



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**OCTUBRE 2019 - MARZO 2020**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**INGENIERÍA COMERCIAL**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

Competencias profesionales de los técnicos de banano del Ministerio de Agricultura de  
la Provincia de Los Ríos.

**EGRESADA:**

Lisbeth Alejandra Cabezas Contreras

**TUTOR:**

ING. COM. Paola Haz Cadena

**AÑO 2020**

## **Introducción**

El Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) se creó bajo el Decreto 162, sujeto bajo la dirección del gobierno nacional del Gral. Guillermo Rodríguez Lara. La aprobación para la fundación de esta institución pública fue divulgada en el registro oficial No. 253 el 23 de febrero en el año 1973, el mismo que en su artículo No. 03 menciona que el Ministerio de Agricultura y Ganadería estará a cargo de desarrollar e investigar el manejo de la producción y comercialización de los productos agrícolas y a su vez brindar asesoría técnica y fomentar las buenas prácticas agropecuarias a los medianos y pequeños agricultores/productores para el cual está dirigida la institución.

El presente caso de estudio se llevó a cabo en el Ministerio De Agricultura de la Provincia de Los Ríos, con el propósito de determinar cuáles son las competencias profesionales adecuadas que debe poseer un técnico de banano para desenvolverse correctamente dentro de campo laboral. El termino competencia, utilizado desde un punto de vista profesional son las habilidades, destrezas y aptitudes, así como el nivel de capacitación con el que cuentan los individuos para enfrentarse ante las dificultades que se presenten en el entorno o campo laboral, de manera que se puedan resolver con eficiencia y eficacia, por medio de la utilización de las competencias profesionales.

Este trabajo tiene relación con la sublínea de investigación “Modelo de Gestión Administrativa”; por tanto se permite tener en consideración las competencias profesionales y como se involucran los directivos para los jefes y estos con los técnicos, la formación de los conocimientos, la agilidad y eficiencia para realizar las actividades de la institución y la orientación al desarrollo productivo que tienen que afrontar los técnicos de banano del Ministerio de Agricultura debido a que están encargados de brindar asesoría técnica a los medianos y pequeños agricultores/productores de la provincia de Los Ríos.

También se aplicó el método inductivo porque permitió examinar los diversos puntos relevantes de la problemática a través del estudio cualitativo, así relacionar la competencia profesional y cómo influye en las capacidades que poseen los técnicos para afrontar las diferentes circunstancias que atraviesa el área de banano y la habilidad que tienen estos para desenvolverse en el ámbito profesional. Esta observación se realizó por medio de una entrevista realizada al jefe y a los técnicos del departamento de banano.

## **Desarrollo**

El Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos se encuentra ubicado en la avenida universitaria y Juan Agnoletto de la ciudad de Babahoyo, es una institución que se encarga de proyectar, dirigir y ejecutar las funciones políticas en el desarrollo e investigación de la producción y comercialización de los productos agrícolas, además de atender todos los asuntos pertinentes al régimen legal que preside el sector del agro y su progreso rural, tiene como principal objetivo tutelar la formulación de los planes, programas y proyectos que se requiere para el desarrollo del sector agrario y los espacios rurales del país.

Sobre todo el Ministerio se encarga de conformar, asignar tareas y responsabilidades a grupos comprometidos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades que se presente en las zonas de producción, los propósitos y programas trazados por la institución, y de este modo delegar a los funcionarios que intervienen como agentes moderadores la asignación de actividades para que cada grupo se encargue del control interno y externo de manera que puedan darle solución a las diferentes situaciones que se presenten de forma implacable.

El presente trabajo permitirá mostrar cuales son los inconvenientes que se están presentando dentro del Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos para el desarrollo de la competencia y cómo afectan estos a los técnicos de banano en el cumplimiento del perfeccionamiento de las actividades que se realizan dentro de la institución, así mismo al momento de aplicar e impartir los conocimientos que se requieren en la producción del agro a los agricultores/productores bananeros de los diferentes cantones de la provincia que forman parte de la institución.

El objetivo de este caso será identificar cuáles son las causas que está generando la ausencia de la competencia profesional que se presenta en los técnicos de banano del Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos gracias a la inexistencia de capacitaciones que fortalezcan las aptitudes, ya que la capacitación es parte de la formación profesional en todas las organizaciones y de quienes la conforman, siendo la base principal para el desarrollo y mejora de nuevos conocimientos y a la vez en el perfeccionamiento de las habilidades que influyen severamente en el aprendizaje para la aplicación de metodologías que ayuden en el progreso de todos los individuo. (Capitán, 2018, págs. 30,31) Cita

Según Gonczi (1994a), competencia profesional: existen tres enfoques en la comprensión del concepto de

**a) Enfoque conductista**, en el que se concibe a la competencia como un conjunto de conductas asociadas a tareas concretas que deben resolverse satisfactoriamente. La evaluación que se realiza de la competencia debe realizarse a partir de la observación directa.

**b) Enfoque genérico**: centra su estudio en las características de la persona que son claves para una actuación concreta. Este enfoque repara en elementos como los conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes..., que pasaban más desapercibidos en el enfoque conductista. Las competencias se conciben como aquellas características generales que pueden transferirse a diferentes situaciones, aunque ignoran el contexto en el que se desarrollan.

**c) Enfoque integrado**: se basa en la idea de que la competencia (relacional) es un conjunto complejo de atributos necesarios para la actuación en situaciones específicas. Este enfoque no da solución al problema conceptual de la

competencia, pero, cuanto menos, proporciona aspectos más concretos relacionados con la consideración del contexto y con la actividad central del individuo en la ejecución de su competencia.

La base principal a estudiar es la competencia profesional, debido a que la capacidad competitiva de los técnicos de banano es deficiente y se ve reflejada en sus habilidades que desempeña dentro de la institución, y retrasando el desarrollo de la misma. (Alles, 2016, pág. 80) Menciona

Una definición dada por Cinterfor (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional), perteneciente a la OIT: Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

La capacitación inadecuada y en ocasiones inexistente es uno de los problemas más comunes en el desarrollo de las competencias profesionales, convirtiéndose en un mecanismo de suma importancia ya que permite, corregir y perfeccionar los conocimientos recopilados a lo largo del tiempo por parte de los miembros de toda organización, ya que son los responsables del éxito de la misma; ( Orozco Francia, 2017, pág. 18) Cita

El proceso de capacitación y desarrollo es un proceso de cambio. Gracias a él, los empleados mediocres se transforman en trabajadores capaces y los trabajadores actuales se desarrollan para cumplir nuevas responsabilidades. Para

verificar el éxito de un programa, los gerentes de personal deben insistir en la evaluación sistemática de su actividad. (Werther, et al., 2000, p.256).

Entonces se expresa que la formación laboral no tiene únicamente el objetivo de incrementar las capacidades intelectuales, sino, también busca centrarse en el desarrollo de las habilidades que permita generar una competencia leal entre los miembros de la institución.

Una competencia, por tanto, es la integración de un conjunto de capacidades que se ponen en acción en un contexto determinado para solucionar un problema. Esas capacidades permiten un desempeño satisfactorio en situaciones reales, de acuerdo con los estándares establecidos. En este sentido, alguien competente es capaz de movilizar una serie de recursos para dar una respuesta contextualizada a una situación dada. (Del Pozo, 2013, pág. 12)

El problema principal que existe dentro del Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos, es que no existe una planificación de actividades que incluyan programas de capacitación relacionados con la competencia profesional lo cual impide que los técnicos aspiren a otros cargos dentro de la institución; (Sánchez Delgado , 2015, pág. 87) cita “La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas.” J. A. Fernández Arenas.; esto quiere decir que la capacitación se basa en la construcción de un plan donde se toman en cuenta las necesidades que se presentan en el entorno y que deben ser analizadas a través de fundamentos teóricos y prácticos que deben ser adecuadamente desarrolladas.

El Ministerio de Agricultura, no tiene a su disposición un plan de capacitación que permita el desarrollo de la competencia profesional entre los colaboradores que

conforman la institución; (Zimmerman & Prado, 2018, pág. 18) menciona “Un plan de capacitación es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la empresa, en materia de cualificación y desarrollo de las personas a las que va dirigido”; así que la competitividad entre los técnicos de banano no se ve reflejada con los otros miembros de la institución, debido a que no cuentan con el desarrollo técnico y habilidades necesarias para desenvolverse dentro de su entorno laboral, además de que pueda brindar solución a las complicaciones que surgen de modo que estas sean eficiente.

La institución al momento de ofrecer capacitación a los miembros que la conforman, incluyendo a los técnicos de banano no suele llegar de manera correcta lo que impide que estos puedan aprehender nuevos conocimientos debido a que el capacitador asignado no cuenta con los métodos necesarios que permita que la información sea captada de forma correcta por ende los técnicos no pueden medir el rendimiento de sus competencias profesionales con los demás integrantes de la institución.

La capacitación empresarial, entendida de forma general, como todos los esfuerzos que hace la organización en materia de mejorar el aprendizaje de las personas (dentro del alcance definido en sus políticas); para que tenga éxito, debe ser un proceso dinámico, flexible, profundo, continuo y generalizado a toda la organización. (Armas Ortega, Llanos Encalada, & Traverso Holguín, 2017, págs. 101-102)

Dentro de las actividades que les corresponde a los técnicos de banano está la realización de asesoría técnica que le deben brindar a los agricultores/productores de los diferentes cantones de la provincia, lo cual incluye que estos les ofrezcan una solución a

los diferentes problemas que se presentan, pero debido a la ineficiente competencia profesional que estos poseen, no pueden hacerlo de manera oportuna.

Decimos que un profesional es competente o posee competencia profesional cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación (Competencia técnica). Además, aplica esos conocimientos a diversas situaciones profesionales y los adapta en función de los requerimientos de su trabajo (Competencia metodológica). (Arroyo, Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud, 2012, pág. 43)

Los técnicos de banano carecen de conocimientos que permita potencializar su capacidad al momento de enfrentarse a las diferentes situaciones que se dan dentro de lo que corresponde su campo laboral, provocando que estos no logren desempeñar sus funciones de manera que sea un trabajo eficiente que ayude al surgimiento de la competencia; según (Chávez, 2015, pág. 29) “El incremento en la capacidad de producción en el trabajo es alcanzado con las capacidades de trabajadores; estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia”; se enfatiza en el conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que el personal que labora dentro de la institución además de desempeñar de manera adecuada sus actividades tengan competitividad entre ellos.

Cabe mencionar que la ausencia de la competencia profesional que muestran los técnicos de banano imposibilita también que estos puedan ascender a otros puestos de trabajo dentro de la institución, además impide que replacen métodos y técnicas obsoletas o perjudiciales para las zonas donde se realiza la producción, así como al medio ambiente al momento de que surge una dificultad como la aparición de nuevas enfermedades o plagas que se presentan en las plantaciones y cultivos de banano debido a las condiciones climatológicas de las zonas. Define las competencias como:

Características subyacentes de la persona, que están relacionadas con una actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes o valores, en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta. (Ramos, 2012, pág. 7)

Así mismo, esto imposibilita fomentar el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas por parte de los técnicos de banano, ya que una capacitación externa enfocada al desarrollo competitivo de estos resulta muy costosa y el Ministerio por ser una entidad pública no lo reconoce como una inversión.

Las instituciones no deben considerar a la formación laboral como un gasto, debido a que los beneficios y obtenidos son evidentes y se reflejan en las altas rentabilidades y actitudes más competentes y positivas en el personal, mejora el conocimiento del puesto en las diferentes competencias, mejora las relaciones de jefe y subordinados, se promueve la comunicación, reduce los conflictos y mejora el manejo de problemas y contribuye a la formación de líderes. (Jordán & Espinosa, 2015)

El desempeño ineficiente en el uso de los programas de cómputo por parte de los técnicos de banano para el desarrollo de las actividades internas de la empresa como la preparación de los informes diarios que se deben elaborar con información de las visitas realizadas a los diferentes agricultores/productores de la provincia; (Chiang Vega, 2015, pág. 160) cita a “Milkovich y Boudrem definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo”, debido a que algunos de los técnicos cuentan con conocimientos de manejo tecnológico deficiente existen retrasos en la entrega de la tarea o actividad delegada de forma eficiente.

El poco compromiso por parte del jefe del departamento de banano, con la exigencia de agilidad en las tareas encomendadas dentro de la empresa que deben de cumplir los técnicos de banano, esto impide que este brinde capacitaciones constantes a los técnicos de banano para mejorar sus conocimientos y por ende su competencia; según (De la Cruz Lablanca , 2015) “Por compromiso se entiende el grado de involucración hacia la empresa en la que se trabaja; de lo involucrado que esté un profesional con su organización dependerá del esfuerzo que desarrolle”; esto quiere decir que todos los individuos que forman parte de una organización deben estar ligados a los objetivos para poder desarrollarlos.

La manera autoritaria de liderar que tiene el jefe, quien tiene un corto tiempo en el cargo, además es una persona poco exigente con el cumplimiento las actividades que asigna, además solo se encarga de delegar tarea pero no ejecuta una mesa de trabajo en equipo donde debatan sobre temas puntuales del departamento. (Ruiz, 2017, pág. 4) “El liderazgo es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos comunes”. Bennis, Warren y Burt Nanus. Esto impide que las actividades y tareas que deben de realizar los técnicos de banano durante el desarrollo de su competencia, se torne dudosa al momento de tomar una decisión.

La comunicación es otro de los factores que afecta al desarrollo de las competencias de los técnicos de banano; debido a que estos la mayor parte de su jornada laboral la realizan fuera de la institución de manera que están distribuidos en los diferentes cantones productores de banano de la provincia, el jefe no puede identificar el cumplimiento de las actividades y el desempeño de estas en cada uno de los técnicos de manera presencial, este lo hace a través de grupos creados en aplicaciones web.

Es indispensable que las acciones de comunicación interna y externa se desarrollen de manera coordinada, puesto que el personal, fuera de las horas de trabajo, se mezcla con el resto de los públicos y son objeto de los planes de comunicación de la propia empresa. (Cuenca, 2018, pág. 45)

De ello resulta necesario decir que el dialogo que mantiene el jefe del departamento de banano con los técnicos por medios de aplicaciones web sobre los acontecimientos que se presentan en la institución, se genere de forma incorrecta ya que el mensaje que se pretende transmitir en ocasiones no es receptado de manera correcta generando retrasos en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

El Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos, tiene la responsabilidad de evaluar el nivel de competitividad de todos los miembros que conforman la institución a través de un monitoreo de la evaluación de desempeño en donde la interacción se da por medio de una plataforma digital; según (Gasalla, 2015) “La evaluación del desempeño implica valorar el impacto que tienen las contribuciones de las personas, desde su lugar o desde sus capacidades, en los resultados obtenidos por la organización.”. Dicho lo anterior los técnicos de banano frecuentemente deben contar con las aptitudes necesarias para permanecer en su puesto de trabajo o ascender a uno nuevo.

La técnica de recolección de datos utilizado para el presente estudio de caso consistió en la formulación de una serie de preguntas las cuales ayudó en la realización de una entrevista al jefe inmediato y otra a los técnicos de banano la cual sirvió para determinar si estos cuentan con la competencia profesional necesaria para desempeñar sus labores diarias de forma eficiente y ágil y que permita el progreso del mismo y de la institución.

Entre las preguntas del cuestionario realizado al jefe inmediato se tiene la siguiente información: ¿Ha implementado o llevado en marcha algún plan de capacitación para mejorar la competencia? ¿Por qué?, a lo que respondió que no, puesto que los considera más un gasto para la institución que una inversión, para el jefe, los técnicos pueden ser capaces de adquirir conocimientos por cuenta propia, además de que considera que es la obligación de ellos, es decir el tener un buen desempeño sin necesidad de capacitaciones.

En cuanto a los técnicos del banano se les realizó una entrevista considerando dos preguntas como las más relevantes, una de ellas es la siguiente: ¿considera importante recibir capacitaciones constantemente? ¿Por qué?, a lo que en su totalidad los técnicos del banano respondieron que es de suma importancia ya que gracias a estas pueden adquirir nuevos conocimientos y ponerlo en práctica en las actividades y tareas asignadas y así desenvolverse de manera ágil en las actividades designadas, además de brindar una adecuada asesoría técnica a los medianos y pequeños productores que existen en los diferentes cantones de la provincia.

La segunda pregunta más relevante es la siguiente: ¿existe una buena comunicación con el jefe inmediato? ¿Por qué?, A lo que respondieron que no existe una buena comunicación, la mayor parte del tiempo los técnicos del banano están en los diferentes cantones y no tienen ninguna respuesta por parte del jefe inmediato en cuanto al seguimiento de las actividades que están realizando o de si se están desempeñando de manera efectiva, el único método de comunicación es por medio de aplicaciones móviles con acceso a internet, lo cual no permite que se lleve un control de las tareas.

## CONCLUSIONES

Con base a los resultados obtenidos en este caso de estudio se puede notar que los directivos del Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos no tienen en cuenta la importancia de una planificación de actividades que incluya un plan de capacitación que tenga como propósito ayudar a mejorar las capacidades, la agilidad y las aptitudes de los técnicos de banano y a su vez con el desarrollo de la institución; esto trae como consecuencia un bajo rendimiento en el desempeño laboral de modo que estos al momento de aplicar sus habilidades con las tareas asignada no logran desenvolverse de manera eficiente.

Además, la capacitación impartida por el Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos no se da de forma correcta, debido a que en ocasiones el ponente asignado por el directivo competente no cuenta con las destreza necesaria que le permita llegar al público objetivo y explicar los diferentes temas asignados y por consecuencia, dicho de otra manera los técnicos no logran entender lo expuesto con claridad, esto dificulta el proceso de desarrollo de competencia laboral por parte de los técnicos de banano.

Por otra parte, el liderazgo con el que se desenvuelve el jefe del departamento de banano juega un rol muy importante en el progreso profesional de cada uno de sus colaboradores ya que este se limita a ejecutar las tareas en el tiempo estipulado, provocando que los técnicos de banano no desarrollen su capacidad competitiva, ya que el jefe inmediato no muestra un grado de exigencia y autoridad que impulse el nivel de eficiencia y que estos se vea reflejado en el desempeño laboral.

Los técnicos de banano que pertenecen a la institución no sienten la motivación de aumentar sus capacidades profesionales, además de ser competitivos y anhelar a

ascender a nuevos cargos y de esta manera poder explotar todos sus conocimientos en las diferentes áreas en las que se desenvuelven los demás miembros del Ministerio de Agricultura y a la vez ser capaces de cumplir a cabalidad con las metas y objetivos ya acordados.

## Bibliografía

- Orozco Francia, A. (2017). *el impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Vol. 1 (3a. ed.)*. Ediciones Granica,; Ediciones Granica,.
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. d., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES*. Samborondón: Coedición.
- Arroyo, T. R. (2012). *habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Arroyo, T. R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Capitán, Á. J. (2018). *Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales*. Madrid: ESIC Editorial.
- Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola Editores.
- Chiang Vega, M. M. (Diciembre de 2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Obtenido de scielo: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Cuenca, J. (2018). *Guía fundamental de la comunicación interna*. Barcelona: Editorial UOC.
- De la Cruz Lablanca, I. (2015). *Apoyo administrativo de la gestión de recursos humanos*. España .
- Del Pozo, F. J. (2013). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid (España): Narcea Ediciones.
- Gasalla, D. J. (2015). *La dirección de personas*. Barcelona: Editorial UOC.
- Jordán, E. d., & Espinosa, J. A. (2015). IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL ECUADOR. *revista eumednet.*, 5.
- Ramos, P. R. (2012). *Gestión por competencias (2a. ed.)*. Málaga-España: Editorial ICB.
- Ruiz, S. O. (2017). *Liderazgo*. México: Editorial Alfil, S. A. de C. V.
- Sánchez Delgado, M. (2015). *Administración 1 (2a. ed.)*. México: Grupo Editorial Patria.
- Zimmerman, H. F., & Prado, a. J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Editorial El Manual Moderno.

**ANEXOS**

Anexo 1: entrevista realizada al jefe del departamento de banano del Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos.



**Universidad Técnica De Babahoyo**  
**Facultad De Administración Finanzas E Informática**  
**Escuela De Administración**



Entrevista dirigida al jefe del departamento de banano del Ministerio De Agricultura De La Provincia De Los Ríos.

El objetivo de este cuestionario es recopilar información que permita identificar la importancia de la competencia profesional para obtener un excelente desempeño laboral dentro de la institución, y que tan significativa es desarrollar la misma.

1. ¿Para usted que significa competencia?

-----  
 -----  
 -----

1. ¿Qué opina de las capacitaciones?

-----  
 -----  
 -----

2. ¿Porque cree que es importante la generación de competencias?

-----  
 -----  
 -----

3. ¿considera necesario implementar un plan de capacitación para mejorar las competencias? ¿por qué?

-----  
 -----  
 -----

4. ¿Ha implementado o llevado en marcha algún plan de capacitación para mejorar la competencia? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----

5. ¿piensa usted que es importante realizar capacitaciones a los técnicos de banano para mejorar su competencia?

-----  
-----  
-----

6. ¿Qué piensa usted que puede mejorar con la implementación de capacitaciones para aumentar las competencias de los técnicos del banano?

-----  
-----  
-----

Anexo 2: Entrevista realizada a los técnicos de banano del Ministerio de Agricultura de la Provincia de Los Ríos.



**Universidad Técnica De Babahoyo**  
**Facultad De Administración Finanzas E Informática**  
**Escuela De Administración**



Encuesta dirigida a los técnicos del departamento de banano del Ministerio De Agricultura De La Provincia De Los Ríos.

El objetivo de este cuestionario es recopilar información que permita identificar si las habilidades y aptitudes de los técnicos de banano son aptas para desarrollar su trabajo de forma exitosa dentro de la institución.

1. ¿Para usted que significa competencia?

-----  
-----  
-----

2. ¿considera importante recibir capacitaciones constantemente? ¿por qué?

-----  
-----  
-----

3. ¿recibir capacitadores permitirá mejorar su competencia y desempeño?

-----  
-----  
-----

4. ¿Cada cuánto tiempo usted recibe capacitaciones?

-----  
-----  
-----

5. ¿existe una buena comunicación con el jefe inmediato? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----

6. ¿Qué tipo de liderazgo existe?

-----  
-----  
-----

7. ¿Las actividades a realizar son planificadas con anticipación?

-----  
-----  
-----

8. ¿Se siente capaz de brindar asesoría técnica a los agricultores y productores de los diferentes cantones?

-----  
-----  
-----