



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO 2019 - SEPTIEMBRE 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**Compromiso laboral de los empleados de la Coordinación Zonal 5- Ministerio de
Inclusión Económica y Social (MIES)**

EGRESADA:

Vanessa Katiuska Cadena Parraga

TUTORA

Ing. Com. Elena Jordán Baque, MAE.

AÑO 2019

Introducción

La Coordinación Zonal 5- Ministerio de Inclusión Económica y Social es una institución del sector público, la cual está localizada en el Cantón Babahoyo de la Provincia de Los Ríos en las calles General Barona entre Olmedo y Mejía, orientada a brindar diferentes servicios de ayuda y beneficio social a la población más vulnerable mediante la inserción en los ámbitos económicos, culturales y sociales a través de los distintos programas que ofrecen en los diferentes distritos de las provincias que componen la zona 5 de planificación del país.

Este trabajo de investigación se llevó a cabo mediante la utilización de una técnica que permitió obtener información relevante sobre el compromiso de los empleados de la Coordinación Zonal 5- Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), la cual fue la aplicación de encuesta a los funcionarios de la institución, con el fin de identificar los principales inconvenientes que inciden en el compromiso que ellos adquieren con la entidad, mediante la realización de sus actividades y cumplimiento de las normas establecidas por la misma.

La sublínea de investigación con la que se relaciona este estudio de caso es el Modelo de Gestión Administrativa, ya que se hace referencia a la administración que se lleva dentro de una institución en relación con el compromiso laboral del personal, lo que se ve reflejado en el desempeño de los mismos, el cual es el factor principal para medir la productividad de la entidad y de esta manera poder cumplir con los objetivos y metas establecidas por la misma y a su vez permita alcanzar el éxito tanto de la institución como las de sus colaboradores.

Mediante la información recopilada con la aplicación de la encuesta a los 40 empleados de la institución se obtuvo como resultado que ellos incumplen con muchas normas establecidas por la institución, además que presentan un alto grado de ausentismo, lo cual afecta al cumplimiento de los procesos administrativos y sociales que se desarrollan en ella.

Desarrollo

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) cuenta con oficinas en las diferentes Provincias del Ecuador dividida por zonas, y una de estas es la Coordinación Zonal 5 que está situada en el Cantón Babahoyo de la Provincia de Los Ríos, la cual pertenece a la zona 5 de planificación del país, la misma que está ubicada en las calles General Barona entre Olmedo y Mejía, es una entidad pública orientada a incluir en los ámbitos económicos, culturales y sociales a la población empobrecida del país, mediante programas y proyectos que ayudan a la inclusión de la población más vulnerable priorizando a niños (as), jóvenes, adultos mayores y a personas con discapacidad con el fin de mejorar su condición social.

El presente trabajo tiene como objetivo conocer las causas que inciden en la falta de compromiso de los empleados de la Coordinación Zonal 5-MIES, mediante el cual se podrá identificar los diferentes factores que afectan al compromiso de ellos con la institución, los cuales ocasiona un rendimiento deficiente y desmotivación, lo que influye directamente en el cumplimiento de los objetivos y esto a su vez afecta al grupo social que la entidad beneficia.

La problemática de esta investigación está basada en la falta de compromiso por parte de los empleados con la institución, en la que se muestran inconvenientes que influyen en el cumplimiento de actividades laborales como: el ausentismo laboral, incumplimiento de los horarios de ingreso y salida, la falta de comunicación entre departamentos, desmotivación entre otros, que afectan directamente a la población más vulnerable de la Provincia.

La continua inasistencia de los empleados ocasiona que ellos no cumplan con las actividades asignadas, ya que los funcionarios solicitan con frecuencia permisos por diferentes situaciones, lo cual origina que ellos no se encuentren en su lugar de trabajo cumpliendo con sus respectivas funciones lo que se considera como ausentismo laboral; se entiende por absentismo “es la no concurrencia del empleado a su puesto de trabajo previsto y que es un comportamiento que se

origina por una percepción negativa del trabajador hacia la organización” (Bordas, 2016, párr. 29), además que en ocasiones ellos faltan sin previa comunicación y al día siguiente se presentan con la solicitud de permiso y justifican su inasistencia, esto afecta al compromiso que ellos tiene con la institución.

Además la no asistencia a laborar incide de manera directa en el desarrollo de las diferentes labores ya que no se cumplen en el tiempo establecido y de forma correcta, lo que afecta al desempeño de los colaboradores y al desarrollo de los procesos administrativos, también esto muestra que los empleados del Ministerio de Inclusión Económica y Social no se encuentran satisfechos con el lugar de trabajo en el que laboran, esto puede ser por diferentes factores como el ambiente interno, la disponibilidad de recursos físicos entre otros, lo cual genera que ellos falten al trabajo de forma continua.

Por otra parte la falta de control en los horarios de ingreso y salida de los funcionarios es otro de los problemas que afecta al cumplimiento de los objetivos y metas de la institución; se considera como “los controles de horarios permiten a la organización obtener estadísticas para analizar comportamiento del personal, tendencia, productividad y clima laboral” (Márquez, 2014, párr. 6), ya que al no existir el adecuado control esto ocasiona que los empleados incumplan con su jornada laboral lo que incide en el compromiso y comportamiento laboral, debido a esto algunos colaboradores tienden a no firmar con una hora real en el momento de su ingreso y salida.

Asimismo, la falta de compromiso por parte de los empleados del MIES se evidencia en las actividades diarias que los funcionarios de dicha institución realizan, ya que no la llevan a cabo con entusiasmo y dedicación, lo cual afecta al funcionamiento de la misma; se define como compromiso “Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (Bordas, 2016, párr. 24), este inconveniente también radica porque los

funcionarios no cumplen con las políticas establecidas por la entidad, lo cual es causado por uso inadecuado del uniforme en los días estipulados por la entidad, además no utilizar los respectivos gafetes que indican sus nombres y el departamento al que pertenecen.

Además existen aspectos como la desmotivación laboral este problema se presenta por diferentes situaciones que ocasiona que los funcionarios no se sientan satisfechos, uno de los factores que afectan a los empleados es el retraso en el pago de sus sueldos, también el no contar con recursos materiales y tecnológicos adecuados en sus puestos de trabajo, lo que genera desinterés en ellos; se plantea como motivación “es el proceso psicológico que causa la generación, dirección y persistencia de una conducta es una determinada dirección” (Lacalle, 2016, p. 49), lo cual influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución.

También la falta de motivación influye en el compromiso de los funcionarios, ya que crea desánimos en ellos, teniendo poco interés en realizar sus respectivas tareas generando bajo rendimiento laboral y un ambiente desagradable dentro de la institución, lo cual no permitirá trabajar de manera eficiente para lograr el propósito que tienen la entidad que es crear proyectos y programas con el fin de beneficiar a las personas que depende de ella mediante la integración económica y social de la población empobrecida del país.

La no interacción entre los empleados de la Coordinación del MIES se ve reflejado en la falta de comunicación que existe entre los departamentos, lo cual afectan al adecuado cumplimiento de las actividades que deben ser desarrolladas por cada uno de los colaboradores de la institución, esto ocurre cuando los funcionarios tienen que realizar actividades fuera de la entidad y los jefes de área no comunican al jefe inmediato superior la ausencia de dicho trabajador hasta cuando se requiere de la presencia del él para que desarrollar labores dentro de la entidad; se considera como “comunicación es el medio básico para que el equipo

funcione” (González & Pérez, 2017, p. 260), ya que la comunicación es el hilo principal para el buen funcionamiento de toda organización.

Otro de los inconvenientes que se presenta en la institución es el incumplimiento de las funciones por parte de los conductores, ya que ellos presentan una mala actitud cuando son designados para llevar a otras provincias a los funcionarios que tienen que realizar actividades fuera de la entidad, además que en ocasiones no se encuentran en sus puestos de trabajo y utilizan los vehículos de la institución para realizar actividades personales, lo que considera como un acto de irresponsabilidad laboral; se define como responsabilidad “capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad” (Alles, 2015, p. 191), lo cual incide en el desempeño laboral, lo que afecta al logro de los objetivos de la institución.

Los administradores deben tener en cuenta la comodidad del lugar en el que labora su personal y el conocimiento que ellos tengan sobre el propósito principal de la misma, para así lograr beneficios tanto para la entidad como para los empleados; se considera como compromiso organizacional “es una expresión que hace referencia al compromiso conjunto de los colaboradores de una organización en relación con los objetivos, la visión y la estrategia que esta ha definido” (Alles, 2015, p. 118), para de esta manera cumplir con las funciones de forma eficiente.

En el MIES la alta gerencia deben considerar al compromiso laboral como el factor más importante dentro de la institución, ya que un empleado comprometido con la institución logra mejores resultados en las actividades que realicen dentro de la misma, se convierte en una persona productiva lo cual beneficia a la entidad, lo cual ayuda al desarrollo y al cumplimiento de objetivos y metas establecidas por la misma; se menciona como compromiso “se relaciona

con la participación laboral que ayuda a los empleados a trabajar mejor en su clima organizacional” (Silva, 2018, p. 47) y alcanzar un rendimiento individual adecuado.

El desempeño individual es importante porque ayuda alcanzar un rendimiento grupal fructífero, ya que en él se ve reflejado la predisposición que tiene cada empleado para realizar y cumplir con sus funciones; se expresa como “desempeño organizacional capacidad de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización; estimula el rendimiento; reconoce las percepciones de los trabajadores; y expresa las características de las competencias que este posee” (Cuesta & Valencia, 2014, p. 29), ya que reconocimiento de los esfuerzos que realiza cada empleado ayuda a mejorar el desempeño del mismo.

La clave del éxito de toda organización se basa en el rendimiento laboral del talento humano con el que la institución cuenta porque de ellos depende el crecimiento y prestigio de la misma, es decir, que el factor humano es considerado como el más importante, es por ello que el empleado debe sentirse comprometido con su entidad, equipo de trabajo para lograr un excelente desempeño, además de contar con un adecuado clima laboral y compensación económica fortalecerá el compromiso con la misma.

También un empleado se debe comprometerse con la misión, visión y valores institucionales que le permita alcanzar los objetivos de manera eficiente y eficaz; se considera como objetivo “es algo que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro” (De Diego, 2015, p. 15), el cual se logra con la participación de los colaboradores y el apoyo de la dirección, lo que muestra un trabajo en equipo permitiendo así obtener el mejor resultado, el cual brinda un beneficio mutuo, es decir, tanto para la institución como para su personal.

Fiallo, Alvarado y Soto (2015) El clima organizacional es el ambiente donde las personas desarrollan su actividad laboral y profesional diariamente, este ambiente incluye el trato de los jefes internos y externos y está ligado especialmente al grado de motivación y satisfacción de las necesidades psicológicas, sociales, personales y al logro de los objetivos dentro de la organización. (Alvarez, et al., 2016, p. 104)

El clima laboral es otro de los factores que inciden en el compromiso que los empleados de la Coordinación Zonal 5-MIES, ya que al no contar con recursos, equipos y un lugar confortable necesario para desarrollar las tareas de manera eficiente crean insatisfacción en ellos, es por tal razón que las instituciones deben cuidar aspecto como este y entre otros, ya que son factores que influyen de forma negativa, porque del ambiente laboral que exista dentro de la entidad depende el rendimiento de cada empleado.

Un buen ambiente de trabajo es una de las mayores preocupaciones de las organizaciones que desean asumir con éxito los grandes retos actuales, puesto que permiten: el incremento del bienestar y de la autoestima, la reducción del estrés de los colaboradores y reducción del absentismo, de las bajas por enfermedad y de los costes médicos asociados; la mejora de la colaboración entre los empleados y los distintos equipos, lo que lleva a una mejor productividad y a un servicio al cliente óptimo; un mejor equilibrio en la vida de los colaboradores, lo que contribuye a más creatividad y eficacia; una mayor capacidad de adaptación al cambio; la exposición comprensible de la visión, la misión y de los valores de la organización. (50minutos.es, 2017, párr. 1)

También para mantener un buen clima se debe lograr una comunicación efectiva entre los empleados de mando alto con los puestos inferiores, para lograr de esta manera un equipo de

trabajo eficaz para conseguir los mejores resultados; se considera al equipo de trabajo eficaz como “aquel que consigue coordinar de manera óptima el esfuerzo de sus componentes obteniendo el máximo rendimiento” (González & Pérez, 2019, p. 261), además de mantener un excelente clima esta mantendrá satisfecho a los colaboradores de la institución permitiendo así que ellos se sientan parte de ella.

La satisfacción de los empleados es uno de los aspectos más importante dentro de una institución, ya que de ellos dependen el resultado, el éxito, y el crecimiento de la misma; se plantea como satisfacción laboral “estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas” (Patlán, 2017, párr. 64)

Además la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución es muy fundamental, ya que un empleado satisfecho tendrá la mayor disponibilidad para realizar las tareas de manera eficiente, lo cual ayudara a cumplir con las actividades diarias encomendadas por los jefes superiores y a su vez permiten lograr con el propósito de la entidad, la satisfacción está ligada directamente con el compromiso ya que este va más allá de lealtad del empleado, es decir, es una actitud hacia al trabajo creando de esta manera una productividad laboral adecuada. Además es importante tener en cuenta a los empleados porque esto ayudara a mejorar los procesos que se desarrollan en la institución.

La productividad laboral es el resultado del buen uso de todos los recursos que los empleados utilizados para el desarrollo de las funciones que deben realizar tanto dentro y fuera de la institución; se define como productividad “es la relación entre los recursos y el tiempo utilizado para obtenerlos por el trabajador, es decir, cuanto menor sea el tiempo que lleva obtener el

resultado deseado, mayor productividad generara el trabajador” (González & Pérez, 2015, p. 13)

Además una excelente productividad por parte de los empleados refleja que la institución cuenta con un personal satisfecho y comprometido con ella, lo cual depende de la disponibilidad de todos los recursos que la entidad facilite para llevar a cabo las tareas asignadas de forma adecuada y cómoda aportando de esta manera con actitud positiva, lo cual se ve reflejado en el crecimiento y éxito de la misma.

Las diferentes problemáticas antes mencionados demuestran que la gestión del talento humano de la entidad no se está llevando a cabo de manera adecuada, ya que algunos empleados no están realizando sus labores como corresponde y esto causa inconvenientes que influyen de forma directa y negativa en la imagen y cumplimiento de metas de la institución, además esto afecta al crecimiento profesional y personal de los funcionarios, ya que no desarrollan al máximos los conocimientos y habilidades que ellos poseen.

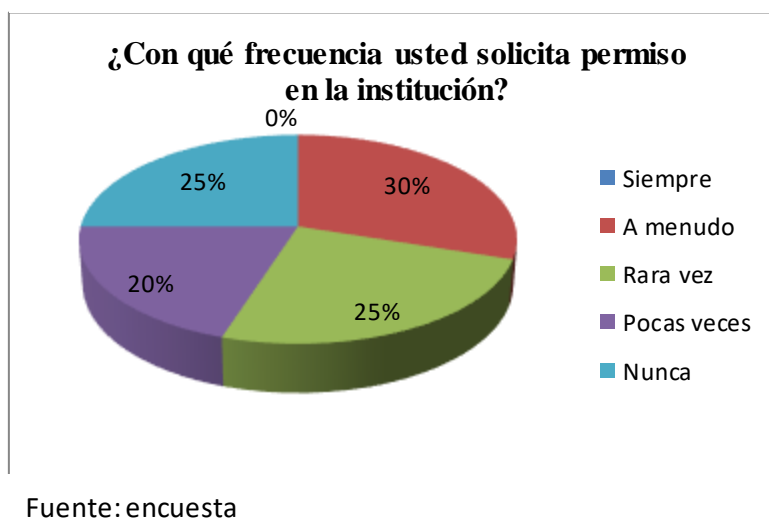
Es por tal razón que la institución debe considera la gestión que realice el departamento de talento humano, ya que este es el encargado de cuidar y evitar aspectos que pueden producir inconvenientes que afectan al cumplimiento de objetivos y el compromiso de los empleados; se considera al departamento de talento humano como “aquel que dirige, organiza, coordina y retribuye y estudia las actividades de los trabajadores de una empresa” (Ibáñez, 2015, p. 8). También este es el responsable de que los funcionarios desarrollen sus funciones de la mejor manera y a su vez encargado de proporcionar todos los recursos necesarios para cumplir con sus correspondientes actividades con el respectivo apoyo de la alta dirección de la institución.

Además la institución no solo debe considerar los factores que pueden incidir en los empleados, si no también contar con un buen liderazgo por parte de los mandos altos, ya que si no se cuenta con una buena guía para lograr cumplir con los objetivos de la organización,

eso también influye en el compromiso del personal que labora en ella, además debe incentivar la participación de sus empleados, lo cual permite el crecimiento profesional y personal de ellos y de la entidad.

La metodología utilizada en presente estudio de caso fue un enfoque cualitativo, ya que mediante el desarrollo de este se identificaron factores que inciden en el compromiso de los colaboradores con la institución, los tipos de investigación que se aplicaron fueron descriptiva ya que se detallaron los diferentes inconvenientes que se presentan en la entidad y explicativa porque se plasmaron teorías de autores en relación a las problemáticas, utilizado el método inductivo haciendo uso de una técnica como lo fue la aplicación de encuesta a los cuarenta funcionarios de la Coordinación Zonal 5 – MIES (anexo 1), con el fin de conocer las causas que inciden en la falta de compromiso de los empleados de dicha institución, resultados que se presentan a continuación:

Ilustración 1



Autora: Vanessa Cadena Parraga

De acuerdo a la información obtenida en la encuesta aplicada a los 40 empleados de la Coordinación Zonal 5- MIES, se ha podido determinar que el 30% que equivale a 12 funcionarios encuestados solicitan permiso a menudo, mientras que el 25% que corresponde a

10 trabajadores manifestaron que no piden permiso y la misma cantidad de colaboradores mencionaron que ellos solicitan permiso rara vez y el 20% restante que representa 8 colaboradores expresaron que son pocas las veces que lo solicitan, lo cual demuestra que los empleados de esta institución en un gran porcentaje se ausentan por diferentes motivos lo que evidencia el ausentismo del personal que es una de las problemáticas presentadas.

Ilustración 2



Fuente: encuesta

Autora: Vanessa Cadena Parraga

Como lo muestra el gráfico # 2 se puede observar que el 62,5% de los colaboradores de la institución el cual representa a 25 empleados de los 40 encuestados, manifestaron que ellos no disfruta asistir a ella, ya que los colaboradores expresaron que existen desánimos en ellos porque no cuentan como los recursos necesarios para realizar su trabajo, además de no contar con un lugar de trabajo cómodo, mientras que el 37,5% restante el cual equivale a 15 encuestados mencionaron que si disfrutan asistir a la oficina.

Por otra parte cabe mencionar que la principal causa por la cual los empleados solicitan permiso es por asuntos personales en un 45% que representa a 18 colaboradores encuestados, seguido de un 30% por asuntos institucionales que corresponde a 12 funcionarios y el 25 %

restante que representa a 10 trabajadores se ausentan de la entidad por problemas de calamidad doméstica.

Para el 37,5% que equivale a 15 empleados encuestados mencionaron que la comunicación interna de la institución es regular, ya que existe inconveniente por este factor entre los colaboradores de la institución, el 32,5% que representa a 13 funcionarios consideran que la comunicación es buena, el 22,5% que corresponde a 9 colaboradores manifestaron que es deficiente, el 5% muy buena y el 2,5% restante la consideran buena, lo cual representa 2 y 1 colaboradores respectivamente.

En base a la información obtenida en la encuesta aplicada a los funcionarios de la Coordinación del MIES Zona 5, el 80% que corresponde a 32 empleados manifestaron que si conocen sobre las políticas, normas y demás reglas establecidas por la institución, mientras que el 20% restante que equivale a 8 colaboradores expresaron que no, esto demuestra la deficiente comunicación que existe dentro de la entidad.

El 45% de empleados el cual representa a 18 encuestados afirmaron que el ambiente en el que laboran es regular, el 30% que equivale a 12 funcionarios consideran que es deficiente, el 20% que corresponde a 8 colaboradores expresaron que es bueno, el 5% que son 2 trabajadores manifestaron que el ambiente es muy bueno.

De esta misma manera se les pregunto a los empleados de la organización cuál es su hora normal de llegada a ella considerando que la hora de ingreso es a las 8:00 am manifestaron lo siguiente: el 45% que corresponde a 18 trabajadores expresaron que llegan entre las 8:00 a 8:15 am, el 30% que equivale a 12 colaboradores respondieron que su hora de llegada esta entre 7:45 a 8:00 am y el 25% restante al que corresponden 10 funcionarios expresaron que ellos llegan entre 7:30 a 7:45am, esto demuestra que existen impuntualidad por parte de los empleados.

Conclusiones

Mediante la realización de este estudio se obtuvo información que reveló que existe un alto grado de ausentismo por parte de los colaboradores de la Coordinación Zonal 5 – MIES,

lo cual influye en el cumplimiento de las funciones laborales que se deben desarrollar dentro y fuera de la institución, evidenciando de esta manera la falta de compromiso de los empleados, lo que se ve reflejado en el desempeño y en el incumplimiento de las actividades por parte de los mismos dando como resultado una baja productividad.

La desmotivación es otros de los factores que se identificó a través de la realización de esta investigación, aspecto que incide en el rendimiento laboral de los empleados de la institución, lo cual ocasiona que ellos no realizan su trabajo de forma eficiente y eficaz debido a que existen inconvenientes que afectan al desarrollo de las actividades planificadas por la entidad, además de afectar de forma indirecta al grupo social que se beneficia de los procesos sociales que esta realiza.

La insatisfacción laboral de los empleados del MIES es otra de las problemáticas que afecta al compromiso laboral, lo cual es ocasionado debido a que no se cuenta con un entorno físico confortable y con los recursos materiales y tecnológicos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas, lo que perjudica a la entidad, ya que al no contar con un personal satisfecho genera inconvenientes que afecta al desarrollo de los procesos administrativos y sociales, lo que influye en el logro de los objetivos establecidos por la institución.

Bibliografía

50minutos.es. (2017). *Mejora tu entorno laboral: las claves para que todos se sientan agusto en el trabajo*. Coaching.

- Alles, M. A. (2015). *Cuestiones sobre la gestión de personas* (1a ed. ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de competencias: las 60 competencias mas utilizadas en gestión por competencia*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alvarez, Castañeda, Chalarca, Comenares, Restrepo, Sánchez..., y otros. (2016). *PYMES: Gestión y Clima Organizacional*. Barranquilla: Coruniamericana.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Cuesta Santos, A., & Valencia Rodríguez, M. (2014). *Indicadores de Gestión Humana y del Conocimiento en la Empresa* (Primera edición ed.). Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.
- De Diego Morillo, A. (2015). *Seguridad y prevención de riesgo en el almacén UF0927*. España: Paraninfo, SA.
- González Acedo, J. C., & Pérez Aroca, R. (2019). *Formación y Orientación Laboral* (6a ed.). Madrid: Paraninfo, SA.
- González Acedo, J. C., & Pérez Aroca, R. (2015). *Formación y Orientación Laboral* (2a ed.). Madrid: Paraninfo. SA.
- González Acedo, J. C., & Pérez Aroca, R. (2017). *Formación y orientación laboral* (4a ed.). Madrid, España: Paraninfo, SA.
- Ibáñez Marcos, B. (2015). *Apoyo Administrativo a la Gestion de Recuros Humanos*. España: Paraninfo, SA.
- Lacalle García, G. (2016). *Operaciones administrativa de recursos humanos*. Madrid: EDITEX.
- Márquez Pérez, I. M. (2014). *Progrmación, ejecución y difusión de proyectos educativos en el tiempo libre. SSCB0211*. Málaga: IC Editorial.
- Patlán Pérez, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo* (1a ed.). México: El Manual Moderno.
- Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante- España: Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y GESTIÓN EMPRESARIAL



(Anexo n° 1) Modelo de encuesta dirigida a los empleados de la Coordinación Zonal 5 -**MIES**

1. ¿Con qué frecuencia usted solicita permiso en la institución?

Siempre

A menudo

Rara vez

Pocas veces

Nunca

2. ¿Cuál es la principal causa por la que usted solicita permiso?

Asuntos personales

Calamidad domestica

Asuntos relacionados con la institución

3. ¿Disfruta usted asistir a la oficina todos los días?

Si

No

4. ¿Cómo considera usted la comunicación que existe entre los departamentos?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Deficiente

5. ¿Conoce usted las políticas organizacionales establecidas por la institución?

Si

No

6. ¿Cómo considera usted que es el ambiente en el que labora?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Deficiente

7. ¿Normalmente cuál es su hora de llegada a la institución?

7:30 a 7:45 am

7:45 am 8:00 am

8:00 am en adelante

Anexo n° 2 Oficio de petición emitido por el Decanato de la Facultad de Administración,
Finanzas e Informática



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
DECANATO**

Babahoyo, julio 11 del 2019
D-FAFI-UTB-017-UT-2019

Licenciada
Yina del Pilar Quintana Zurita
**COORDINADORA ZONAL DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL
(MIES) – COORDINACIÓN ZONAL 5.**
Ciudad.-


De mis consideraciones:

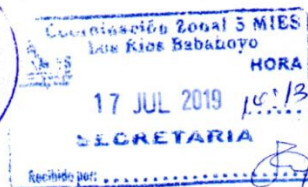
La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

Solicito a usted, si es posible se sirva autorizar a que se permita a la Señorita **CADENA PARRAGA VANESSA KATIUSKA**, con cédula de identidad No. 120706526-7, Estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial, se encuentra en el proceso de titulación en el periodo abril - septiembre 2019, realizar encuestas y entrevistas al personal de su coordinación para que pueda desarrollar un **ESTUDIO DE CASO: COMPROMISO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA COORDINACIÓN ZONAL 5 - MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES)**.

Por su gentil atención al presente, se extiende el agradecimiento institucional.

Atentamente,


Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE.
DECANO



c.c. Archivo

Av. Universitaria Km 2 ½ vía Montalvo. Teléfono (05) 2572024 e-mail: decanotofafi@utb.edu.ec	Elaborado por: Mercedes Soto Valencia	Revisado por: Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE
---	--	---

Anexo n° 3 Autorización otorgada por la institución (MIES)

MINISTERIO DE INCLUSIÓN
ECONÓMICA Y SOCIAL



Oficio Nro. MIES-CZ-5-2019-0215-OF

Babahoyo, 12 de agosto de 2019

Asunto: RESPUESTA DOCUMENTO D-FAFI-UTB-017-UT-2019

Magister
Eduardo Enrique Galeas Guijarro
DECANO, FACULTAD ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA
DECANO UTB
En su Despacho

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, en atención al documento D-FAFI-UTB-017-UT-2019 de fecha 11 de julio del 2019 que hiciera a esta Coordinación Zonal 5 MIES en donde manifiesta *.. " se sirva autorizar a que se permita a la Señorita CADENA PARRAGA VANESSA KATIUSKA, con cédula de identidad No. 120706526-7, Estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial, se encuentra en el proceso de titulación en el periodo abril - septiembre 2019, realizar encuestas y entrevistas al personal de su coordinación para que pueda desarrollar un ESTUDIO DE CASO: COMPROMISO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA COORDINACIÓN ZONAL 5 - MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL (MIES).."*

Con base a lo anterior, me permito mencionar que se le brindará toda la apertura a la Señorita CADENA PARRAGA VANESSA KATIUSKA, para que realice las encuestas y entrevistas al personal que laboran en las oficinas de la Coordinación Zonal 5 MIES.

Espero dar respuesta a su solicitud, quedando a su disposición me suscribo.

Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente
Lcda. Yina del Pilar Quintana Zurita
COORDINADORA ZONAL 5



Copia:
Señorita Ingeniera
Gladys Matilde Villafuerte Burgos
Analista Administrativo Financiero Zonal

Señora Ingeniera
Gladys Esther Merelo Moran
Analista de Administración de Recursos Humanos Zonal

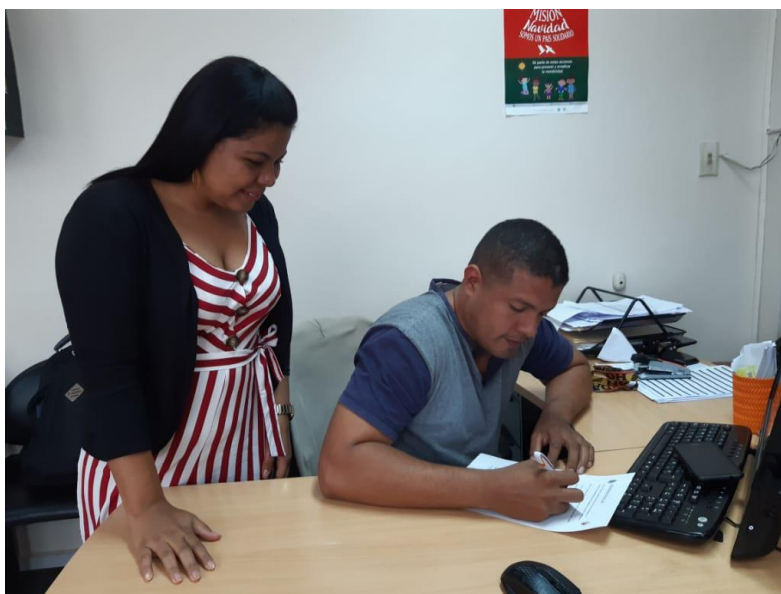


Imagen 1: Aplicación de encuesta a uno de los colaboradores del departamento jurídico del MIES

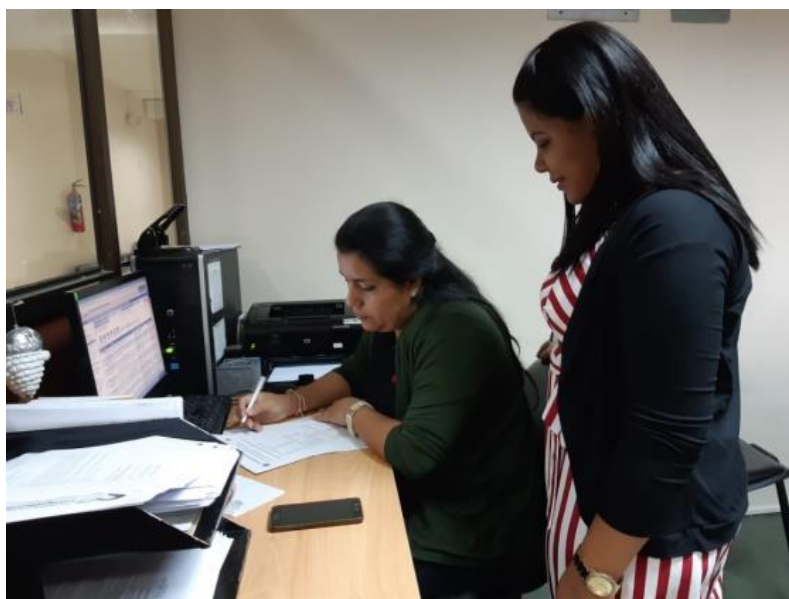


Imagen 2: Aplicación de encuesta a la secretaria general del MIES