



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E**

**INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**MAYO 2019 – SEPTIEMBRE 2019**

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

**PRUEBA PRÁCTICA**

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

**TEMA:**

**CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA - FINANCIERA DE  
LA COORDINACIÓN DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y  
SOCIAL (MIES) DE LA CIUDAD DE BABAHOYO**

**EGRESADA:**

**ANICIA SHIRLENDY CAMPUZANO TRIGUERO**

**TUTORA:**

**ING. ELENA JORDAN BAQUE, MAE**

**AÑO 2019**

## INTRODUCCIÓN

La Coordinación del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo es una institución pública encargada de desarrollar programas, proyectos y servicios de calidad y con calidez que en su aplicación ayudarán a fomentar la inclusión de la población empobrecida y más vulnerable en los ámbitos económicos, culturales y sociales, buscando de esta forma promover su desarrollo y cuidado. Dicha institución cuenta varios departamentos entre ellos la Unidad Administrativa Financiera departamento responsable de todos los procesos financieros de la zona.

Para poder llevar acabo el presente estudio de caso se utilizó como metodología la encuesta la cual fue aplicada al personal que labora dentro de la Unidad Administrativa Financiera con el fin de conocer más a fondo como se sienten los empleados en su lugar de trabajo a la hora de desarrollar sus actividades habituales. Además la sub línea de investigación utilizada para la realización de este caso se basa en el modelo de gestión administrativa, debido a que está directamente relacionada con la empresa y todo lo que en ella se gestiona.

Por lo tanto los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los empleados de la Unidad Administrativa Financiera no se encuentran satisfechos con el ambiente en el que laboran ya que para ellos el entorno en el que se desenvuelven es muy importante para el correcto desarrollo de sus actividades, además el ambiente laboral es considerado como un factor clave y fundamental para muchas organizaciones y sobre todo para ellos debido a que forma parte de sus labores cotidianas y de la relación interpersonal que existe con sus compañeros dentro y fuera del departamento.

## DESARROLLO

La Coordinación del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo es una institución pública dedicada a la actividad social, se encuentra ubicada en la calle General Barona entre Olmedo y Mejía. Esta institución gestiona la ejecución de políticas, programas, proyectos y servicios para la inclusión de la población más vulnerable y en situación de pobreza en los ámbitos económicos, culturales y sociales, a fin de fortalecer su movilidad social y salida de la pobreza lo que ayudará a obtener una sociedad más equitativa e inclusiva.

Actualmente la Coordinación se encuentra dirigida por la coordinadora zonal la cual es la representante legal de la institución, la misma que cuenta con muchos departamentos entre ellos la Unidad Administrativa Financiera departamento encargado de todos los procesos administrativos, financieros, y de infraestructura de la zona, en dicho departamento laboran seis personas en donde la jefa del mismo es la coordinadora administrativa la cual en conjunto con sus colaboradores laboran por un mismo objetivo.

El objetivo de este estudio de caso es conocer sobre el clima en el que laboran los empleados de la Unidad Administrativa Financiera de la coordinación del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo debido a que el factor humano es considerado como un recurso de mucha importancia dentro de la empresa y en su actividad, ya que mediante sus habilidades ayudan a la institución a cumplir con sus objetivos día a día.

El factor humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse

y se debe comparar (González, 2005) texto citado por (Montoya & Boyero, 2016, p. 2).

El ambiente laboral es muy importante para el desarrollo de las actividades cotidianas de cada uno de los empleados de la Unidad Administrativa Financiera, más allá que un buen ambiente laboral, ayuda a los empleados a desenvolverse mejor en su lugar de trabajo y sobre todo en la relación con los que conforman el departamento, se puede definir que, “Un ambiente de trabajo positivo es beneficioso para una empresa y para sus empleados. La creación de un ambiente de trabajo positivo puede ayudar a mantener una alta productividad, de tal manera, que se debe mantener a los trabajadores felices” (Sonia, 2016, párr. 2).

Además se puede también definir el clima laboral como aquello que:

Se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios. (Bordas, 2016, párr. 9)

Por lo tanto a las instituciones les conviene alcanzar un ambiente laboral aceptable para que de esta manera los trabajadores se sientan a gusto y puedan realizar sus labores de una manera adecuada y sobre todo los gerentes o personas encargadas deben inducir al talento humano de la empresa que trabajar en equipo es un método muy eficaz debido a que todos tienen un objetivo en común. A continuación, se mencionarán las causas más comunes y relevantes que se presentan en el ambiente laboral de la Unidad Administrativa Financiera de la Coordinación del Ministerio de Inclusión, económica y social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo.

En la Unidad Administrativa Financiera muchas veces se genera un ambiente tenso para todas las personas que conforman este departamento debido al comportamiento inadecuado de ciertos empleados. En esta institución laboran cuatro conductores de los cuales dos de ellos en repetidas ocasiones se han quejado de una forma incorrecta con la persona encargada de realizar los salvoconductos al no estar de acuerdo con sus actividades designadas, por tal proceder muchas de las personas al momento de solicitar los respectivos permisos para realizar sus actividades fuera de la ciudad solicitan que no se les asigne a dichos conductores por su manera de realizar su trabajo, dado que no se sienten cómodos.

De acuerdo con la OIT (1997) el medio ambiente del trabajo está conformado por un grupo de factores psicosociales estresantes interdependientes que actúan sobre el hombre en el trabajo; éstos pueden ser numerosos y de diferente naturaleza; de esta manera, los sistemas de organización y de trabajo, aspectos físicos y la calidad de las relaciones humanas en las empresas, son variables que interactúan e impactan sobre

el clima psicosocial en aquéllas y sobre la salud física y mental de sus trabajadores. Texto citado por (Uribe, 2015, p. 15)

En lo que respecta a los factores psicosociales que se pueden presentar dentro de la Unidad Administrativa Financiera, estos se definen en que “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7) texto citado por (Camacho & Mayorga, 2017, p. 161). Estos son riesgos reales, que se presentan a diario en las organizaciones los cuales pueden ser permanentes y son tan determinantes como los riesgos físicos, donde los empleados “Están asociados a la probabilidad de sufrir un daño corporal. Existen diversas actividades y tareas que presentan un elevado riesgo físico ya que su desarrollo puede acarrear lesiones de diferente tipo” (Gardey & Pérez, 2014, párr. 2). Incluyendo además a los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo que son riesgos considerados.

En repetidas ocasiones en la Unidad Administrativa Financiera se realizan horas extras, es decir, horas extraordinarias las cuales no son remuneradas, esto se da a partir de que los empleados de este departamento no culminan con sus actividades dentro del tiempo requerido debido a la falta de concentración en su puesto de trabajo, lo cual ocurre a causa de la falta de confort del espacio en el que laboran, puesto que no provee la comodidad requerida para que los trabajadores desarrollen sus actividades de forma oportuna y a tiempo con total concentración.

Si atendemos a lo que dice la norma legal, el art. 35 del ET señala que será hora extraordinaria cualquiera que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, remitiéndose al respecto a las reglas sobre esa

materia contenidas en el art. 34 de la misma norma. Este concepto conduce a que para que una hora pueda ser calificada de extraordinaria deba reunir dos condiciones: que sea una "hora de trabajo" y que supere la "duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. (Mellado, Alarcón & Cabeza, 2011, p. 61).

El tema de los pagos de los sueldos aunque parece simple es muy importante para los que conforman la Unidad Administrativa Financiera, puesto que tienen muchas necesidades que cubrir como por ejemplo las deudas, entre otros. Más allá de generar una preocupación o estrés se genera desmotivación en vista que ellos tienden a no laborar de una manera correcta, “la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo” (Perret & Vinasco, 2016, p. 15). Así como es el caso de una de las personas que labora en el departamento de al lado a la cual habían olvidado acreditarle su pago y no se habían dado cuenta, el al no recibir su sueldo en el día que correspondía se dirigió con preocupación a la persona encargada para hacerle saber de su situación y que le diera una solución, en donde su pago se le realizó tres días después de la fecha debida.

Además la desmotivación en la Unidad Administrativa Financiera se enfatiza en la falta de compromiso del personal, la falta de comunicación, la carencia de estímulos por parte de la institución y el entorno social desagradable. Estas son algunas de las causas que se presentan dentro del departamento antes mencionado, las mismas que afectan de manera directa al compromiso y desempeño de los trabajadores dentro de su lugar de trabajo, debido a que disminuyen su rendimiento y dedicación al realizar sus labores cotidianas.

En la Unidad Administrativa Financiera mayormente existen quejas por la incomodidad de las sillas, lo cual no les permite adaptarse o sentirse a gusto en su puesto

de trabajo, a esto se lo conoce como ergonomía, la cual se define como “el diseño del lugar de trabajo, las herramientas, el equipo y el entorno de manera que se ajusten al operario humano” (Obregon, 2016, p. 11). Además esto puede causar problemas de salud, tales como molestias en el dorso, debido a que ocasiona que los trabajadores tengan que estarse parando de vez en cuando o que lleven almohadas para amortiguar un poco la incomodidad, lo que hace que su rendimiento laboral sea diminuto y que no puedan cumplir a cabalidad con sus actividades.

En ciertos días en la Unidad Administrativa Financiera al aumentar la intensidad de la luz solar origina mucha dificultad en el desarrollo de las actividades de dos de las personas que laboran cerca de la ventana, debido a que aquella luz o el reflejo de la misma afecta e incómoda la visión, ya que en uno de los casos la luz refleja directo al computador y esto no le permitía a dicha persona que pueda visualizar con claridad la actividad que está realizando.

El ojo humano es un órgano sensible a factores externos como la luz, ya sea natural (solar) o artificial. Los daños se producen sobre todo por la exposición a la luz intensa que se recibe en un espacio de tiempo corto y por la exposición continua a una intensidad de luz moderada. (Arboix, 2017, párr. 1)

La Unidad Administrativa Financiera carece de espacio físico puesto que dicho departamento es reducido y por ende no es un espacio confortable para laborar de una manera adecuada, ya que en el mismo laboran seis personas de las cuales no todas se encuentran cómodamente ubicadas en el espacio otorgado, dado que ciertos son afectados



por la luz solar o el acondicionador de aire, lo cual provoca que mencionados empleados retrasen sus actividades laborales.

Sentirse cómodo en el trabajo es fundamental para la salud mental del trabajador; y los trabajadores que están felices van a ser mucho más productivos que los que no. Si bien lograr que los empleados se sientan conformes depende de una serie de factores, el lugar físico de trabajo incide de manera considerable (Universia Andorra, 2015, párr. 1).

En la Unidad Administrativa Financiera el conflicto se presenta por razones de desacuerdo entre los que conforman el departamento, entendiéndose por conflicto como, “Es una confrontación entre individuos o grupos que perciben que la otra parte son amenazas hacia sus objetivos personales y/o laborales, esta percepción puede ser negativa y destructiva o positiva y constructiva” (Ramírez, 2015, párr. 4). Muchos de los empleados en este departamento no tienen una buena relación interpersonal, en ocasiones la relación se dificulta y crea lo que son discusiones, desacuerdos y esto ocasiona que exista la falta del trabajo en equipo.

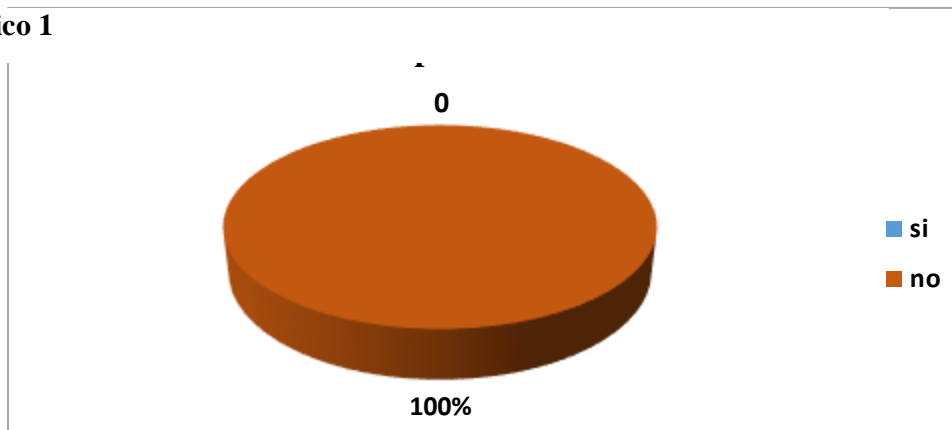
Dentro de la Unidad Administrativa Financiera es muy común encontrarse con los empleados estresados, debido a la elevada presión en el entorno laboral, como el sobre cargo de las tareas, condiciones laborales inadecuadas y falta de reconocimiento. “Mc Grath (1970): "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)". Texto citado por (Daza, 1993, párr. 7). De acuerdo a esto el estrés puede ocasionar en dichos empleados saturación o

colapso físico y mental lo cual no puede permitir que desarrollen sus actividades a un cien por ciento.

Por lo que la satisfacción que tenga un empleado en su puesto de trabajo es muy importante, ya que esto influye en su desempeño laboral y en el desarrollo de las actividades de la empresa, debido a que el empleado ayuda a cumplir los objetivos de dicha institución diariamente, en donde se argumenta que “la satisfacción laboral se refiere a la disposición a hacia los roles que los empleados desempeñan en su trabajo, los mismos aspectos que causan la satisfacción pueden ser causa de la infelicidad en otros” (Galindo, 2017, p. 2).

Este caso de estudio tiene un enfoque cualitativo ya que en su desarrollo, se plasmó características propias del departamento que afectan directamente al desenvolvimiento de los colaboradores de la institución, los tipos de investigación que se desarrollaron en el tratamiento de la problemática fueron la investigación descriptiva debido a que se relata la problemática y la explicativa ya que se utilizan los conocimientos de autores para explicar ciertos parámetros expuestos, el método aplicado fue de análisis-sintético, en donde se empleó como técnica e instrumento la encuesta en lo que se tomó en consideración como unidad de observación a los seis colaboradores de la Unidad Administrativa Financiera de la coordinación del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo, la cual nos permitió conocer el Clima en el que laboran en todos sus aspectos y de qué manera esto afecta en su desempeño laboral.

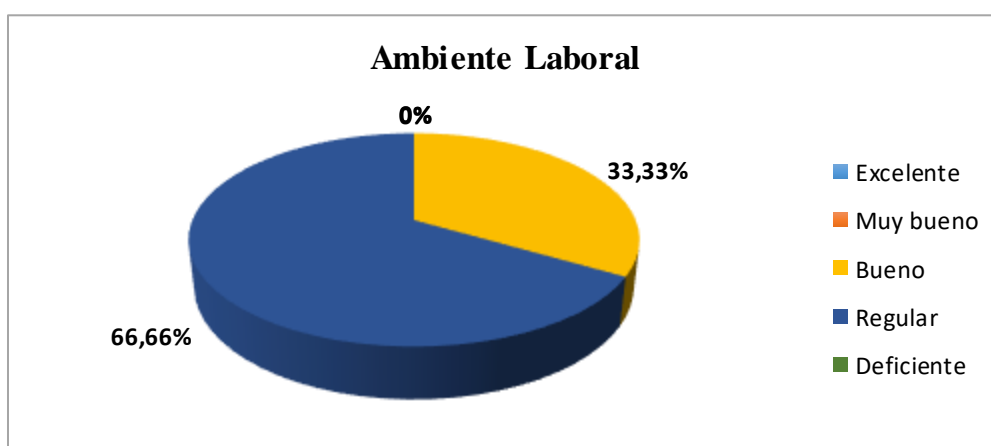
Grafico 1



**Fuente:** Elaboración propia.

Cuando se les preguntó a los empleados de la Unidad Administrativa Financiera si el espacio físico en el que laboran es el adecuado para el cumplimiento de sus actividades dio como resultado que la totalidad de los colaboradores consideran que el espacio físico en el que laboran no es el adecuado ya que no les provee la comodidad requerida para el correcto desarrollo de sus actividades diarias. Mediante lo cual se pudo determinar que los empleados no están conformes en el espacio en el que laboran debido a que no es el apropiado para desarrollar sus actividades correctamente.

Grafico 2



**Fuente:** Elaboración propia.

La encuesta indicó que de la totalidad de los empleados encuestados sobre el ambiente en el que desarrollan sus actividades el 33.33% de los empleados expresan que el ambiente en el que laboran es bueno y el 66.66% de empleados manifiesta que el ambiente es regular. El dato estadístico obtenido muestra que los colaboradores de la Unidad Administrativa Financiera en su mayoría califican como regular el ambiente en el que laboran día a día debido a que no es considerado en su totalidad idóneo para su desenvolvimiento laboral.

Se observa en la encuesta que de la totalidad de los trabajadores encuestados sobre la frecuencia en que la institución realiza actividades motivacionales el 50% manifiesta que nunca la institución ha realizado actividades de motivación o empoderamiento laboral, seguido del 33.33% que expresa que rara vez la institución realiza actividades motivacionales, mientras que el 16.66% considera que la institución a veces ha realizado actividades motivacionales. En conclusión, se pudo obtener que el resultado con mayor porcentaje fue que nunca la institución ha realizado actividades motivacionales.

Cuando se les preguntó a los empleados de la Unidad Administrativa Financiera sobre la relación interpersonal en el departamento el 66.66% de los trabajadores manifiestan que rara vez logran obtener una relación interpersonal adecuada, seguido de un 33.33% que expresan que tienen una buena relación interpersonal. Por ello se pudo determinar que el mayor porcentaje referente a la relación interpersonal dentro del departamento es que rara vez logran una buena relación interpersonal en la Unidad Administrativa Financiera la cual es vital para los que conforman un departamento.

En la encuesta que se realizó cuando se les preguntó acerca de la disposición de materiales y recursos adecuados dentro de la Unidad Administrativa Financiera de la totalidad de los empleados encuestados el 83.33% hace mención a que no dispone de materiales y recursos adecuados para llevar a cabo sus actividades laborales de una manera idónea, mientras que el 16.66% expresa que si cuenta con los materiales y recursos adecuados para el total cumplimiento de sus actividades, puesto que mediante el análisis estadístico se pudo determinar que el resultado con mayor porcentaje indica que los empleados no cuentan con los recursos necesarios para su trabajo.

La encuesta demostró que de la totalidad de los trabajadores encuestados el 66.66% menciona que a veces los inconvenientes del departamento son resueltos, seguido del 16.66% que expresa que rara vez los inconvenientes dentro del departamento son resueltos, mientras que el otro 16.66% considera que nunca se resuelven los inconvenientes que se dan en el departamento. De esta forma el dato estadístico obtenido muestra que los colaboradores de la Unidad Administrativa Financiera en su mayoría están de acuerdo en que solamente a veces se resuelven los inconvenientes que surgen dentro del departamento.

## CONCLUSIONES

Este trabajo es el resultado de un estudio realizado dentro de la Unidad Administrativa Financiera, donde se encontraron inconvenientes internos relevantes, y se llegó a la conclusión que:

- El ambiente laboral es uno de los elementos más importantes dentro de una institución ya que forma parte del desempeño de los trabajadores, de cierta forma es aquello que los empleados perciben dentro de su puesto de trabajo, lo cual se evidencia en la deficiencia con la que los colaboradores de la Unidad Administrativa Financiera desarrollan sus actividades diarias debido a el ambiente en el que se desenvuelven. Por este motivo muchas organizaciones se enfocan en mejorar la calidad del ambiente laboral con el objetivo de aumentar la productividad, haciendo que el recurso humano que poseen se sienta satisfecho y a gusto dentro de su puesto de trabajo.
- La falta de motivación no es favorable para la Unidad Administrativa Financiera ya que el personal que labora dentro de ella pierde el interés de dar su cien por ciento en el desarrollo de sus actividades en su puesto de trabajo, las procedencias de esta desmotivación se dan debido a ciertos factores que se presentan en el departamento como la falta de comunicación lo cual no permite que haya una buena relación departamental, el ambiente laboral inadecuado lo que disminuye el rendimiento del empleado y el estancamiento salarial que causa preocupación en los empleados al no recibirlo en las fechas determinadas.

- Los colaboradores de la Unidad Administrativa Financiera no están conformes ni satisfechos en sus puestos de trabajo y de manera general con el espacio brindado debido a las incomodidades presentadas, muchos de ellos consideran que deberían existir empleados felices con una producción de calidad y no solamente personas que trabajan por un sueldo para cubrir sus necesidades, pero realmente existen muchos componentes que influyen directamente en el desempeño de sus tareas diarias las cuales muchas veces no son desarrolladas de manera correcta y oportuna.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arboix, M. (30 de Octubre de 2017). *Cómo afecta a la vista el tipo de iluminación*.  
Obtenido de Eroski: <https://www.consumer.es/salud/como-afecta-a-la-vista-el-tipo-de-iluminacion.html>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.  
doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Daza, F. M. (1993). *NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*.  
Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_318.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_318.pdf)
- Galindo Mena, B. (Noviembre de 2017). *Satisfacción Laboral De Los Empleados que laboran en el Hospital La Carlota*. doi:10.13140/RG.2.2.27267.40486
- Gardey, A., & Pérez Porto, J. (2014). *Riesgo Físico*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/riesgo-fisico/>
- Mellado, C. L., Alarcón Caracuel, M. R., & Cabeza Pereiro, J. (2011). *Tiempo de trabajo*. España: Editorial Bomarzo. Obtenido de <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/horas-extraordinarias-316297650>
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista*



*Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1- 20. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

Obregon Sánchez, M. (2016). *Fundamentos de Ergonomía*. España: Editoria Patria.

Perret Erhard, R., & Vinasco, Z. (2016). *El Secreto de la Motivación*. México.

Ramírez Gómez, R. (04 de Marzo de 2015). *Solución de conflictos en las organizaciones*.

Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/solucion-de-conflictos-en-las-organizaciones-ensayo/>

Sonia. (09 de Febrero de 2016). *Ambiente laboral positivo: ¿Cómo lograrlo?* Obtenido

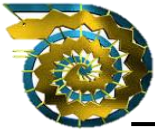
de Bolsamanía Financiar Red : Obtenido de <http://www.estartap.com/ambiente-laboral-positivo-como-lograrlo/>

Universia Andorra. (2015). *La felicidad laboral consiste en trabajar en un espacio*

*confortable*. Obtenido de Universia: <https://noticias.universia.ad/consejos-profesionales/noticia/2015/06/09/1126506/felicidad-laboral-consiste-trabajar-espacio-confortable.html>

Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México, D.F: Editorial El Manual Moderno.

**ANEXOS**



**Anexo 1.- Modelo de Encuesta.**

**Encuesta dirigida a los colaboradores de la Unidad Administrativa Financiera del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)-Babahoyo.**

**1.) ¿Considera usted que el espacio físico en el que labora es el adecuado para el cumplimiento de sus actividades?**

<b>Si</b>	<input type="checkbox"/>
<b>No</b>	<input type="checkbox"/>

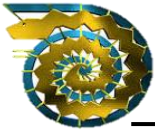
**2.) ¿Cómo considera el ambiente en el que labora?**

<b>Excelente</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Muy bueno</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Bueno</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Regular</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Deficiente</b>	<input type="checkbox"/>

**3.) ¿Con qué frecuencia la institución realiza actividades motivacionales?**

<b>Siempre</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Casi siempre</b>	<input type="checkbox"/>
<b>A veces</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Rara vez</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Nunca</b>	<input type="checkbox"/>

**Elaborado por:**  
Anicia Campuzano Triguero - Estudiante



4.) ¿Cómo considera que es la relación interpersonal en el departamento?

<b>Excelente</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Muy bueno</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Bueno</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Regular</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Deficiente</b>	<input type="checkbox"/>

5.) ¿Dispone usted de materiales y recursos adecuados para llevar a cabo su trabajo?

<b>Si</b>	<input type="checkbox"/>
<b>No</b>	<input type="checkbox"/>

6.) ¿Con qué frecuencia los inconvenientes del departamento son resueltos?

<b>Siempre</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Casi siempre</b>	<input type="checkbox"/>
<b>A veces</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Rara vez</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Nunca</b>	<input type="checkbox"/>

**Anexo 2.- Realización de la encuesta a los empleados que laboran en la Unidad Administrativa - Financiera de la Coordinación del Ministerio de Inclusión, Económica y Social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo.**



**Anexo 3.- Petición a la Coordinación del Ministerio de Inclusión, Económica y Social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo, para que conceda la autorización de la realización del estudio de caso en sus instalaciones.**



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

Babahoyo, julio 11 del 2019  
D-FAFI-UTB-018-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 **CAMPUZANO TRIGUERO ANICIA SHIRLENDY**, con cédula de identidad No. 120687748-0, 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: CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA - FINANCIERA DE LA COORDINACIÓN DEL 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





**Anexo 4.- Autorización emitida por parte de la Coordinación del Ministerio de Inclusión, Económica y Social (MIES) de la Ciudad de Babahoyo, para la realización del estudio de caso en sus instalaciones.**

MINISTERIO DE INCLUSIÓN  
ECONÓMICA Y SOCIAL



**Oficio Nro. MIES-CZ-5-2019-0216-OF**

**Babahoyo, 12 de agosto de 2019**

**Asunto:** RESPUESTA DOCUMENTO D-FAFI-UTB-018-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-018-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 CAMPUZANO TRIGUERO ANICIA SHIRENDY, con cédula de identidad No. 120687748-0, 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: CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA - FINANCIERA DE LA COORDINACIÓN DEL MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL (MIES) DE LA CIUDAD DE BABAHOYO..”*

Con base a lo anterior, me permito mencionar que se le brindará toda la apertura a la Señorita CAMPUZANO TRIGUERO ANICIA SHIRENDY, para que realice las encuestas y entrevistas al personal que laboran en la Unidad Administrativa - Financiera 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:

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

Señorita Ingeniera  
Gladys Matilde Villafuerte Burgos  
Analista Administrativo Financiero Zonal

