

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Inclusión Económica Y Social “MIES” está localizada en la ciudad de Babahoyo ciudadela el Mamey, es una entidad del sector público. En el año 2008 a través del decreto ejecutivo 1170, se crea el Instituto de la niñez y la familia - MIES, instituto que fusionó a los diferentes organismos que trabajan en el desarrollo infantil, encargada a contratar personal para el cuidado de los niños como es CIBV y CNH, dando apoyo a las personas con discapacidad, ayudando a los usuarios con el bono de desarrollo humano acogiendo y apoyando todo tipo de proyectos de desarrollo social en beneficio de la comunidad en general.

Siendo de esta manera el organismo que más talento humano emplea ya sea en forma directa a través de focos de desarrollo o de manera indirecta a través de los centros de producción comunitarios, entre otros, tanto así que actualmente se tiene en cada poblado o caserío puntos de atención ciudadana a través de sus CIBV y CNH, los cuales sirven como puente para conocer y relacionarse más con la población.

El estudio del sistema de contratación servirá para verificar si los procesos o reglas que disponga la institución se estén llevando a cabalidad con todos los funcionarios para la designación de sus labores ya que al parecer varios de ellos no están desarrollando las actividades que les fueron encomendadas ya que últimamente se están presentando varias quejas por parte de la ciudadanía en cuanto a cobertura y atención de sus necesidades primordiales más que todo en zonas consideradas del alto riesgo debido a la gran población infantil y por ende estas localidades exigen mayor atención, pues a los funcionarios ni se los conoce, los centros de atención ciudadana permanecen vacíos en varios sectores.

Es por este motivo que se escogió esta temática como una investigación para conocer las formas de contrato, pruebas de ingreso y demás test de aptitud que deberían ser tomadas por la institución al momento de entrevistar y contratar un nuevo contingente del personal.

Como complemento de este estudio favorece al futuro profesional a demostrar la capacidad de análisis, la toma de decisión, los conocimientos y métodos administrativos, para dar solución a problemas reales en la sociedad.

Por otra parte, el caso de estudio está regido en la sub-línea de investigación del Modelo de Gestión Administrativa, el mismo que siguió en el método deductivo, además ayudará a descubrir los sucesos al momento de recolección de datos que será ejecutada mediante la técnica de observación, teniendo en cuenta que es un instrumento favorable para la entrevista y así encontrar soluciones al momento de las contrataciones de la institución.

Este informe no pretende exponer contexto negativo del ministerio de modo que la reputación del mismo se vea afectada, antes bien se espera que sirva como herramienta de autoestima.

## DESARROLLO

(MIES, 2015)

El Ministerio de Inclusión Económica y Social es un ente creado constitucionalmente por el gobierno de la república del Ecuador para velar y garantizar el bienestar y buen vivir de cada persona en la nación ecuatoriana, por ello en su plan de trabajo anual además de presupuestos debe contener proyectos enfocados en el desarrollo económico de la población, conociendo cada foco vulnerable y dándoles prioridad en atención a sus básicas necesidades.

Con esta finalidad el MIES, se encuentra generando e impulsando nuevos proyectos que una vez puestos en marcha servirán para medir su impacto en el desarrollo social económico y personal de los involucrados.(pag.3-4)

Siendo así su común denominador la generación de fuentes de empleo para todos los ámbitos y es aquí donde se enfocará esta investigación ya que como todos sabemos por ser una institución que abarca toda una región, su sistema de trabajo resulta muy extenso y difícil de controlar más que todo a su contingente humano quienes son contratados de acuerdo a sus conocimientos para ser los encargados de llevar a cabo proyectos y aplicarlos en sus respectivas comunidades.

A pesar de los beneficios que reciben se han producido quejas ya que los funcionarios simplemente han desaparecido dejándolas muchas veces en el olvido o en ciertas ocasiones no cumplen el rol que deberían como representantes de la entidad generando críticas, desatenciones e insatisfacción a la sociedad en general.

La recuperación del Estado y la institucionalidad del Ministerio han implicado un cambio de enfoque, como asistencia social hacia la inclusión y promoción entendidas como la combinación de prestaciones, dirigidos a la población en situación de pobreza y los grupos de atención prioritaria.

En este contexto, se crea una nueva institucionalidad única, que resulta de la fusión del Ministerio con dos instituciones que se habían constituido principales ejecutores de la política, el Instituto de la Niñez y la Familia (que había sido creado en 2009 integrando la prestación antes privada, pública o mixta de servicios de cuidado y desarrollo infantil).

El Programa de Protección social, encargado fundamentalmente de administrar la entrega de las transferencias monetarias no contributivas. Se fortalece además el vínculo programático con el Instituto de Economía Popular y Solidaria, con la finalidad de consolidar institucionalmente el nuevo giro de la política hacia la movilidad social y salida de pobreza.(pág.5-6)

Siendo su misión definir y ejecutar políticas, estrategias, planes, programas, proyectos y servicios de calidad y con calidez, para la Inclusión Económica y Social, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y la población que se encuentra en situación de pobreza y vulnerabilidad, promoviendo el desarrollo y cuidado durante el ciclo de vida, la movilidad social ascendente y fortaleciendo a la economía popular y solidaria.

Como visión el MIES se propone ser el referente regional y nacional en la definición y ejecución de políticas de Inclusión Económica y Social, contribuyendo a la superación de las brechas de desigualdad; a través de la construcción conjunta del Buen Vivir para la población ecuatoriana.

Según el autor (Lacabex, 2016). “Unas de las principales funciones de las instituciones del sector público es la atención prioritaria de las necesidades de la población”.(pág. 7)

Siendo el MIES una institución pública, por lo tanto realiza un diagnóstico territorial para identificar el número de personas que se encuentran en situación de riesgo. Dirige y gestiona acciones para reducir y enfrentar los riesgos efecto de desastres naturales o situaciones de emergencia.

Realiza la adecuación de los albergues de emergencia, entrega de víveres, vituallas y enseres domésticos.

Coordina con diferentes áreas e instituciones la atención de forma integral a la población damnificada.

Realiza el acompañamiento psico-emocional de las personas afectadas o damnificadas. Distribuye transferencias gratuitas o donaciones.

Dentro de los departamentos del MIES consta actualmente con las siguientes divisiones

Unidad de administración y finanzas

Unidad de servicio social

Unidad UTS, (unidad de trabajo social) acompañamiento social y plan familia

Unidad de inclusión económica

En su libro (Nahmias, 2015). “Toda empresa ya sea pública o privada debe constar con un sistema de contratación acorde con exámenes de ingreso o prueba que se relacionen a la actividad que va a desempeñar el postulante dentro de la misma al momento de ser contratado”.(pág. 18)

Actualmente el sistema de contratación del MIES se rige de acuerdo a las pruebas generales de ingreso y aptitud que remite el Ministerio de Relaciones Laborales siendo ellos

únicamente quienes realizan la solicitud de requerimiento de personal luego el Ministerio Laboral es quien se encarga de evaluar y posteriormente aprobar a las personas para su definitivo contrato.

Siendo en esta instancia que se da la mayor parte del error ya que los perfiles de los contratados en muchas ocasiones con la actividad real dispuesta a los nuevos empleados, ocurriendo la no adaptabilidad y por la inexperiencia en estos programas se generan los inconvenientes antes observados en cuanto al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Los problemas para afrontar estos desafíos en la actualidad, es porque la información que producen las empresas o instituciones muchas veces no es tan clara, lo que conlleva malas tomas de decisiones y no se puedan cumplir con las metas propuestas.

Es por este motivo que la entrega de respuestas rápidas en la institución da a conocer la falta de compromiso entre los miembros que conforman la empresa, ya que no se agilizan los trámites en los tiempos establecidos provocando reclamos e insatisfacción, además de disminuir la imagen institucional y afectando su crecimiento como institución.

Es necesario que tome en cuenta las problemáticas que tienen los funcionarios para que concienticen las labores realizadas dentro y fuera de la empresa para un mejor desarrollo y así se puedan cumplir con cada uno de los roles que imparte cada área.

Según (Oldrad, 2015). “Antes de contratar personal nuevo toda empresa ya sea esta pública o privada debe tener una estrategia para el análisis de puestos a solicitar, pruebas de selección y entrevistas pre establecidas al momento de iniciar un proceso”. (pág. 24)

Es en este tema que se centra la mayor problemática de la institución ya que como se indica quien contrata y evalúa el personal es el Ministerio de Relaciones Laborales es por ello que muchas veces se contrata personal incompetente lo cual no permite el trabajo en miras al desarrollo y atención correcto a la comunidad motivo por el cual existe y fue creado.

La mayor parte de la vida de un ser humano está dedicada a las actividades laborales, hacen de su trabajo su vida, comparten, conviven con otros seres humanos que llevan a cabo el proceso de producción de bienes y servicios, es decir, constituyen un sistema abierto, en el que se observa una interrelación entre ellas. La sociedad y la industrialización van de la mano, no se puede hablar de un avance del ser humano haciendo a un lado los avances en las diferentes áreas del conocimiento, entre más complejas se vuelvan las organizaciones, más difícil es para el ser humano su integración a la misma.

Según el autor (Tomson, 2016).“En su libro Administración de talento humano el personal es el recurso más difícil y complicado de manejar al momento de llevar a cabo cualquier actividad o se muestran inconformes a su ambiente o simplemente no realizan bien su labor por irresponsabilidad”.(pág. 8)

Al verificar el sistema de control y de mando del MIES se denota la falta de control a todo su personal en especial al que realiza el trabajo de campo en los diversos centros de atención que existen ya que como no se los controla no cumplen su labor correctamente.

Para poder cumplir los diversos objetivos y funciones que le corresponden al departamento de personal, éste deberá disponer de una organización que le permita alcanzarlos de manera óptima. En primer lugar, deberá expresar el cambio de enfoque en la imagen del colaborador y tener como propósito el despliegue de la disposición y capacidad de rendimiento de éste en todas las áreas funcionales.

No será suficiente con emprender el cambio de funciones de la administración moderna de personal y adaptarse a él, sino que también será necesario comprender las consecuencias que de él se desprenden. Así, en segundo lugar, se debe conformar el departamento de personal con el perfil y la plantilla de los colaboradores correspondientes, y otorgarles la importancia requerida al interior de la empresa u organización, y sobre todo diseñar de manera correcta o adecuada la organización de esa área o departamento.

Según el autor (GUSTAVO, 2017). “El sector público Ecuatoriano está manejado por sistema de contratos confuso ya que en ciertos artículos permite y en otros de la misma índole prohíbe la revisión de tareas y control al personal por parte de los empleadores de una manera precisa”.(pág. 5)

Son consideradas públicas las empresas e instituciones que dependen del Estado en una economía nacional. La actividad económica del sector público abarca todas aquellas actividades que el Estado (Administración local y central) y sus empresas poseen o controlan. El papel y el volumen del sector público dependen en gran medida de lo que en cada momento se considera interés público; ello requiere definir con antelación el ámbito de ese interés general.

Lo normal es que el sector público constituya un elevado porcentaje de la economía de un país e influya sobre la actividad económica global. Por ejemplo, el Gobierno puede limitar el

crecimiento de los salarios de los funcionarios para evitar aumentos de la inflación, realizando así una política de precios.

De esta forma se constata que las personas en el Ecuador en especial del sector público que realizan trabajo de campo tales como visitadores, coordinadores y jefes de los centros de desarrollo comunitarios no cumplen su labor debidamente pese a esto gozan de buenos salarios y estabilidad laboral, promoviendo la mala imagen de las institución y del gobierno mismo, siendo esto lo primordial a proponer cambiar en este estudio.

Según el autor (Dubin, 2014). “El desafío fundamental de la administración integral es redirigir el énfasis tradicional en las funciones en un esfuerzo por concentrarse en el cumplimiento de los procesos”. (pág. 32)

Durante las décadas anteriores, se volvió cada vez más evidente que las funciones, realizadas con éxito individualmente en su clase, no necesariamente se combinaron o se agruparon para conseguir el costo total más bajo o los procesos más eficientes. La administración integral de procesos busca identificar y alcanzar el costo total más bajo considerando las ventajas y desventajas que existen entre las funciones.

Para ilustrar con un ejemplo logístico, una empresa reduce el costo total para servir a sus clientes como resultado de gastar más en un transporte más rápido y confiable debido a que el costo general del inventario, asociado con el proceso, se reduce en una cantidad mayor de la que se gasta por un transporte de primera calidad. La administración integral se centra en el costo de proceso total más bajo, lo cual no necesariamente es el logro del costo más bajo para cada función incluida en el proceso.

Actualmente en el MIES por tratar de minimizar costos ya que su presupuesto de trabajo no abastece para las actividades a realizar, se optó por la contratación de personal poco capacitado, es decir son solo la mayor parte bachilleres quienes prestan sus servicios en los diversos centros de atención careciendo estos de los conocimientos necesarios al momento de llevar a cabo un plan de desarrollo además de solo recibir personal que le envía el Ministerio Laboral para ellos es muy difícil garantizar entonces la satisfacción ciudadana.

Según el autor (Sanchez, 2015). “El concepto de las ventajas y desventajas, y la meta del costo total más bajo tienen un atractivo lógico, aunque es engañosamente simple, los administradores siguen encontrando que la identificación, la medición y la implementación de un proceso para minimizar el costo total es una tarea difícil en las operaciones diarias”.(pág. 41)

Como toda institución del sector público los administradores por tratar de quedar bien con el gobierno central en la institución están implementando planes de contratación temporal, es decir que sus empleados solo laboren por un lapso de hasta 10 meses luego de esto se los renueva con personal nuevo, y así sigue la cadena lo cual perjudica en lugar de ayudar, ya que el personal nuevo que ingresa muchas veces no conoce el campo de trabajo y como saben que no tienen estabilidad laboral trabajan sin incentivos solamente por el sueldo mas no por cumplir las funciones que se les encomienda y como no existe un control adecuado simplemente trabajan irresponsablemente.

Según el autor (Bowenox, 2015). “Las organizaciones son auténticos seres vivos, cuando logran el éxito, tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir, el crecimiento conlleva una mayor complejidad de los recursos que necesitan para sus operaciones, como aumentar el capital, incrementar la tecnología, las actividades de apoyo, etc. Por otra parte, provoca el

aumento en el número de personas y también la necesidad de que éstas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio”.(pág. 12)

El propósito de este estudio también será analizar los aspectos que influyan en mejorar las funciones del servicio y que a través de técnicas que ayuden al mejor funcionamiento de sus labores realizadas por cada coordinador de cada sector.

En lo teórico se aspira aplicar una investigación encaminada a evaluar el cumplimiento de los objetivos institucionales, a fin de incursionar en una mejor adaptación de la gestión administrativa para desarrollar en los empleados y directivos de la institución para un mejor desarrollo del personal que maximice la eficiencia y eficacia de sus labores.

Los funcionarios de la institución deben saber las políticas y reglas que están poseen para el bienestar de los usuarios, además el desempeño laboral debe ser el más idóneo ya que es una empresa de servicio y abarca la mayor parte de la ciudadanía deben estar más comprometidas para el beneficio de la sociedad.

Así como se conoce a la institución y a sus funcionarios que lejos de tener una motivación en las labores que realizan, reciben desmotivación por parte de su empleador directo ya que además de no ser un trabajo seguro los sueldos y salarios se los cancelan con hasta tres meses de atraso, lo mismo que les impide muchas veces trasladarse a sus lugares de trabajo ya que en ocasiones tienen que viajar hasta dos horas desde sus residencia hacia las comunidades y como no reciben recursos simplemente no se movilizan y dejan en el abandono sus proyectos.

Según el autor (Class, 2015). “El contexto de la administración de recursos humanos, lo conforman las personas y las organizaciones, las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito,

el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal”.(pág. 63)

Todos los que conforman la empresas deben de estar comprometidos y unidos para la mejora y el porvenir de la ciudadanía en general y en especial a los niños ya que son los más afectados es decir no están recibiendo la atención adecuada por el cual los funcionarios no cumplen con su cronograma establecido por su coordinador de cada sector en donde laboran cada uno de ellos.

Cabe recalcar que esta problemática ha llevado un bajo rendimiento por parte del personal y la falta de interés de cada uno de los involucrados lo que permite que no se estén cumpliendo con los objetivos propuestos, no llegan a la hora establecidas, no tienen un debido control por parte de la entidad para realizar los trabajos establecidos y demás tareas.

Es por ello que institucionalmente las personas sienten esa falta de motivación y no tienen un rendimiento al nivel máximo lo cual está perjudicando no solo a la institución sino más bien a la ciudadanía quienes en ocasiones hasta han apoyado con sus pocos recursos para la implementación de planes de desarrollo, mismos que por falta de asesoría han quedado en el abandono.

En la actualidad las organizaciones amplían su visión y su actuación estratégica. Cualquier proceso productivo sólo es posible con la participación conjunta de diversos grupos de interés y cada uno de ellos aporta algún recurso.

Según el autor (Robinson, 2014). “La administración de recursos humanos, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”.(pág. 14)

Actualmente uno de los mayores problemas observados en la institución es la falta de control a sus empleados esto se da desde lo administrativo al momento de firmar los contratos no se les especifica bien las actividades a realizar. Además que por la falta de recursos los coordinadores no pueden movilizarse a supervisar las tareas del personal de campo siendo así solo se limitan a recibir textualmente los reportes e informes que muchas veces faltan a la verdad de lo realizado.

La administración de la institución deberá realizar un control integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas teniendo por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización debiendo construir talentos, pulirlos apoyarlos e integrarlos a un sistema de estabilidad laboral por lo menos solo así se empezará dando los incentivos primordiales para que una persona realice bien su trabajo ya que una persona desmotivada solo puede ocasionar retrasos a la organización.

Entre tanto una vez evaluadas las falencias del sistema de contratación recomendaremos unas alternativas que si se llevan a la práctica mejorarán no solo el sistema de contrato sino también el rendimiento institucional.

Según el autor (Holmes, 2015). “Ayudar a la organización de la institución a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión, cumpliendo objetivos programados siendo éste un componente fundamental de la organización”.(pág.37)

Tiempos atrás se realizaban los trabajos con más énfasis es decir hacían las cosas correctamente, se imponían métodos y reglas a los trabajadores para conseguir la eficiencia pero nunca se evaluaba su realización.

Para lograr este cometido se deberá según el autor (Sandoval, 2014). “Proporcionar competitividad a la organización”. (pág. 17)

Esto significa que cada empleado deberá crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias que su fuerza de trabajo le exija. Donde se esforzará por capacitarse y propondrá alternativas reales al momento de ejecutar sus planes de trabajo esto ayudará a la organización a desarrollarse positivamente.

Para ello también es necesario según el autor (Porter, 2015). “Aumentar la auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo”.(pág. 71)

Antes se hacía hincapié en las necesidades de la organización. Hoy se sabe que las personas deben ser felices, empleados deben ser competitivos en sus trabajo y siempre dando lo mejor de ellos, además se refiere a los aspectos que se experimentan en éste, como el estilo de la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables. Finalmente propondremos un verdadero proceso para integrar personas en la institución.

Según el autor (Mc-Clain, 2015). “Son los procesos que sirven para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal”.(pág. 53)

En este proceso las autoridades deberán solicitar al Ministerio Laboral se generen las competencias necesarias y que las personas que van a la postulación estén aptas para desempeñar los cargos solicitados.

Según el autor (Estupiñan, 2016). “Los procesos para organizar a las personas, son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar

y acompañar su desempeño incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño”.(pág. 10)

Una vez contratados los nuevos empleados deberán pasar por un proceso de climatización, es decir deberán conocer todas las actividades que se realizan en la empresa, ya que en muchas ocasiones hace falta personal emergente para cubrir áreas de alta demanda pudiendo también ser un área fija de trabajo, lo que proporcionará a la persona la oportunidad de demostrar su capacidad para ser considerado apto para el trabajo ya que el contrato inicial es a prueba y dura tres meses tiempo necesario para adaptarse a cualquier labor encomendada.

Entre las nuevas estrategias para fortalecer los procesos de selección se encuentra una propuesta informática para seleccionar personal por competencias, utilizando inteligencia artificial. Reconocen el actual interés de las organizaciones por elegir al mejor personal para sus equipos de trabajo, el cual debe acoplarse a las competencias y características propias de los puestos de trabajo.

En su propuesta generan un modelo con fórmulas informáticas, tomando como principales variables los puestos vacantes, las competencias requeridas y los perfiles de los candidatos, pretendiendo medir su idoneidad. Este modelo es adaptable al proceso de selección de personal y se constituye como un procedimiento específico para su desarrollo.

Según el autor (Cifuentes, 2017). “Los procesos para recompensar a las personas, son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas incluyen recompensas y remuneración”.(pág. 13)

Habiendo observado el desempeño laboral del empleado la organización deberá decidir y ahora si proponer al trabajador un área de trabajo estable de acuerdo a sus habilidades y desempeño antes observados.

## CONCLUSIÓN

- Habiendo verificado mediante el presente estudio las falencias que el sistema de contratación del MIES tiene, afecta directamente el logro de sus metas institucionales, a continuación se presenta los temas más básicos que habría que corregir inmediatamente en miras del desarrollo social e institucional en el corto plazo entre ellos los exámenes de ingreso y contratos.
- Las estrategias laborales deberían ser planificadas acorde a los conocimientos del empleado, además de mantenerlos siempre controlados y capacitados a fin de mejorar su rendimiento y adaptabilidad al medio ya sea a través de programas de integración comunitaria o tiempos de apoyo compartido entre administradores personal y comunidad.
- Una vez detectadas las falencias del personal se les deberá brindar todas las garantías para que puedan realizar adecuadamente sus tareas, unido con la pronta asignación de recursos para el desarrollo de sus labores de manera eficiente, entre otras actividades que le permitan la estabilidad laboral y por ende la motivación necesaria para desempeñar su trabajo de una manera responsable.
- En miras del bienestar propio, institucional y de su comunidad asignada el personal deberá coordinar y desarrollar las actividades necesarias para sacar adelante sus proyectos aun sin necesidad de estar esperado que sus administradores o jefes le asignen los recursos ya que como es de conocimiento general, el sector público siempre se ha caracterizado por la falencia de recursos financieros.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bowenox, D. (2015). Logísticas empresariales. Mexico: Pearson.
- Cifuentes, R. (2017). Contratacion de personal nuevo. cuenca: Norma.
- Class, D. (2015). Administracion. Mexico: Pearson.
- Dubin, A. (2014). Relaciones Humanas . Mexico: Pearson.
- Estupiñan, D. (2016). Seleccin de personal. cuenca: Norma.
- Gustavo, D. L. (2017).Formas de contrato del sector publico. Guayas: El telegrafo.
- Holmes, E. (2015). Administracion. Atlanta: Pearson.
- Lacabex, R. (2016). Rol del sector publico. guayaquil: Norma.
- Mc-Clain, E. (2015). Talento Humano. Malaga: Libertad.
- Nahmias, S. (2015). Gestion de operaciones . Georgia: McGraw-Hill.
- Oldrad, E. (2015). El secreto. Mexico: Pearson.
- Porter, L. (2015). Administracion. California: Pearson.
- Robinson, E. (2014). Reclutamiento TT HH. Barcelona : McGraw-Hill.
- Sanchez, A. (2015). Desarrollo empresarial. Caracas : Italgrafica.
- Sandoval, I. (2014). Desarrollo de competencias . Mexico: Pearson.
- Tomson, J. (2016). Administracion del Talento humano. Mexico: Pearson.
- (2015). Miess. En C. d. Torre, Miess (pág. 48). azuay: Letras.

# ANEXOS



## **ENTREVISTAS**

### **MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL**

*Babahoyo - Los Ríos – Ecuador*

#### **ANEXO # 1**

PREGUNTAS A LA COMUNIDAD PARA SABER CUAL ES EL NIVEL DE ACEPTACIÓN DEL SISTEMA DE TRABAJO Y CONTRATOS DEL PERSONAL QUE LABORA ACTUALMENTE EN LA DIRECCIÓN ZONAL DEL MINISTERIO.

**1.- ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO AL SISTEMA DE CONTRATOS Y TRABAJO QUE MANEJA EL MIES EN CUANTO A LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LA CIUDADANIA?**

**2.- ¿COMO CIUDADANO EL SERVICIO Y ATENCIÓN QUE RECIBE AL SER VISITADO O ATENDIDO POR FUNCIONARIOS DEL MIES ES?**

**3.- ¿HA RECIBIDO AYUDA O ASESORIA DEL MINISTERIO CUANDO LA NECESITABA?**



## **ENTREVISTAS**

**4.- ¿CONSIDERA UD. QUE EL MIES CUMPLE A CABALIDAD LAS FUNCIONES PARA LAS QUE FUE CREADO?**

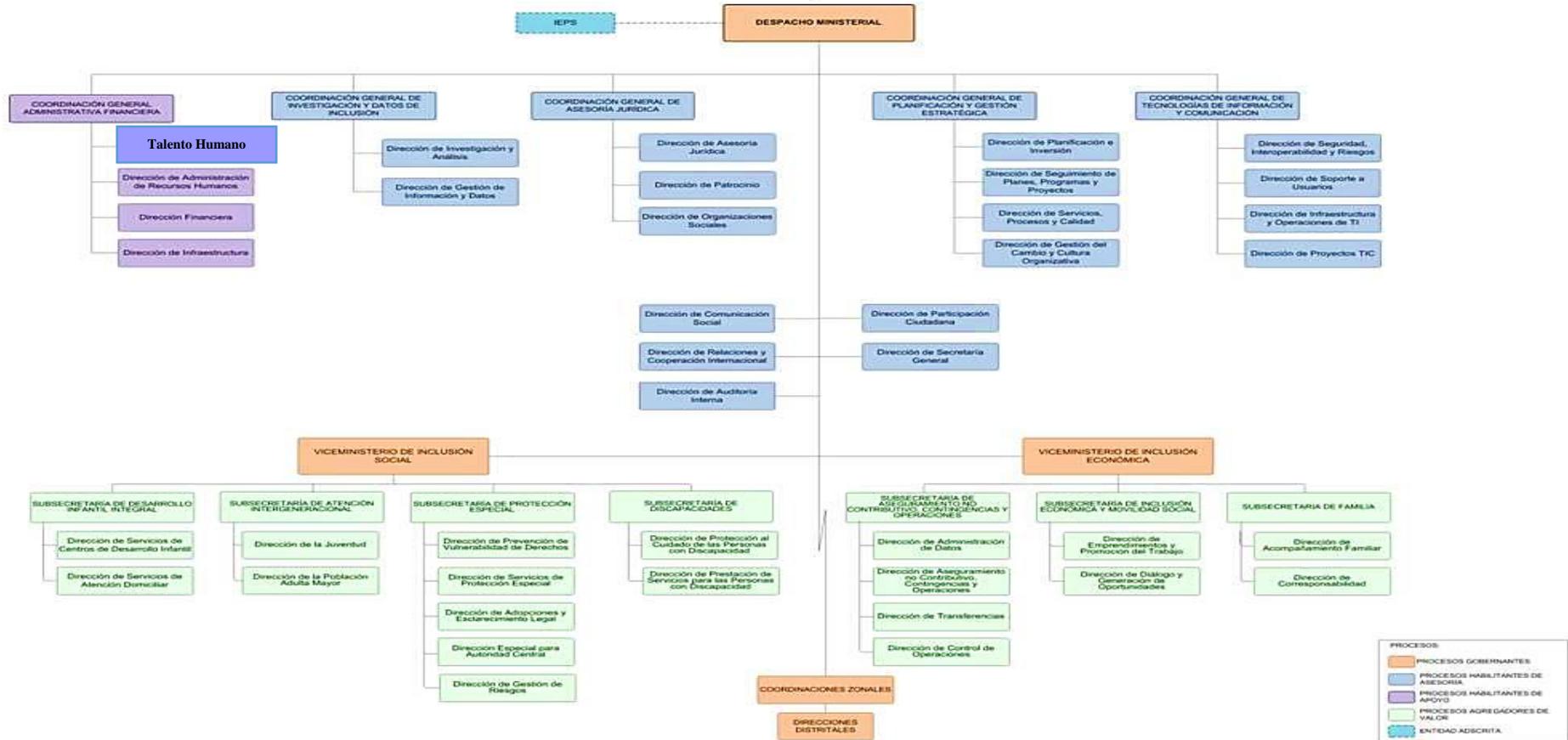
**5.- ¿LA FUNCIÓN DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN PARA NIÑOS Y DEMAS NECESIDADES DE LA POBLACIÓN SE CUMPLEN EN LA COMUNIDAD QUE UD HABITA?**

**6.- ¿CONOCE USTED A LA COORDINADORA ENCARGADA DE VISITAR SU COMUNIDAD?**

**7.- ¿CREE USTED NECESARIO QUE LA PERSONA ENCARGADA A SU COMUNIDAD TENGA CONOCIMIENTOS SOBRE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS QUE LA AFECTAN?**

ANEXO # 2

**Estructura Orgánica MIES**



ANEXO # 3

DIRECCIÓN DEL MIES

