



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**MAYO – SEPTIEMBRE 2019**

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

**PRUEBA PRÁCTICA**

**INGENIERÍA COMERCIAL**

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

**TEMA:**

Proceso de selección y contratación de personal de la Dirección Distrital 12D01 MIES  
Babahoyo

**EGRESADA:**

Tania Paola Guarderas Garzón

**TUTORA:**

Ing. María Rodríguez Gómez, MAE

**AÑO:**

2019

## RESUMEN

El presente caso de estudio se desarrolló en la Dirección Distrital 12D01 Baba-Babahoyo- Montalvo (MIES). En esta investigación se utilizó la metodología de investigación descriptiva y el método analítico con el fin de realizar un adecuado análisis e interpretación de la información obtenida en esta institución.

En la entrevista realizada a la jefa de talento humano, se pudo conocer que la institución está conformada con 346 servidores públicos. Además se detectó los siguientes problemas como la carencia de manual de funciones, incumplimiento en determinadas fases del proceso de contratación de personal, desmotivación de los empleados, falta de planes de capacitación, desconocimiento de determinados precepto de la LOSEP, escasa oportunidad de ascenso y un alto nivel de rotación de personal.

**Palabras claves:** manual de funciones, proceso de contratación, desmotivación, planes de capacitación, rotación del personal.

## SUMMARY

The present case study was developed in the District Department 12D01 Baba-Babahoyo-Montalvo (MIES). In this investigation the descriptive research methodology and the analytical method were used in order to perform an adequate analysis and interpretation of the information obtained in this institution.

In the interview with the head of human talent, it was learned that the institution is made up of 346 public servants. In addition, the following problems were detected, such as the lack of a manual of functions, non-compliance in certain phases of the hiring process, demotivation of employees, lack of training plans, lack of knowledge of certain provisions of the LOSEP, limited opportunity for promotion and a High level of staff turnover.

**Keywords:** functions manual, hiring process, demotivation, training plans, staff turnover.

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Inclusión Económica y Social es una institución perteneciente al sector público encargada de efectuar servicios y programas dirigidos a la inclusión social, priorizando a los grupos más vulnerables de la sociedad como son los niños, personas de la tercera edad, discapacitados, y aquellos que se hallan en situaciones de pobreza, con la finalidad de reforzar su motilidad social y superar su pobreza.

El MIES es una empresa con bases en las distintas ciudades del País, denominadas como Dirección Distrital, las mismas que agrupadas entre si dan lugar a la Coordinación Zonal conformadas por las distintas provincias de las regiones ecuatorianas. En la Provincia de Los Ríos, el ministerio cuenta con oficinas en las emblemáticas ciudades de Babahoyo y Quevedo.

El objeto de estudio de la presente investigación es el MIES situado en la ciudadela “El Mamey”, en las calles Primera y Tercera Transversal perteneciente a la ciudad de Babahoyo, su representante legal es la Ing. Katherine Troya Terranova quien es la encargada de administrar y supervisar todos los procesos que se realizan en la institución.

La línea de investigación por la cual está dirigido el trabajo es el Modelo de Gestión Administrativa, por ser el departamento de talento humano el área a ser estudiada con la finalidad de determinar el proceso de selección y contratación del personal necesario para el funcionamiento de la institución.

Actualmente todas las empresas públicas o privadas emplean procesos para seleccionar y reclutar personas con las habilidades y capacidades adecuadas para la conformación de una plantilla eficiente y eficaz, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos propuestos y por ende el alcance de sus metas organizacionales.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social – Babahoyo presenta incongruencias en el proceso aplicado para la búsqueda, selección y contratación de empleados, debido a la rotación de personal suscitado en algunos departamentos de la institución, causando anomalías en el trabajo e incomodidad en los funcionarios.

El método analítico utilizado como metodología investigativa permitió analizar la problemática existente además de sus causas y los efectos que estos producen en el interior de la empresa, para ello se dispondrá de ficha de observación y cuestionario de entrevista como instrumentos recopilatorios de información vital para el desarrollo de la investigación.

## **DESARROLLO**

La Dirección Distrital 12D01 Baba – Babahoyo – Montalvo - MIES, ubicado en las calles: Ciudadela El Mamey, Calle 3ra Transversal 101 y Primera. Esta entidad pública de acuerdo a los datos señalados en su RUC (Registro Único de Contribuyentes) tiene como función principal las actividades destinadas a proveer asistencia social las 24 horas del día a niños y a un específico rango de categorías de personas que no pueden valerse en absoluto por sí mismas, en las que el proceso médico o la enseñanza no son componentes importantes. La Dirección Distrital – Babahoyo tiene la siguiente misión: “Implementar los proyectos y programas dispuestos por MIES y controlar las actividades de los puntos de atención, información y servicio de su territorio con el objeto de fortalecer la gestión social de forma equitativa para los grupos de atención prioritaria” (MIES, 2013, pág. 135).

La Dirección Distrital del MIES debe enmarcar su gestión y recursos asignados en:

- Acogimiento familiar,
- Adopciones
- Bono de Desarrollo Humano, etc.
- Bono de emergencia,
- Centros de Acogimiento Institucional,
- Erradicación del Trabajo Infantil,
- Erradicar la mendicidad,
- Gestión de Riesgos,
- Programa Creciendo con Nuestros Hijos,
- Registro de Organizaciones Sociales,
- Servicios de cooperación de asuntos excequiales.
- Unidades de Apoyo Familiar,

La Dirección Distrital debe cumplir abligatoriamente con el Estatuto Organico emitido en su Art. 32 donde se especifican sus funciones y atribuciones. En la Tabla N° 1 se expresan brevemente ciertas funciones y atribuciones.

Tabla 1

*Funciones y Atribuciones de la Dirección Distrital del MIES.*

<b>Literal</b>	<b>Funciones y Atribuciones</b>
<b>a</b>	Ejecutar los planes y programas que deben aplicarse a nivel distrital de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Máxima autoridad del Ministerio de Inclusión Económica y Social o su Delegado y velar por su cumplimiento;
<b>b</b>	Elaborar el Plan Anual de Política Pública (PAPP) de la Dirección Distrital considerando las necesidades propias de su jurisdicción territorial;
<b>c</b>	Controlar la gestión de las unidades distritales, para que los procesos que desarrollan manteniendo coherencia y que estén articulados entre sí;
<b>d</b>	Administrar el sistema de Protección Social en su distrito con equidad, transparencia y agilidad integrando la labor de las Unidades con el fin de alcanzar las metas establecidas;
<b>e</b>	Ejecutar los programas establecidos por el Ministerio de Inclusión Económica y social, en referencia al pago de bonos de sostenibilidad social;
<b>f</b>	Coordinar y ejecutar acciones con otros organismos del Estado y de la sociedad civil para prevenir y mitigar los riesgos; estar mejor preparados para enfrentar emergencias y recuperarse después de un desastre, garantizando el bienestar de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos mayores y demás miembros de la comunidad o grupos de atención prioritaria.

Fuente: (MIES, 2013, p. 136)

Se aplicó una entrevista con preguntas específicas de tipo abiertas, a la Jefa de Talento Humano donde supo mencionar que la estructura orgánica de la Dirección Distrital del Mies – Babahoyo, está conformada por 346 servidores públicos distribuidos en las siguientes áreas:

- Departamento Administrativo,
- Departamento de Juventud,
- Departamento de Sistemas,
- Departamento de Talento Humano,

- Departamento Financiero,
- Unidad de Asesoría Jurídica,
- Unidad de Microplanificación.

“El proceso de reclutamiento y selección de personal es una de las técnicas más empleadas en los departamentos de recursos humanos para incorporar trabajadores” (Elena, 2016). En la Dirección Distrital del MIES los procesos de contratación y selección de personal se realizan de la siguiente manera cuando se requiere de profesionales para la parte operativa:

- Publicación de vacantes a través de portales socio empleo o bolsa de empleo.
- Selección de la persona en el sistema de acuerdo a su nivel académico y hoja de vida y se verifica si cumple el perfil requerido para el puesto.
- Se procede a contactar a la persona para entrevista previa.
- Se procede a solicitarle documentación respectiva.
- Y luego del cumplimiento de estos requisitos se procede con la firma del contrato o nombramiento provisional. “En el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social” (Alfaro Castellanos, 2012, pág. 11)

El departamento de talento humano del Ministerio de Inclusión, Económica y Social se rige bajo la normativa vigente conocida como la Ley Orgánica de Servicio Público el cual determina los requisitos que debe cumplir una persona que desee ocupar un cargo en la administración pública y que contribuya a un adecuado desempeño y productividad empresarial.



Se logro constatar mediante la aplicación de una entrevista a la directora del área de talento humano que el proceso de selección aplicado en la institución no cumple con lo establecido en la LOSEP razón por la cual el objetivo de la presente investigación es el análisis del proceso de selección y contratación del personal del MIES Distrito Babahoyo.

Un adecuado analisis de puestos permite obtener información relevante para determinar las responsabilidades y obligaciones de los cargos laborales que definen el perfil profesional que debe cumplir la persona que desee ocupar un lugar en la empresa. El análisis de puestos es una herramienta del departamento de talento humano que de forma clara, sintética y estructurada, recaba la información elemental de un puesto de trabajo en una determinada empresa (Bravo Espinoza, 2012, pág. 36).

Acorde a la referencia anterior, el departamento de talento humano debe analizar los puestos laborales existentes en la empresa, describir las funciones, responsabilidades y tareas asignadas, considerar las habilidades, aptitudes y conocimientos requeridos para alcanzar un excelente desempeño, al considerar los resultados obtenidos en la entrevista aplicada a los directivos refleja la ausencia de un adecuado proceso de selección de personal en el cual se omiten requisitos relevantes tales como el perfil profesional que debe poseer la persona aspirante a ocupar un cargo específico. El procedimiento de reclutamiento y selección de talento humano, es el proceso mediante el cual se elige al mejor aspirante a un cargo, que cumpla con los requisitos previos establecidos para el adecuado desempeño de un cargo en el servicio público ecuatoriano, sea por medio de concursos de méritos y oposición (Contraloría General del Estado, 2016, pág. 48).

En el proceso de selección de personal se establecen los requisitos que debe cumplir el postulante a ocupar un puesto vacante en la entidad, a fin de realizar un trabajo eficiente y eficaz.

Cabe referir que la incorporación de nuevo personal es aquel proceso aplicado para captar postulantes interesados en ser parte de la entidad, los cuales deben atravesar por pruebas preliminares de selección.

Tabla 2

*Pasos a seguir en la selección de personal*

Número	Pasos a seguir
1	Planear y pronosticar la fuerza laboral para determinar los puestos que deben cubrirse.
2	Disponer de un grupo de candidatos para tales puestos, mediante el reclutamiento de candidatos internos y externos.
3	Hacer que los aspirantes llenen solicitudes de empleo y, en su caso, pasen por una entrevista inicial (de contacto).
4	Utilizar diversas técnicas de selección como exámenes, investigación de antecedentes y exámenes médicos, para identificar los candidatos viables al puesto.
5	Enviar uno o más de estos candidatos viables con el supervisor responsable.
6	Lograr que el (los) candidato (s) pase (n) por uno o más entrevistas de selección con el supervisor y otras partes interesadas, con la finalidad de tomar la decisión final respecto de que el candidato contratar y que ofrecimiento deben hacerle.

Fuente: (Murillo Tulmo, 2015, p. 10)

“El objetivo de la selección del personal es escoger a la persona que cumpla con los requisitos antes establecidos de acuerdo a las necesidades de la empresa” (Chávez González, 2015, págs. 33-34).

El reclutamiento del personal debe estar basado en parametros especificos para la receptación de documentos de personal idoneo y de donde se pueda elegir para que formen parte de la empresa.

El proceso de incorporación y selección de personal es de suma importancia para la captación de nuevos postulantes en las empresas, los cuales estan relacionados, su ejecución es independiente puesto que el reclutamiento identifica la disponibilidad del puesto con sus necesidades, entre tanto la selección es aplicada para elegir a los aspirantes más idóneos con las habilidades, aptitudes y conocimientos requeridos por la institución, el empleo inadecuado de los procesos impide el alcance de los objetivos organizacionales.

Ante la existencia de un puesto disponible en el MIES se aplica el reclutamiento interno en el cual se evalua que las personas aspirantes cumplan con el perfil y requisitos del puesto, brindandole al personal la oportunidad de desarrollo profesional y ascender a los altos mandos de la entidad. “El reclutamiento interno tiene entre sus ventajas la creación de un clima positivo dentro de la organización, porque sus integrantes perciben la posibilidad de ascender y hacer carrera en ella” (Werther & Davis, 2008, págs. 152-153).

Existen en ocasiones puestos vacantes pero la entidad no desea convocar a postulantes externos, lo que ocasiona perjuicios a la institución al no aplicar un adecuado proceso de selección y contratación de personal competente.

El departamento de talento humano no cuenta con un plan de capacitaciones a fin de actualizar los conocimientos y habilidades de los funcionarios públicos que aporten al desarrollo individual en su puesto, la formación constante contribuye a incrementar el buen desempeño de las labores encomendadas, proporcionando al trabajador las herramientas necesarias para el crecimiento de las actitudes, habilidades relacionadas a

las tareas asignadas que permite incrementar la motivación laboral y reducir la insatisfacción laboral. Según Parra Penagos & Rodríguez Fonseca (2016) afirma:

La capacitación es el proceso en el que una empresa busca que sus empleados obtengan habilidades y destrezas necesarias para el desempeño en el cargo donde se impulsa el aprendizaje de sus colaboradores. Se da por los cambios provocados en el sector externo y que afectan directamente el interior de la empresa y que surge como consecuencia de la necesidad de preparar a sus trabajadores y adaptarse lo más rápido posible a los cambios sin perder de vista los objetivos, la misión y la visión de la organización. (pág. 134)

Una adecuada capacitación impulsa el desarrollo profesional de los funcionarios públicos perfeccionando sus habilidades, actitudes, técnicas y capacidades lo cual ocasiona empleados motivados con un nivel alto de satisfacción al realizar sus labores y en consecuencia origina beneficios para la institución. Según Nieves Zubilla (2013) afirma:

El concepto de desarrollo profesional dentro de una empresa es una práctica que motiva al personal a permanecer en ella, cuando esta práctica se realiza sistemáticamente se muestra la política de promociones como una realidad que permitirá al individuo transitar un camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y de mayor responsabilidad; la planificación y desarrollo de carrera se presenta entonces como una oportunidad para ganar el compromiso de los empleados al darles la facilidad de tener una carrera satisfactoria y exitosa. (pág. 113)

El proceso de desarrollo profesional no es implementado por el área de talento humano puesto que consideran que al aplicarlo podría ocasionar el abandono del puesto, de modo que la entidad no efectúa la rotación de cargos debido a que causa retrasos en la ejecución

de actividades, cabe resaltar que la institución está orientada al bienestar social razón por la cual aquello implica brindar soluciones pertinentes y apremiantes ante cualquier solicitud. “Como parte de un sistema de gestión del talento humano, la evaluación del desempeño es una herramienta que aporta información de manera sistemática acerca, del desarrollo de las personas dentro de la organización” (Chavarría Hernández, 2017, pág. 45).

La evaluación de desempeño es una herramienta utilizada en la medición del cumplimiento de las actividades laborales de un funcionario permite determinar la conducta profesional, rendimiento y alcance de objetivos de modo sistemático, integral y objetivo, sirve para identificar las ineficiencias y problemáticas suscitados con el personal. “El fin último de la evaluación es proyectar y potencializar el Talento Humano de la organización a niveles incalculables de productividad, motivación y generación de desarrollo,..., los cuales sin la intermediación de la Evaluación del Desempeño serían inalcanzables” (Prieto Lozano, 2014, pág. 9).

El área de talento humano del MIES aplica una evaluación básica del desempeño de sus funcionarios basada en las experiencias del puesto, desenvolvimiento laboral, capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades aptitudes y formación académica de los trabajadores.

La motivación del personal debe ser incentivada por los directivos con el objetivo de lograr un óptimo nivel de eficiencia y alcanzar los objetivos establecidos por la entidad, se la considera además como aquel estímulo que impulsa a un individuo a obtener el éxito y satisfacción laboral. Berardi (2015) afirma:

La motivación es aquella fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. Es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por lo tanto también lo es en su contexto laboral. En el ámbito laboral las organizaciones tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. (pág. 18)

Los funcionarios del MIES se muestran desmotivados en sus puestos laborales a causa de la inestabilidad laboral, las escasas oportunidades de ascensos que aporten a la obtención de mayores ingresos económicos, y a desarrollar en el área profesional.

La satisfacción laboral de los empleados se presenta acorde a las características del entorno en el que realiza las actividades, cabe resaltar que si el personal labora en un ambiente idóneo y agradable es probable que posea un óptimo desempeño, incrementando su productividad y rendimiento de sus funciones. Graterol (2015) afirma:

La satisfacción laboral incurre en la actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones, puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de estos. Una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias. (pág. 35)

En el MIES los funcionarios que laboran en la entidad presentan una satisfacción laboral reducida a causa de los inconvenientes suscitados en las normativas laborales, puesto que las oportunidades de ascenso son escasas, e impiden el desarrollo profesional de los trabajadores, el salario percibido también influye en la satisfacción, e implica que la eficiencia del personal disminuya.

## **CONCLUSIONES**

Al finalizar la investigación aplicada al departamento de talento humano del Ministerio de Inclusión Económica y Social, se ha obtenido la información suficiente que permite indicar las conclusiones siguientes:

El departamento de talento humano no cumple a cabalidad con las normas de contratación pública estipuladas en la LOSEP e implementa un inapropiado proceso de selección de personal, sin el análisis correspondientes a cada uno de los puestos de la empresa que permita establecer el perfil profesional con el cual debe cumplir el aspirante a ocupar un cargo público en la entidad.

En el MIES no se aplica un adecuado plan de capacitación que permita a los funcionarios desarrollar sus capacidades y habilidades profesionales e incremente el buen desempeño, eficiencia y eficacia laboral, además no impulsan el desarrollo profesional de sus colaboradores a debido a que no implementan la rotación de cargos al considerar que aquello podría generar abandono de los puestos y retraso en la ejecución de actividades.

Los funcionarios que laboran en el MIES se muestran desmotivados e insatisfechos a causa de los inconvenientes presentados en la entidad, escasa oferta de ascensos, inestabilidad laboral, el poco impulso brindado por los altos mando al desarrollo profesional de los colaboradores, así como también la baja probabilidad de incrementar sus ingresos económicos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Alfaro Castellanos, M. d. (2012). *Adminsitración de personal* (Primera ed.). México: Red Tercer Milenio. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de



[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Administracion\\_de\\_personal.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf)

Berardi, A. L. (2015). *Motivación Laboral y Engagement*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Universidad FASTA: [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1)

Bravo Espinoza, P. A. (2012). *Análisis, diseño y valuación de puestos para Talleres Mejía*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Repositorio Universidad de Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/833/1/tn220.pdf>

Chavarría Hernández, R. (2017). *La evaluación del desempeño del talento humano en el poder judicial*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Universidad de Costa Rica: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfgmae/tfg-m-2017-01.pdf>

Contraloría General del Estado. (1 de Noviembre de 2016). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Contraloría General del Estado: <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1225&tipo=tradoc>

Elena, K. (2 de Diciembre de 2016). *PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS*. Recuperado el 13 de Agosto de 2019, de Kuhnel Escuela de Negocios: <https://www.kuhnel.es/blog/proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-empresas>

Graterol, R. (8 de Julio de 2015). *Análisis de la satisfacción laboral en una empresa del sector terciario, del ramo de farmacias de autoservicio*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Universidad de Carabobo: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3426/rgraterol.pdf?sequence=3>.

MIES. (9 de Enero de 2013). *ACUERDO MINISTERIAL No. 000154*. Recuperado el 13 de Agosto de 2019, de ESTATUTO ORGÁNICO POR PROCESOS MIES: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/ESTATUTO-ORGA%CC%81NICO-POR-PROCESOS-MIES-al-09-enero-2013-5.pdf>

- Murillo Tulmo, P. C. (26 de Abril de 2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Uniandes: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>
- Nieves Zubillaga, I. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Revista Observatorio Laboral*, VI(11), 111-137. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n11/art06.pdf>
- Prieto Lozano, A. (2014). *Importancia de la evaluación del desempeño, como proceso sistemático generador de cambios y herramienta de gestión gerencial*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Universidad Militar Nueva Granada: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12930/evaluacion%20del%20desempe%F1o%20\(Ensayo\).pdf;jsessionid=5C213E98A4A111A0051320D9EDB1F5AE?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12930/evaluacion%20del%20desempe%F1o%20(Ensayo).pdf;jsessionid=5C213E98A4A111A0051320D9EDB1F5AE?sequence=1)
- Saiz Bringas, C. (26 de Agosto de 2016). *Reclutamiento 2.0*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Universidad de Cantabria: [https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/9681/SAIZBRINGA\\_SCLAUDIA.pdf?sequence=1](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/9681/SAIZBRINGA_SCLAUDIA.pdf?sequence=1)

# ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMATICA**  
**CUESTIONARIO DE ENTREVISTA**

<b>1) ¿Cuántos talentos humanos conforman la nómina del MIES?</b>
<b>2) ¿La institución cuenta con manual de procedimientos de contratación de personal o alguna normativa referente a ello?</b>
<b>3) ¿Cómo se evalúa el desempeño de los empleados en la institución?</b>
<b>4) ¿Cómo se ejecuta el proceso de selección y contratación de personal en la institución?</b>
<b>5) ¿Qué inconvenientes usted ha podido diagnosticar en cuanto al proceso de selección de personal en la institución?</b>
<b>6) ¿Cómo se controla la asistencia del personal en la institución?</b>
<b>7) ¿La entidad pública dispone de un reloj chequeador de asistencia digital?</b>
<b>8) ¿Considera usted que la cantidad de personal contratado para en el MIES es suficiente?</b>

--

**DIRIGIDO A LA JEFE (A) DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

**Fecha de aplicación:** \_\_\_\_\_

<b>9) ¿Cuál es el nivel de rotación de personal que mantiene la institución?</b>
<b>10) ¿La institución capacita al personal? ¿Cada qué tiempo?</b>

**FIRMA DEL ENTREVISTADO (A)**

**FIRMA DEL ENTREVISTADOR (A)**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA**  
**FICHA DE OBSERVACIÓN**

**Fecha de aplicación:**

---

Nº	Factores de observación	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Argumentos u observaciones
1	Asistencia puntual de empleados					
2	Trabajo en Equipo					
3	Manual de funciones					
4	Evaluación del desempeño laboral					
5	Oficinas adecuadamente equipadas					
6	Checador de Asistencia Digital					
7	Atención cordial y adecuada a los usuarios					
8	Buen trato de los jefes					

**Elaborado por: Tania Guarderas**



*Ilustración 1.* Carta de Aceptación