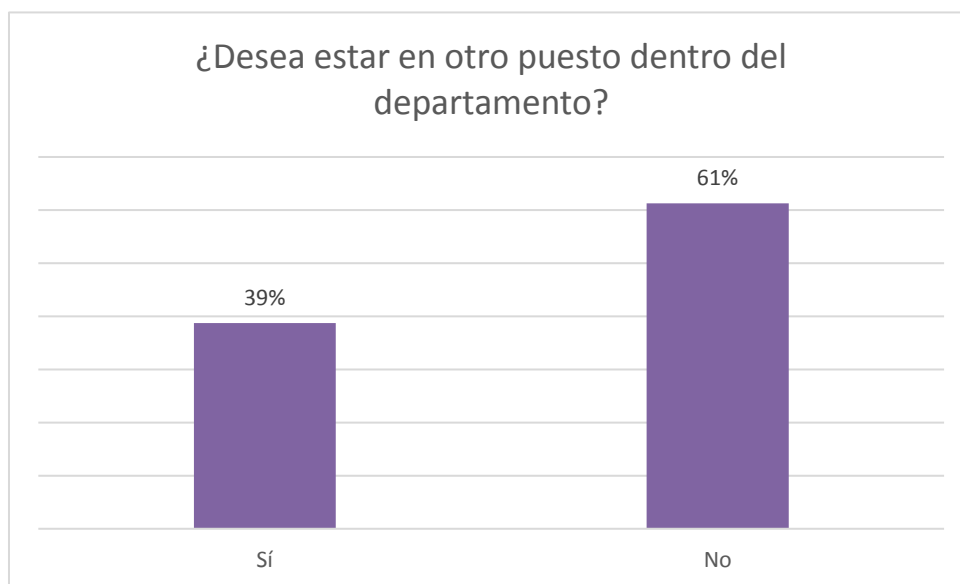
¿Desea estar en otro puesto dentro del departamento?

Tabla 44 ¿Desea estar en otro puesto dentro del departamento?

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	12	39%
No	19	61%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 46
¿Desea estar
en otro puesto
dentro del
departamento?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 44 se observa que el 61 % del personal encuestado desea estar en otro puesto dentro del departamento, mientras que le 39 % dice que no quiere.

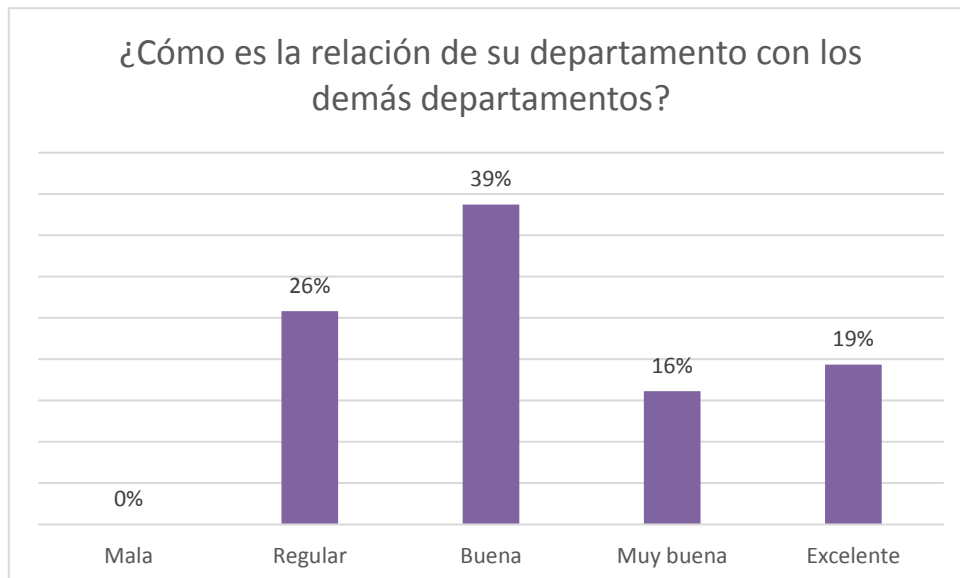
¿Cómo es la relación de su departamento con los demás departamentos?

Tabla 45 ¿Cómo es la relación de sus departamento con los demás departamentos?

Criterio	Absoluto	Relativo
Mala	0	0%
Regular	8	26%
Buena	12	39%
Muy buena	5	16%
Excelente	6	19%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 47 ¿Cómo es la relación de sus departamento con los demás departamentos?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

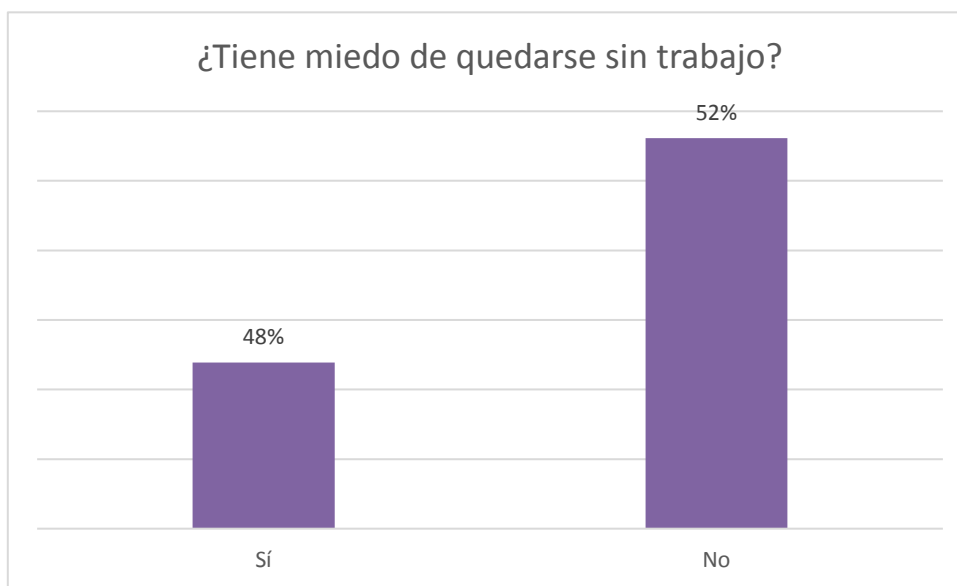
En el gráfico n. ° 45 se observa que el 39 % de los departamentos tiene una buena relación con los otros departamentos y un 26 % dice tener una regular relación con los demás departamentos.

Tabla46. ¿Tiene miedo de quedarse sin trabajo?

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	15	48%
No	16	52%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 48¿ Tiene miedo de quedarse sin trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 46 se observa que el 52 % de los encuestados no tienen miedo de quedarse sin trabajo, mientras que el 48 % dice que sí tienen miedo.

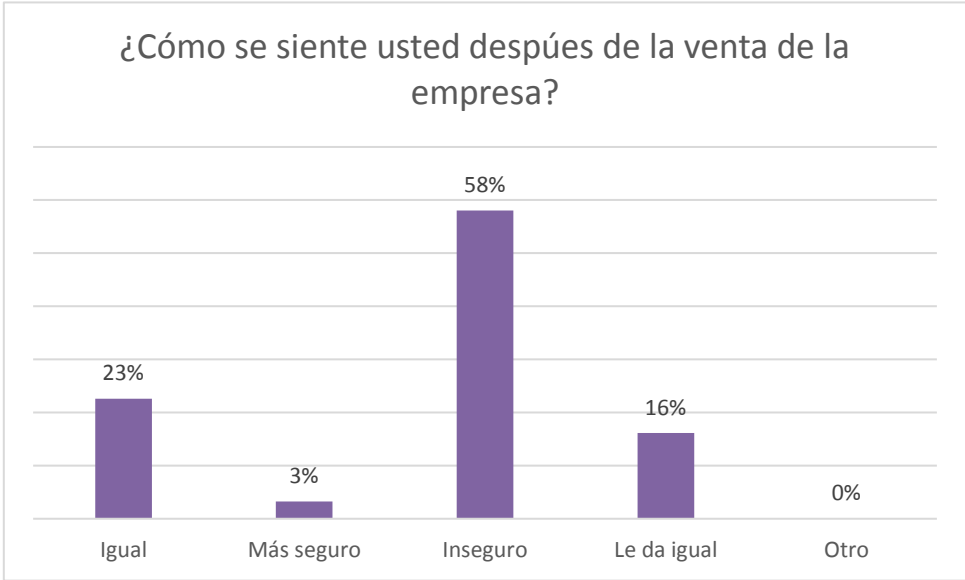
¿Cómo se siente usted después de la venta de la empresa?

Criterio	Absoluto	Relativo
Igual	7	23%
Más seguro	1	3%
Inseguro	18	58%
Le da igual	5	16%
Otro	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 49 ¿Cómo se siente usted después de la venta de la empresa?

Gráfico 47



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 47 se observa que le 58 % se siente inseguro después de la venta de la empresa y un 23 % se siente igual.

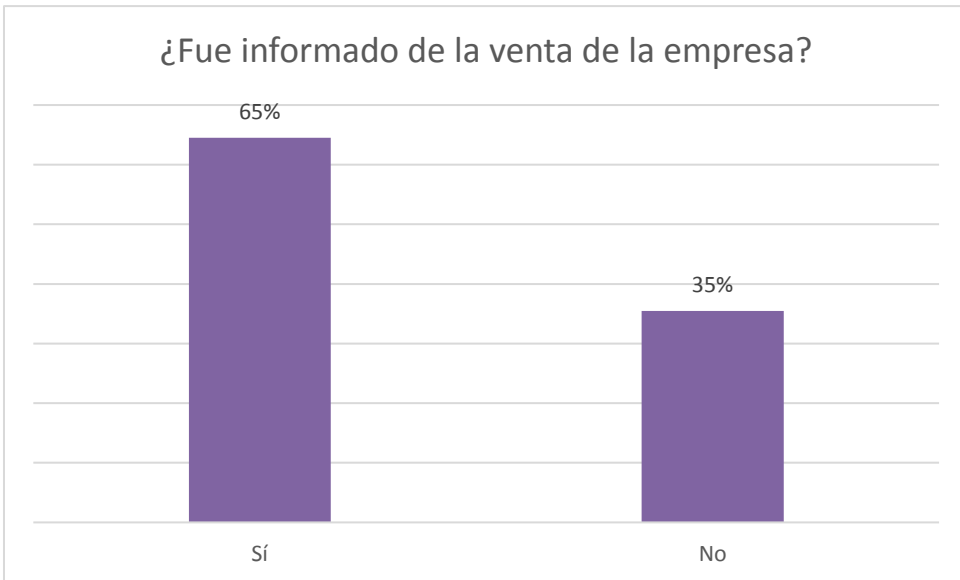
Tabla 47 ¿Fue informado de la venta de la empresa?

Tabla 48. ¿Fue informado de la venta de la empresa?

Criterio	Absoluto	Relativo
Sí	20	65%
No	11	35%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 48



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 48 se observa que el 65 % fue informado de la venta de la empresa y un 35 % no fue informado.

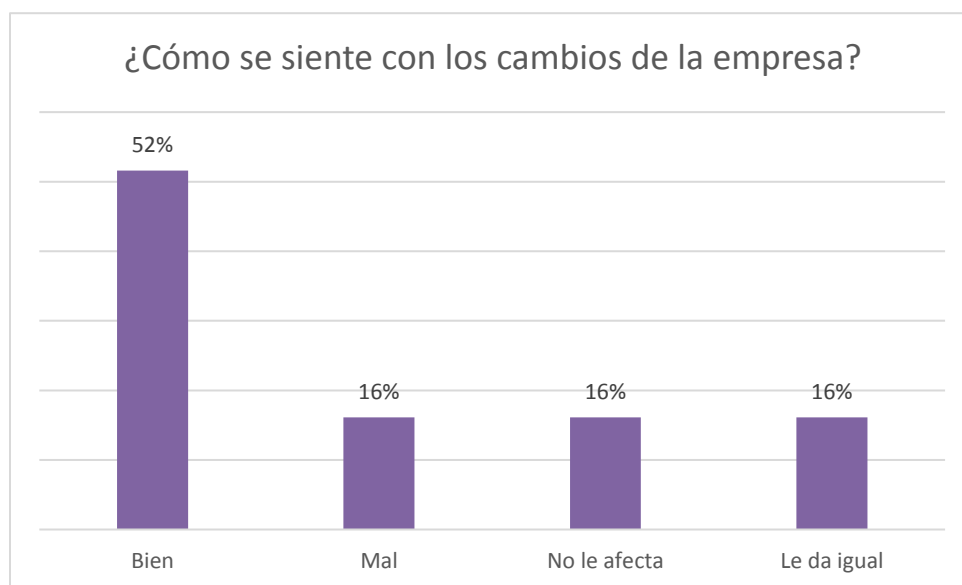
Tabla 48 ¿Cómo se siente con los cambios de la empresa?

Tabla 49. ¿Cómo se siente con los cambios de la empresa?

Criterio	Absoluto	Relativo
Bien	16	52%
Mal	5	16%
No le afecta	5	16%
Le da igual	5	16%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

Gráfico 50 ¿Cómo se siente con los cambios de la empresa?



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida, Cebadilla, 2018.

En el gráfico n. ° 49 se observa que un 52 % se siente bien con los cambios de la empresa y un 16 % se siente mal con los cambios.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis del clima organizacional se debe revisar constantemente para ser una empresa competitiva; sin embargo, tiene muchos puntos de mejora que ayudan a llegar al nivel de logros planteados, lo cual posibilita el crecimiento tanto de la organización como de los empleados y, de este modo, se logra un posicionamiento en el mercado que atrae y retiene talentos en la organización.

Al efectuar la encuesta a los empleados de Pollos Pura Vida, se identifican los puntos de mejora en los que debe trabajar la organización para reducir la disconformidad del personal por el clima laboral y disminuir el índice de rotación del personal. A partir de dichos resultados, se plantean las siguientes conclusiones y recomendaciones.

Objetivo n.º 1:	
Analizar la afectación del clima organizacional en el cambio de dueños de la empresa.	
Conclusión	Recomendación
<ul style="list-style-type: none"> • El 48 % de los empleados tiene miedo de quedarse sin trabajo según la encuesta que se realizó, esto nos afecta en el clima organizacional de la empresa ya que los empleados están más preocupados por el que va a pasar con mi trabajo que en realizar bien el trabajo que desempeño y alcanzar las metas propuestas por los departamentos. Esto nos lleva a problemas internos entre los que están preocupados y los que no lo están y convierten el clima organizacional un poco pesado y conflictivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una reunión y aclarar todas las dudas y los procesos que se van a iniciar con el cambio de dueños de la empresa. • Trabajar con los líderes de cada departamento para lograr que ellos estén seguros y transmitan confianza a los demás compañeros. • Trabajar con los departamentos para que los empleados vuelvan a su eficiencia y eficacia normal para lograr las metas por medio de actividades que integren a todo el departamento y se vuelva a unir a como estaban antes.

Objetivo n.º 1:

Analizar la afectación del clima organizacional en el cambio de dueños de la empresa.

Conclusión	Recomendación
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo: Los líderes están divididos hay unos que están en contra de la venta de la empresa y otros les da igual, esto esta generando conflictos entre ellos. • En los departamentos segun la encuesta aplicada mas del 75 % dicen tener un jefe que los escucha. • Motivacion: según la encuesta aplicada solo el 32 % de los empleados se reúne para realizar actividades sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con los líderes y explicarles que el cambio es para bien y que tienen que limar todas las asperezas al cambio para trabajar bien. • Trabajar con jefes la parte que ellos ejercen como liderez para lograr tener un mejor clima organizacional y con esto los empleados empiecen a cambiar la forma de que ven los cambios. • Establecer un programa de actividades grupales por semestre para empezar a unir al grupo. • Empezar a integrar al personal nuevo por medio de actividades como desayunos compartidos una vez al mes.

Objetivo n.º 1:

Analizar la afectación del clima organizacional en el cambio de dueños de la empresa.

Conclusión	Recomendación
<ul style="list-style-type: none"> • Motivación: Los resultados de la encuesta aplicada a los empleados de Pollos Pura Vida nos refleja que el 26 % de los empleados no tiene buena relación con los colaboradores de los otros departamentos. • Trabajo en equipo: Analizando los resultados de la encuesta vemos que el 100 % de los empleados tiene buena relación el personal del mismo departamento. • Trabajo en equipo: Según los resultados de las encuestas aplicadas más el 60 % de las jefaturas discuten los temas de interés con sus equipos de trabajo. • Trabajo en equipo: Con la aplicación de la encuesta podemos darnos cuenta que 87 % del personal prefiere trabajar en equipo para el logro de las metas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en identificar las causas o razones del porqué el 26 % de los empleados no tiene buena relación con los demás y plantear un plan para la mejorar la relación entre los empleados. • Seguir fomentando esa buena relación que tienen en los departamentos para llevarla hacia afuera del departamento y que toda la oficina trabaje en equipo. Diseñar en programa de incentivos no monetario para aumentar el trabajo en equipo entre diferentes departamentos. • Realizar un estudio del rendimiento del trabajo en equipo de esos departamentos que discuten los temas importantes entre todos y montar un taller para todo el área administrativa con los resultados y hacerles ver que es mejor trabajar en equipo y con esto aumentar los resultados por departamento. • Montar una estrategia para mantener el interés del trabajo en equipo entre los colaboradores. Se puede dar capacitaciones de trabajo en equipo.

Objetivo n.º 2:	
Cómo afecta en el clima laboral el cambio de pasar de una empresa familiar a una empresa transnacional.	
Conclusión	Recomendación
<ul style="list-style-type: none"> • Con el cambio de una empresa familiar a una empresa transnacional el clima laboral se vuelve tenso gracias a que surge la duda y el miedo en el personal de quedarse sin trabajo, analizando los resultados de la encuesta el 48 % del personal entra en la incertidumbre de que cabe la posibilidad de quedarse sin trabajo. • El 48 % del personal se siente inseguro por la venta de la empresa y esta inseguridad ha generado un mal clima laboral ya que los empleados no realizan su trabajo como debe de ser y esto lleva problemas entre empleados. • Ya que muchos colaboradores bienen de otras empresas que pasó una venta similar a la que se realice con Pollos Pura Vida y muchos de ellos se quedaron sin trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una reunión de parte de la gerencia y el departamento de Recursos Humanos con el personal de la oficina y explicarles que los cambios de la empresa no quiere decir que se van a quedar sin trabajo. • Que la gerencia realice una reunión con todo el personal y les explique los pasos por seguir para que los empleados no se sientan inseguros. • Hacer un taller con el personal que vivio esa experiencia negativa de quedarse sin trabajo y hacerles ver que no en todas las ventas de empresa va a suceder lo mismo, y explicarles que no realicen malos comentarios a los demás colaboradores para no fomentar un mal clima organizacional.

Objetivo n.º 3:

Cómo se maneja el tema por parte de la gerencia hacia los empleados.

Conclusión	Recomendación
<ul style="list-style-type: none">Analizando los resultados de las encuestas el 65 % de los colaboradores si fue informado de la venta de la empresa, sin embargo comentan que no fue una información oficial por parte de la gerencia si nos más bien por sus jefes inmediatos que les comentaron.	<ul style="list-style-type: none">Realizar una reunión con todo el personal del área administrativa por parte de la gerencia y explicar lo que sucedió con Pollos Pura Vida (la venta).

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

6.1 PRESENTACIÓN

La gestión estratégica de Recursos Humanos conlleva a identificar los objetivos claros en esta área, permitiendo a las empresas implementar mecanismos para atraer, conservar y motivar empleados competentes que logren alcanzar los objetivos propuestos por Pollos Pura Vida.

La corriente de la globalización y los cambios tecnológicos, sociales, políticos y económicos han influenciado en la aplicación de tendencias de desarrollo humano en búsqueda de una mejora en la organización.

La rotación de personal es un fenómeno que afecta a las organizaciones y sucede por factores internos o externos a la misma. Hoy las empresas hacen un esfuerzo mayor por retener y atraer a los mejores talentos a su organización, por medio de paquetes de compensación y beneficios atractivos, generando un nivel de competencia alto; no obstante, el mayor reto actual es la generación *millennials*, cuyas necesidades y motivaciones son muy diferentes a las generaciones anteriores.

Por tal razón, es proponer a la gerencia de Pollos Pura Vida S.A. un plan de clima organizacional, que pueda ayudar a sus funcionarios a lograr una gestión laboral favorable de los objetivos de las dos partes del trabajador y de la organización, en donde se garantice un ambiente laboral óptimo, así como entre sus compañeros de trabajo.

La elaboración de este plan busca complementar las recomendaciones de esta investigación generando ideas que ayuden a Pollos Pura Vida con las herramientas

que permitan desarrollar un plan estratégico de mejora de ambiente organizacional.

6.2 Objetivos de la propuesta:

6.2.1 Objetivo general

Implementar un plan de mejora de clima organizacional en Pollos Pura Vida.

6.2.2 Objetivo específicos

. Aplicar las recomendaciones y conclusiones de esta investigación, de acuerdo con las herramientas y estrategias que ayuden a desarrollar un ambiente laboral más agradable y menos tenso.

. Determinar estrategias que ayuden a mejorar al clima organizacional de Pollos Pura Vida.

6.2.3 Formulación e implementación del plan.

Analizar los objetivos y variables del presente estudio, el siguiente paso es formular las estrategias a través de varios lineamientos que se han establecido.

- Liderazgo

- Clima Organizacional.
- Motivación

Una vez elaborado el plan, este debe ser implementado y evaluado. El éxito y Fortaleza de esta propuesta va a depender de los compromisos de los colaboradores, el interés que muestre el gerente y el departamento de recursos humanos.

Liderazgo:

Objetivo	Actividades
<p>El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un grupo de personas determinado, hacienda que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos.</p>	<p>.Que la alta gerencia realice una reunión con los colaboradores y le expliquen lo que fue la venta de la empresa y los procesos que siguen.</p> <p>.Seguir trabajando y apoyando a los miembros del equipo para lograr las metas propuestas.</p> <p>.Que el lider cuente con la capacidad de tratar bien a los colaboradores. (pedir las cosas con un por favor, dar las gracias)</p> <p>.Definir un plan de comunicación para</p>

	lograr una comunicación fluida y de calidad.
--	--

Clima Organizacional:

Objetivo	Actividades
Lograr un clima agradable y favorable que contribuya al buen desempeño de los colaboradores de toda el área administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> .Propiciar el reconocimiento individual y colectivo que sirva como factor motivacional. . Hacer para mejorar las relaciones interpersonales. .Escuchar las opiniones de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con su departamento. Mantener el buen clima de trabajo y de relaciones personales con la celebración de reuniones.

Motivación:

Objetivo	Actividades
.La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona para elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.	<ul style="list-style-type: none"> .Implementar reuniones sociales con el personal. .Desarrollar un plan de incentivos no monetarios para aumentar la motivación de los colaboradores. .Desarrollar un plan con alguna entidad que de cursos para ayudar a los colaboradores a que crezcan profesionalmente. .Celebrar los cumpleaños de cada colaborador. .Involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones

BIBLIOGRAFÍA

- Anzola Rojas, S. (2010). *Administración de pequeñas empresas*, (3° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Barrantes Echavarría, R. (2012). *Investigación un camino al conocimiento: un enfoque cuantitativo y cualitativo*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Belcher , L. M. (s.f.). *¿Cuáles son las causas de la alta tasa de rotación laboral?*
Recuperado el 25 de 09 de 2017, de: <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-las-causas-de-la-alta-tasa-de-rotacin-laboral-10779.html>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educacion.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: PEARSON.
- Cabrera Piantini, A., Ledezma Elizondo, M. y Rivera Herrera, N. (2011). El impacto de la rotación de personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, V (5). Recuperado el 29 de junio de 2017, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353632025006>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*, (9° ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 10 ed. México: McGraw-Hill
- Consultora de Recursos Humanos Adecco. (2016). *9 de cada 10 jóvenes espera permanecer en su trabajo sólo por tres años*. Recuperado el 01 de febrero de 2017, de <http://www.adecco.com.ar/9-de-cada-10-jovenes-espera-permanecer-en-su-trabajo-solo-por-tres-anos/>
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*, (14° ed.). México: Pearson Educación.

Ekins, E. (2016). *Millennials a favor del socialismo...hasta que trabajan*. Recuperado el 27 de marzo de 2017, de: <http://refugioliberalnet.blogspot.com/2016/04/millennials-favor-del-socialismohasta.html>

Equipo de Colaboradores. (2016). *Capital humano, evolución del talento corporativo*. Recuperado el 1 de junio de 2017, de: <http://www.mejorespracticassrhh.es/capital-humano-evolucion-del-talento-corporativo/>

García Escobar, B. (Dirección). (2014). *Rotación de personal* [película]. Recuperado el 25 de 09 de 2017, de <https://www.youtube.com/watch?v=6KsGlx9jz1U&t=310s>

Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G. y Mendieta Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18. Recuperado el 25 de mayo de 2017, de: <http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44369/41927>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*, (6° ed.). México: McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*, (14° ed.). México: McGraw-Hill.

La teoría de la expectativa. (2015). Recuperado el 25 de febrero de 2017, de: <http://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-expectativa/>

Littlewood Zimmerman , H. L. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*, (97), 7-25. Recuperado el 29 de junio de 2017, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045194001>

- Mathew, R. (s.f.). *Tipos de rotación de personal*. Recuperado el 2 de marzo de 2017, de: http://www.ehowenespanol.com/tipos-rotacion-personal-info_456654/#page=1
- Meza Cascante, L. G. (2016). *El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento*. Recuperado el 2 de marzo de 2017, de: <http://tecdigital.tec.ac.cr/revistamatematica/ContribucionesV4n22003/meza/pag1.html>
- Miralles, O. (2015). *Planes de carrera: verdades y mitos*. Recuperado el 2 de junio de 2017, de: <http://www.mejorespracticassrhh.es/planes-de-carrera/127>
- Miralles, O. (2016). *La batalla del talento en el contexto digital*. Recuperado el 1 de junio de 2017, de: <http://www.mejorespracticassrhh.es/la-batalla-del-talento-en-el-contexto-digital/>
- Münch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*, (2° ed.). México: Pearson Educación.
- Navassi, G. (23 de setiembre de 2013). *5 Consultores*. Recuperado el 25 de febrero de 2017, de <http://www.5consultores.com/gestionarporgeneracion/>
- Pazoz Jiménez, E. y Gutiérrez, M. F. (2012). *Manual para el curso de métodos de investigación*. San José, Costa Rica: SECADE.
- Pérez, O. (2016). *Principales razones de rotación de personal en tu empresa*. Recuperado el 10 de mayo de 2017, de: <http://blog.peoplenext.com.mx/principales-razones-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa>
- Pineda, E. B. y De Alvarado, E. L. (2008). *Metodología de la investigación*. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*, (15° ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. 17ª ed. México: Ed. Pearson

Roncal, R. (2015). *Focos diferentes de una entrevista*. Recuperado el 1 de junio de 2017, de: <http://www.mejorespracticassrhh.es/desempeno-potencial-talento/>

Simon Sinek. [Ariel Pedraza]. (2017, enero 22). *Millennials en el lugar de trabajo*. Recuperado el 26 marzo de 2017, de: <https://www.youtube.com/watch?v=EhDQxUzpnT4>

Vargas, C. S. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios*. Recuperado el 12 de julio de 2017, de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257/T11.09%20S57p.pdf?sequence=1>

World Vision. (s.f.). *Conózcenos*. Recuperado el 4 de marzo de 2017, de: <http://www.worldvision.cr/conozcanos>

ANEXOS



N° _

CUESTIONARIO

El presente cuestionario pretende conocer la opinión de los colaboradores del área administrativa de Pollos Pura Vida S.A, sobre el tema de Ambiente Laboral. Su información es muy valiosa y además su uso guarda toda discreción, por lo tanto, agradezco su colaboración al completar la siguiente encuesta.

I. Información general

1. Género
 Femenino Masculino

2. ¿Cuál es su edad actual?
 18 a 25
 26 a 33
 34 a 42
 43 a 51
 Más de 52

3. ¿En qué área labora usted?
 Administración
 Recursos humanos
 Contabilidad
 Finanzas
 Servicio al cliente
 Tecnología e información

4. ¿Cuál es el nivel de educación más alto que obtuvo?
 Colegio
 Técnico
 Bachillerato Universitario
 Licenciatura
 Post grados (maestrías, doctorados)
 Ninguna

5. ¿Considera usted que en el PPV existe oportunidades de crecimiento y desarrollo, de acuerdo con su carrera profesional?
 Sí
 No
¿Por qué?
6. ¿Su actual puesto se relaciona con su formación académica?
 Sí
 No
7. ¿Se entera usted de los concursos internos?
 Sí
 No
¿Por cuál medio?
8. ¿Ha pensado en cambiar de empresa en el último año?
 Sí
 No
¿Por qué razón?
9. ¿Conoce si la empresa tiene establecido un plan de crecimiento profesional a largo plazo?
 Sí
 No
10. ¿Considera que el trato que reciben los trabajadores es el adecuado?
 Sí
 No
11. ¿El jefe inmediato conoce sobre sus ideas e interés profesional y se preocupa por dar los pasos a seguir?
 Sí
 No
12. ¿Ha tenido posibilidades de exponer sus ideas al equipo de liderazgo?
 Sí
 No
13. Ordene, según sea su prioridad, del 1 al 5 cuáles son las principales causas que hacen que se desvincule de la organización
- Problemas personales
 - Balance vida de trabajo
 - Distancia entre el trabajo y la casa
 - Problemas de comunicación
 - Otro _____
14. ¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?
 Bastante motivado

- Mucho motivado
 - Poco motivado
 - Muy poco motivado
 - Nada motivado
15. ¿Tiene conocimiento sobre el punto de vista de su jefe inmediato acerca de su rendimiento, sus necesidades de desarrollo y sus opciones?
- Bastante
 - Mucho
 - Poco
 - Muy poco
 - Nada
16. ¿Las capacitaciones que presenta la organización para mejorar el desempeño del trabajo son acordes con la necesidad que se presenta en su labor?
- Excelente
 - Buena
 - Regular
 - Mala
 - Muy mala
- ¿Qué otra capacitación le gustaría tener?
17. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?
- Excelente
 - Buena
 - Regular
 - Mala
 - Muy mala
18. ¿Cómo es la relación que tiene con su jefe inmediato?
- Excelente
 - Buena
 - Regular
 - Mala
 - Muy mala
19. ¿Cómo considera el paquete de beneficios de que ofrece el PPV ?
- Excelente
 - Buena
 - Regular
 - Mala
 - Muy mala
- ¿Le gustaría agregar algún otro beneficio?

20. ¿Cómo percibe su salario en comparación con posiciones similares en otras organizaciones? () Más de lo esperado
() Justo
() Bajo
() Muy bajo
21. ¿Confía en las decisiones que toma su jefatura?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
22. ¿Se reúne su jefe con usted regularmente para tratar asuntos laborales?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
23. ¿Resuelve su jefe inmediato conflictos?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
24. ¿Considera que su jefe confía plenamente en su trabajo?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
25. ¿Discute su jefatura los temas de interés con su equipo de trabajo?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
26. ¿Existe trabajo en equipo para el logro de las metas?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
27. ¿Supervisa su jefe su trabajo de acuerdo con las metas?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
28. ¿Escucha sus jefes o supervisores las opiniones y sugerencias de los empleados?
() Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre

- () Siempre
29. ¿Le llega la información de forma oportuna?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
30. ¿Se involucra su jefe inmediato con el departamento?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
31. ¿Le agrada asistir diariamente a su trabajo?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
32. ¿Se siente orgulloso de trabajar para Pollos Pura Vida?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
33. ¿Es remunerado su tiempo extraordinario laboral?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
34. ¿Se siente a gusto de trabajar en Pollos Pura Vida?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
35. ¿Se preocupa y le interesa a usted el rendimiento del departamento?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
36. ¿Existe buena relación entre el personal del departamento?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
37. ¿Se reúne el personal para realizar actividades sociales?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre

- () Siempre
38. ¿Se encuentra motivado en su lugar de trabajo?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
39. ¿Existen incentivos laborales que motiven?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
40. ¿Es reconocido de alguna manera su tiempo extra laboral no remunerado?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
41. ¿Tiene su equipo de trabajo una actitud positiva y optimista?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
42. ¿Su jefe inmediato le da importancia a las ideas aportadas por usted?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
43. ¿Se preocupa su jefe que exista un ambiente de respeto y apoyo mutuo?
- () Nunca
() Casi nunca
() Rara vez
() Casi siempre
() Siempre
44. ¿Desea estar en otro puesto dentro del departamento?
- () Sí
() No
45. ¿Cómo es la relación de su departamento con los demás departamentos?
- () Mala
() Regular
() Buena
() Muy Buena
() Excelente
46. ¿Tiene miedo de quedarse sin trabajo?
- () Sí
() No
47. ¿Cómo se siente usted después de la venta de la empresa?
- () Igual
() Mas seguro
() Inseguro
() Le da igual

Otro _____

48. ¿Fue informado de la venta de la empresa?

Sí

No

49. ¿Cómo se siente con los cambios de la empresa?

Bien

Mal

No le afecta

Le da igual