



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO - SEPTIEMBRE 2021

EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER COMPLEXIVO

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL MAG, CIUDAD DE
BABAHOYO, PERIODO 2021**

EGRESADA:

ABIGAIL SOLANGE RIOS PLUAS

TUTOR:

ING. WENDY OCAMPO ULLOA

AÑO 2021

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Agricultura y Ganadería ha sufrido diferentes cambios desde su creación, anteriormente era conocido como Ministerio de fomento en la cual se ha desempeñado en distintas áreas diferentes a la agropecuaria como previsión social y comunicaciones para así derivar de su actual nombre institucional el mar cuenta con su sede principal en Quito con 3. 958 servidores públicos.

Como objetivo principal de este estudio de caso se plantea conocer la gestión del talento humano en la Dirección Distrital de Los Ríos, ya que se han presentado inconvenientes en el manejo del personal adscrito a esta unidad ministerial, por la insuficiencia de recursos humanos para atender a la población de servidores públicos. Los principales problemas están relacionados directamente con el manejo ineficiente de los procesos de nómina, reclutamiento, selección, capacitación, salud ocupacional y evaluación del desempeño, razón por la cual el talento humano no cuenta con las capacidades técnicas organizativas ni la motivación suficiente para mantener la productividad y la competitividad del sector agrícola y ganadero, como exige la misión de esta oficina distrital.

La metodología de investigación aplicada en el estudio de caso fue el método inductivo y a la vez se utilizó la investigación descriptiva, en la cual permitió que se partiera de una problemática para obtener información con respecto a las situaciones presentadas dentro del MAG, también se aplicaron las técnicas de recolección de la información tales como la entrevista y la encuesta tanto al personal de recursos humanos como a los trabajadores y como instrumento utilizado fue de un cuestionario en las cual permitió conocer más a fondo cada una de las problemáticas antes mencionadas.

Cabe señalar que para el desarrollo del presente caso de estudio, se hizo bajo la sublínea de investigación “Empresas e Instituciones Públicas y Privadas”, ya que se investigó sobre la gestión de talento humano de un ente ministerial del estado, es decir, una institución pública; esta sublínea está vinculada a la línea de investigación de “Gestión Financiera, Administración, Auditoría y Control”, para comprender en mundo que les rodea y encontrar hallazgos de las diversas situaciones problemáticas originadas por la evidente insuficiencia de personal, para manejar todo lo concerniente a la gestión del talento humano de 207 servidores que laboran en la Dirección Distrital de Los Ríos del MAG.

DESARROLLO

El Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), es una entidad gubernamental que se encarga de la gestión de políticas y normativas agropecuarias en Ecuador, con énfasis en el desarrollo rural y agropecuario, gestión de redes de innovación agropecuaria, así como de la información nacional relativa a sus competencias. Según se expone en el Plan Estratégico Institucional 2017-2021 del MAG, este Ministerio ha sufrido diferentes cambios desde su creación, a inicios del siglo XX, por medio de Decreto publicado en el Registro Oficial No. 1293, de fecha 03 de enero de 1901, cuando se denominó Ministerio de Fomento; así, en el tiempo ha tenido diversas competencias y abarcado, incluso, áreas diferentes a la agropecuaria, como Previsión Social y Comunicaciones, para derivar en su actual nombre institucional de Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), separando de sus competencias las actividades de Acuicultura y Pesca, según reza el Decreto Ejecutivo Nro. 06 de fecha 24 de mayo de 2017, y se incluye en su estructura temas de agricultura familiar campesina y de musáceas.

El MAG, cuya sede principal se encuentra en Quito, posee una plantilla de 3.958 servidores públicos y su misión institucional es regir y ejecutar políticas agropecuarias que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de la población, garantizando la soberanía alimentaria. Para el cumplimiento de sus objetivos y responsabilidades, el MAG desarrolló procesos internos que cuentan con una estructura orgánica de dos niveles: uno central y otro desconcentrado, que agrupa a las Direcciones Distritales, estas últimas con facultades de Coordinación, Evaluación, Gestión y Planificación, permitiendo a la institución participar en el diseño de políticas, metodologías y herramientas; en el área de su jurisdicción en los

procesos de tierras, irrigación parcelaria tecnificada, agricultura familiar campesina, redes de innovación agropecuaria, comercialización agropecuaria, producción agrícola, producción pecuaria, producción forestal y fortalecimiento de masáceas, según lo indica el Estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos del Ministerio de Agricultura y Ganadería. (Ministerio de Agricultura y Ganadería (2018)

A efectos de contextualizar, cabe indicar que la sede donde se desarrolla la presente investigación es la Dirección Distrital de Los Ríos, la cual se ubica geográficamente en el 12D01 Baba, Babahoyo, Montalvo y posee una plantilla de 207 servidores públicos. Específicamente, esta Dirección Distrital tiene como funciones el gestionar y dar seguimiento a los planes, programas y proyectos a nivel distrital, para implementar y brindar a la ciudadanía servicios de calidad en el ámbito agropecuario.

Se observa que dentro del MAG no existe un reclutamiento de personal adecuado, en la cual al momento de publicar los puestos ofertantes hay muchas personas que cumplen con el perfil y la experiencia, pero al seleccionar a la persona para que ocupe dicho cargo lo hacen por afinidad y no toman en consideración si cumple o no con dichos requisitos, dado así que no realizan un proceso transparente al momento de realizar dicha función.

Según Amo Arturo, (2019) la selección y de contratación de personas inapropiadas pueden tener consecuencias importantes como la pérdida de la calidad de productos o servicios, aumento de riesgos de accidentes, deterioro del clima laboral, disminución de la competitividad de la empresa, etc.

Es por esto que al no realizar un proceso de reclutamiento y selección de personas idóneas para el puesto genera una consecuencia grave, debido a que se verá afectada la institución y de esta manera repercutirá en la productividad y eficiencia del empleado al no realizar sus funciones de manera correcta.

Dentro del MAG no cuenta con un proceso de capacitación a los empleados y mucho menos a los que se incorporan a la institución en la cual genera que muchos de ellos tengan problemas al momento de ejecutar sus funciones designadas y provoca que se tenga que extender el tiempo para que puedan hacer al correcciones con respecto a las actividades solicitadas.

Para Chiavenato I. , (2019) la capacitación es el proceso formativo que se realiza a corto plazo y de manera sistemática, dirigido a que las personas adquieran conocimientos, habilidades y competencias inherentes al cargo a desempeñar.

Debido a la escasez de capacitación a los candidatos seleccionados trae consigo que se genere pérdida de tiempo al momento de realizar sus funciones ya que no la realizan de manera eficaz y por ende genera molestias por parte del personal que solicita alguna información y no se la dan de manera correcta, al no contar con una inducción con respecto al puesto designado, provoca a que no se desempeñe satisfactoriamente sus funciones.

La dependencia de talento humano del MAG realiza sus actividades administrativas de lunes a viernes, atendiendo todos los requerimientos de los trabajadores, pero en ocasiones se presentan problemas con la elaboración de las compensaciones salariales, que son generados debido a que dentro del departamento de recursos humanos sólo cuenta con

una persona que realiza múltiples funciones por lo tanto no hay personal que brinde respuestas oportunas a estas solicitudes.

De acuerdo con Chiavenato, (2018), la compensación salarial representa una de las estrategias más utilizadas para mantener los beneficios remunerativos en base a estructuras salariales equitativas y justas entre los trabajadores de la organización. Esta situación se refleja en que los pagos realizados a los trabajadores, no corresponden a lo que se especifica en su contratación.

La situación problemática se produce porque en dicha Dirección Distrital no existe un Departamento de Talento Humano propiamente dicho, sino una dependencia donde labora solo una persona, que es responsable de la administración del talento humano, ocupándose de la atención directa de 207 servidores públicos.

Chiavenato, (2016) menciona que el personal de talento humano, es un tipo especial de persona que debe poseer algún diferencial competitivo que la valore, es obvio que este responsable debe hacer grandes esfuerzos para cumplir con idoneidad sus atribuciones y responsabilidades.

El departamento de talento humano del MAG no realiza con idoneidad y eficiencia sus labores por lo que hay que tener en cuenta que es una labor que compete a la unidad administrativa en estudio, ya que el talento humano que no es gestionado eficientemente, no puede ser valorado en todas sus dimensiones y utilizar esas capacidades para apoyar los objetivos y metas de la institución.

El MAG cuenta con una sola persona que atiende dentro del departamento de recursos humanos en la cual se encarga de desempeñar distintas funciones tales como: reclutamiento y selección de personal, atención a los trabajadores, capacitación, realización de evaluación de desempeño, entre otros, en la cual dichas actividades no se realizan a su debido tiempo ya que no se da abasto por la excesiva sobrecarga laboral.

Según Alcayaga, (2016) afirma que la sobrecarga en un lugar de trabajo implica variadas afecciones. Por ejemplo, existen exigencias psicológicas que tienen que ver con la complejidad de las tareas que requieren de una red de ayuda y cuando esta no se facilita, deja caer a los trabajadores en una evidente sobrecarga que disminuye su calidad de vida y de trabajo.

Al no contar con el apoyo de más trabajadores, el único responsable de talento humano del MAG no puede llevar a cabo todas las actividades inherentes al cargo, debido que al momento de desempeñar distintas funciones antes mencionadas, no le permite realizarlas de forma eficiente.

El departamento de recursos humanos carece de personal, debido a que no hay individuos que puedan realizar las distintas funciones para mejorar el rendimiento laboral, es por esto que muchos de los empleados se sienten insatisfechos al no tener respuestas favorables con respecto a lo que solicitan.

Según Valencia Higuera, (2021) menciona que la gestión de una empresa u organización implica la realización de tareas. Aunque se cuente con poco personal, la realización de las tareas a menudo es una obligación. Mantener a la organización funcionando sin problemas,

hasta que los administradores contraten personal adicional, requiere de esfuerzo y la ayuda de todas las personas dentro de la empresa, los trabajadores deben manejar sus tareas individuales y ofrecer asistencia en otras áreas. La carga de trabajo adicional podría resultar en trabajar más horas, y conducir al agotamiento.

De esta manera ha permitido que cada vez disminuya la productividad y eficiencia del departamento y a la vez de los colaboradores, ya que al no contar con personal capacitado que se encargue de realizar la evaluación de desempeño a los trabajadores o al reclutamiento y selección de personal ha conllevado a que aumente la insatisfacción de los trabajadores.

Al momento que un trabajador se acerca a solicitar alguna información o respecto a actividades que hay que realizar el personal de recursos humanos se expresa de una manera inadecuada, no tiene paciencia y sobre todo tiene un pésimo carácter en la cual hace que los empleados se sientan insatisfechos. “Estar de mal humor en el trabajo puede convertirse en un problema muy serio que afecta nuestro desarrollo y éxito en la oficina. Una actitud negativa o una sensación de desgano o molestia pueden perjudicar seriamente nuestro rendimiento y hacernos perder las perspectiva de nuestras metas profesionales” Encarnación , (2019).

El personal de talento humano al sentirse bajo presión debido a las distintas actividades que tiene que realizar en el trayecto de la jornada llega a un punto en el que se ve afectado por el estrés que le ocasiona atender distintas situación, es por esto que se ha podido observar que la sobrecarga laboral ha sido uno de los factores que más ha generado que no

se realicen a cabalidad cada una de las funciones que requiere el departamento. Los cuadros de estrés laboral en el trabajo se debe al aumento de errores en la ejecución de tareas, se produce un déficit de atención que lleva implícita una bajada de rendimiento y descenso en los niveles de motivación Muñoz Gacto, (2017).

Dentro del establecimiento no cuenta con un sistema de evaluación de desempeño por ende no se conoce como están evolucionando los trabajadores en cada uno de los departamentos, es por esto que se genera varias molestias por parte de los empleados al momento de no realizarse las gestiones solicitadas por los mismos.

Vallejo, (2016) plantea que la evaluación del desempeño es un proceso dirigido a evaluar y comunicar a los empleados, la forma en que están realizando su trabajo, con la finalidad de formular los planes de mejora.

El MAG carece de la ejecución de una evaluación periódica del desempeño de sus trabajadores esto no permite evaluar si su trabajo se desarrolla de manera a lo planificado o si presenta fallas que ameriten ser corregidas con una capacitación. Sobre este particular, la dependencia de talento humano no cuenta con personal suficiente ni calificado, para llevar a cabo evaluaciones del desempeño, por tal razón los servidores públicos que laboran en la oficina distrital muestran su molestia, ya que al no poseer dichas evaluaciones pierden la posibilidad de obtener mejoras en la compensación salarial o de ser recomendados en un plan de capacitación que mejore su desempeño laboral.

Otra de las problemáticas dentro del MAG es la motivación a los empleados debido a que muchos de ellos van a su jornada laboral con desgane y baja en la productividad al

momento de realizar sus actividades por la cual eso se refleja al momento de realizar sus funciones.

La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo, Peña Rivas , (2017).

Debido a esto ha generado que los empleados se sientan insatisfechos con el área de recursos humanos debido a que no le presta la comodidad de brindarles a cada uno las ganas de mejorar y así poder desarrollar cada una de las funciones eficazmente.

Se ha observado que en el departamento del MAG; se vive un ambiente laboral pesado debido a la escasez de motivación del personal, esto ha venido afectando directamente a la competitividad de la empresa puesto que al mejorar el funcionamiento interno de trabajo, automáticamente se fortalece el rendimiento de los empleados, que se traduce en más productividad y eficacia en la realización de sus obligaciones, optimizan los procesos de calidad y comercialización de los productos y servicios brindados por esta organización. El clima de trabajo en una organización tiene un efecto sustancial en materia de rendimiento y productividad, Pérez, (2016).

Es por esto que al no existir un ambiente laboral positivo dentro de la empresa y por ende con sus trabajadores en cada una de las áreas, producen una disminución en el rendimiento en las tareas que le corresponden a cada uno del personal.

Otra problemática dentro del área de recursos humanos es la comunicación en la cual ha sido algo que ha permitido que muchos de los empleados se sientan inconformes debido

a que no son escuchados los requerimientos solicitados, ya sea al momento de pedir permisos o por algún otro motivo, la persona encargada no permite que haya una comunicación que le genere al empleado seguridad y confianza.

La comunicación en la empresa es importante para crear una cultura de colaboración e implicación. Si no existe comunicación es difícil que los empleados conozcan de manera adecuada la estrategia corporativa, tan necesaria para conseguir resultados Martínez, (2019).

Debido a la carencia de comunicación que se ha generado, a ocasionado que el personal de trabajo cada vez se sienta desmotivado y a la vez insatisfecho ya que no cuentan con la solución a sus solicitudes y por ende creen que no se les da importancia a sus requerimientos.

Según Carrión , (2017) La información es capaz de cambiar la forma en que el receptor percibe algo, es capaz de impactar sobre sus juicios de valor y comportamientos. Este problema que afecta al departamento se debe a que cuando se requiere datos sobre los trabajadores o de algún documento legal la persona encargada solo menciona que no está dicha documentación o cuando se solicita alguna respuesta sobre solicitudes enviadas, no se tiene razón alguna, ya que no se brinda dicho requerimiento al momento de ser solicitado.

eAlicia University, (2020) El tiempo de espera ocasiona que el pensamiento del cliente se encamine a plantearse si le estarán resolviendo su caso, si tienen la información suficiente. Esto predispone al cliente a una interacción tensa, a la defensiva. El exceso de

tiempo que se tiene que esperar para que pueda ser atendidas las solicitudes emitidas por los empleados es algo que ha provocado molestia por parte de los mismos, debido a que varias de ellas necesitan ser revisadas inmediatamente, pero al no haber más personal que revise cada una de las peticiones hace que el tiempo cada vez sea más largo.

Así mismo, la dependencia de talento humano no vela de forma constante por la salud ocupacional de sus trabajadores, ya que no cuenta con el personal calificado que este en constante evaluación de las condiciones de los puestos de trabajo y de los equipos de seguridad necesarios para el mejor desempeño laboral. Esta función de la gestión del talento humano se ve limitada porque tampoco cuenta con el personal para realizar la labor.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2021) la salud ocupacional se encarga de velar por la promoción y el fiel cumplimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, el control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.

El departamento de talento humano en muchas ocasiones no le da importancia contar con capital humano calificado que contribuya al cumplimiento de las leyes, así como a la existencia de condiciones y el ambiente de trabajo que propendan la salud ocupacional, de esta manera se tornan nuevas falencias en las áreas de trabajo del MAG.

CONCLUSIONES

La Gestión del Recurso Humano en el MAG se da de forma deficiente por la cual a generado varias problemáticas dentro del departamento debido a que los trabajadores se sienten molestos e insatisfechos con respecto a los requerimientos que han solicitado en la cual no han recibido ninguna respuesta, por lo tanto ha permitido que vaya creciendo las inconformidades por los miembros de la institución.

La Dirección Distrital de Los Ríos cuenta con 207 trabajadores en sus distintas dependencias; este personal debe ser atendido por el Departamento de Talento Humano que administra una sola persona, en la cual no se da abasto para llevar acabo con eficacia las responsabilidades, por ende la sobrecarga laboral que se ha ido generando a provocado que los trabajadores sientan inseguridad, desmotivación, etc. Además al momento de gestionar el reclutamiento y selección de personal se toma en consideración a las personas idóneas por afinidad lo que permite que aumenten las problemáticas debido a que no cuentan con el perfil que solicita el cargo.

Otro de los hallazgos encontrados dentro del Departamento de Talento Humano es que no cuenta con el personal suficiente para llevar a cabo sus actividades, lo que genera retrasos en la ejecución de las funciones. Así mismo, el trabajo de capacitación y entrenamiento del personal se debe realizar de acuerdo a la planificación anual, pero también sufre retrasos debido a la baja disponibilidad de trabajadores.

Los resultados del estudio revelan que el Departamento de Talento Humano de la Dirección Distrital de Los Ríos muestra una situación crítica en el desarrollo de las actividades de la

organización, ya que presenta problemas a la hora de cumplir sus funciones debido a que no cuenta con un personal capacitado para que desarrolle las actividades con eficacia, además la carencia de comunicación y de información no permite que los empleados tengan la satisfacción de conocer cómo se están llevando a cabo sus requerimientos.

BIBLIOGRAFÍA

Alcayaga, A. (2016). La sobre carga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. *EMB HSEC*.

Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. España: Elearning, SL.

Carrión , J. (2017). *Gestión del conocimiento*. Recuperado el 2021, de <http://iibi.unam.mx/voutssasmt/documentos/dato%20informacion%20conocimiento.pdf>

Chiavenato. (2018). *Gestión de talento humano*. México: McGraw-Hill/interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2016). *Gestión de talento humano*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Gestión de talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.

eAlicia University. (2020). *Consecuencias del tiempo de espera*. Obtenido de <https://www.ealiciauniversity.com/post/consecuencias-del-tiempo-de-espera>

Encarnación , D. (2019). *Mal humor en el trabajo, estado de ánimo que se contagia*. Obtenido de <https://www.elcaribe.com.do/gente/estilo/mal-humor-en-el-trabajo-estado-de-animo-que-se-contagia/>

Martínez, M. (25 de 03 de 2019). *Recursos humanos*. Recuperado el 2021, de <https://blogs.informacion.com/blog/recursos-humanos/recursos-humanos/consecuencias-falta-comunicacion-interna-empresa/>

Muñoz Gacto, P. (2017). *Nacsia* . Recuperado el 2021, de <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

OPS. (2021). *Salud de los trabajadores: Recursos- Preguntas frecuentes*. Obtenido de https://www.3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&limitstart=2&lang=es

Peña Rivas , H. (14 de 08 de 2017). *Dialnet*. Recuperado el 2021, de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf&ved=2ahUKEwjLt_3xqoTzAhW8RDABHZA5DpcQFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw3YajrBgTzofKGK9ewPsRy9

Pérez, E. (12 de 02 de 2016). *Recursos humanos*. Recuperado el 2021, de <https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/acciones-mal-clima-laboral/>

Valencia Higuera. (2021). *La voz-Recursos humanos*. Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/ocurre-cuando-en-una-organizacin-falta-personal-por-un-periodo-prolongado-de-tiempo-11646.html>

Vallejo, L. (2016). *Gestión de talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica del Chimborazo.

Anexo N°1

Babahoyo, 02 de Septiembre del 2021

Sr.

JOFFRE DAVID ARREGUI SILVAVELA
DIRECTOR DISTRITAL PROVINCIAL DEL MAG.
En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **RIOS PLUAS ABIGAIL SOLANGE**, con cédula de identidad 120680549-9, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculada en el proceso de titulación periodo Junio - Octubre 2021, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado **GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL MAG, CIUDAD DE BABAHOYO PERIODO 2021** el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecida.

Muy atentamente



Abigail Solange Ríos Pluas
120680549-9


DIRECCION DISTRITAL
MAG LOS RIOS
RECIDO
FECHA 02/09/2021
Ing. Juana Cando
AUTORIZADO


Anexo N°2

Entrevista aplicada al responsable de Talento Humano

Objetivo: conocer, de primera mano, la opinión del responsable de Talento Humano de la Dirección Distrital de Los Ríos del MAG, sobre la gestión del talento humano

1. ¿Cuántos trabajadores tiene el MAG indique los puestos y la cantidad de trabajadores en cada puesto?
2. ¿Cuáles son las funciones que tiene el área de Gestión del Talento Humano?
3. ¿El MAG cuenta con manual de procesos y funciones?
4. ¿La falta de capacitación es un factor que repercute para aumentar la productividad del personal?
5. ¿El trabajo presenta retrasos o fallas por falta de personal?

Anexo N° 3

Encuesta dirigida a los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería

Objetivo: conocer la percepción servidor público hacia su ambiente de trabajo, en la Dirección Distrital de Los Ríos del MAG

1. ¿Dentro de la institución se cuenta con el personal para el reclutamiento del recurso humano de nuevo ingreso?
Sí _____ No _____
2. ¿Dentro de la institución se cuenta con algún proceso para la selección del nuevo personal?
Si _____ No _____
3. ¿EL Departamento de Talento Humano cuenta con el personal para realizar la capacitación?
Sí _____ No _____
4. ¿Existe un proceso de inducción para el nuevo empleado por parte del Departamento de Talento Humano?
Sí _____ No _____
5. ¿Recibe adiestramiento periódico por parte de la por parte del Departamento de Talento Humano?
Si _____ No _____
6. ¿El Departamento de Talento Humano cuenta con el personal para el cálculo de la nómina?
Sí _____ No _____
7. ¿La institución cuenta con políticas salariales acordes a su desempeño laboral?
Si _____ No _____
8. ¿Cree que hay limitaciones en del Departamento de Talento Humano para responder oportunamente a los requerimientos de los trabajadores?
Si _____ No _____
9. ¿En del Departamento de Talento Humano la distribución de trabajo es la más propicia para que se alcancen las metas?
Sí _____ No _____
10. ¿Se realiza la evaluación del desempeño por parte del Departamento de Talento Humano?
Sí _____ No _____
11. ¿El Departamento de Talento Humano cumple con las metas propuestas en la planificación?
Sí _____ No _____

12. ¿El desempeño laboral del Departamento de Talento Humano es eficiente para la Institución?

Sí _____ No _____

13. ¿Recibe usted retroalimentación de su desempeño por parte del Departamento de Talento Humano?

Si _____ No _____



Anexo N°4



Document Information

Analyzed document	CASO DE ESTUDIO MAG (2).docx (D112871209)
Submitted	9/18/2021 6:45:00 PM
Submitted by	
Submitter email	arios2020@fafi.utb.edu.ec
Similarity	1%
Analysis address	fmorales.utb@analysis.arkund.com

Sources included in the report

W	URL: http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1869/TESIS%20DE%20YUVANA%20SOTO%20OREJON.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2/5/2021 7:57:58 PM	 1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%C3%ADa_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y Fetched: 9/18/2021 6:46:00 PM	 1
