



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

SEPTIEMBRE-MARZO

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

Gestión Administrativa en Área de proyectos del GAD de la Ciudad de Babahoyo

EGRESADA:

Verónica Elizabeth Morales Calero

TUTOR:

DR. Darwin Fabian Toscano Ruiz

AÑO 2020

INTRODUCCIÓN

El área de proyectos es parte del Gobierno Autónomo Descentralizado cantón de Babahoyo, Provincia de Los Ríos; tiene como responsabilidad el cumplimiento de proyectos los cuales se puede mencionar: uno que es direccionado a la ayuda de personas con discapacidad; de la misma manera el otro que son los Centros de Desarrollo Infantil que se encargan de brindar cuidado a niños; estos proyectos son ejecutados por la coordinadora, asistentes, contadora, terapeuta ocupacional y técnicos. Se encuentra ubicado en las calles Malecón 9 de Octubre entre Sucre y Bolívar.

La gestión administrativa es de gran importancia en el ámbito de una empresa, porque permite el manejo adecuado de la misma, cumpliendo de manera organizada los objetivos propuestos, el caso de estudio se lo relaciona con la sublínea de investigación “modelo de gestión administrativa”, permitiendo obtener información oportuna sobre los problemas que surgen en la entidad, conociendo los procedimientos que la organización cumple y asimismo las tareas que realizan los trabajadores que la integran.

La metodología que se aplicó es la del método descriptivo que permitió la recaudación de la información y así mismo el análisis de la misma; esto se llevó a cabo mediante la recolección de datos en base a un instrumento como es la entrevista y se empleó la ficha de la entrevista que fue dirigida tanto a la coordinadora como para los técnicos del proyecto, de este modo se obtuvo la información necesaria para llegar a saber los problemas que afectan al desarrollo interno de la entidad.

El objetivo del caso de estudio es identificar la gestión administrativa que ejecuta el área de proyectos en la institución que es el lugar donde se perciben diversos inconvenientes, para esto se realiza un análisis minucioso empleando referencias teóricas a todas las causas que incitan dichas irregularidades.

Se puede verificar que uno de los factores que afecta en la gestión administrativa de las distintas áreas del GAD de Babahoyo es la ausencia de un plan de capacitación integral dirigidas no solo a los técnicos de proyecto sino al resto del personal, estas herramientas son necesarias para mejorar el área en el que se desenvuelven y en la asignación de tareas determina factores de eficiencia sobre utilizados.

La sobrecarga laboral que poseen los técnicos y asistentes, también la escasez de insumos o materiales para la realización de distintas actividades en los CDI son elementos que impiden el desarrollo normal de las funciones del área. Además el proceso de reclutamiento y selección deficiente, así como la impuntualidad de los trabajadores son inconvenientes que interceden negativamente en la gestión administrativa del área de proyectos.

DESARROLLO

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Babahoyo está compuesto por distintos departamentos y a su vez tienen distintas áreas de trabajo, entre las cuales se encuentra la de proyectos que está integrada por una coordinadora encargada de supervisar y dar seguimiento a los técnicos y asistentes, cuatro técnicos que realizan de manera frecuente trabajo de campo, dos asistentes que tienen como función colaborar en las actividades que ejecuta el área, una contadora y una terapeuta ocupacional.

El área de proyectos tiene como meta fundamental brindar sus servicios de manera eficiente a niños y adultos que posean características específicas de vulnerabilidad en parroquias urbanas y rurales del cantón Babahoyo a través de los Centros de Desarrollo Infantil los cuales se denominarán en los próximos párrafos CDI por su abreviatura, cuatro se encuentran localizados en la ciudad y otros dos en lugares rurales. Además el área ejecuta un programa denominado Proyecto Familias que tiene como función ayudar a través de distintas actividades a personas discapacitadas.

Los CDI son lugares adecuados para brindar una atención en distintos aspectos como salud, nutrición, educación, pedagogía, procesos psicosociales y familiares a niños desde los primeros meses de edad con la finalidad de promover el desarrollo integral de ellos. El proyecto Familias es un programa que implementa el GAD de Babahoyo para atender necesidades de terapia y recreación a personas con discapacidad; los técnicos tienen como una de sus funciones principales la realización de censos para identificar hogares donde residan individuos con

discapacidad, además son los encargados de impartir charlas y terapias que contribuyan a mejorar la salud de aquellas personas.

Los Centros de Desarrollo Infantil son lugares adecuados para el cuidado y atención a niños y niñas desde el primer mes de nacido hasta los 36 meses de edad, estos servicios son efectuados por varios tipos de organizaciones públicas o privadas, que poseen financiamiento propio sin depender de manera económica del Ministerio de Inclusión Económica y Social. Los CDI, se establecen como entidades encargadas de vigilar y fomentar un desarrollo absoluto de niños y niñas, con la colaboración de personas capaces que guíen y apliquen procedimientos educativos integrales. Las actividades especializadas de Desarrollo Infantil integral se ejecutaran a niños y niñas con cierto grado de discapacidad, por medio de una evaluación previa. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2016)

La gestión administrativa es vital en cualquier tipo de organización porque interviene en todos los departamentos y funciones que se realizan en las mismas. Una administración eficaz asegura un futuro de éxitos, porque se encamina de manera coordinada a la consecución de los objetivos planteados por las entidades para el desarrollo y fortalecimiento de sus procesos.

El desarrollo de las empresas estará siempre relacionado a la aplicación de una administración confiable y eficaz, porque esta ayuda a la integración o colaboración de equipos de trabajo y de relaciones laborales afectivas, además la correcta utilización de distintos recursos e instalaciones; de la misma manera muestra las dificultades a vencer y establece acciones correctivas para los inconvenientes que se descubran. (Fuentes & Cordón, 2017)

Cabe destacar que los administradores de las empresas tienen que aplicar técnicas y estrategias para desempeñar de manera absoluta las diversas actividades, además se debe promover la interacción y cooperación de los subordinados los cuales deben esforzarse para cumplir con sus tareas, también una adecuada utilización de materiales y del espacio físico de trabajo para lograr unificación y sinergia que permitan remediar contratiempos o adversidades.

Sin embargo en la institución no se ejecuta una gestión administrativa que involucre a todos los colaboradores en los procesos que posee la entidad, lo que genera también un efecto negativo en el área de proyectos donde se presentan ciertos inconvenientes que influyen de manera directa en sus acciones, intenciones y propósitos.

Una de las contrariedades que ocurre de manera constante en el área de proyectos del GAD de Babahoyo es la sobrecarga laboral que presentan los técnicos, porque realizan distintas funciones que requieren cierto tiempo y esfuerzo para hacerlas tanto en la oficina como en los lugares donde acuden a brindar sus servicios. Después de ir a los sitios de encuentro con la ciudadanía ellos deben regresar a la oficina a registrar algunos datos o información y en ocasiones esto tienen que realizarlo fuera del horario laboral, lo que se torna estresante y un poco frustrante para aquellos trabajadores. Además deben convocar a los usuarios cuando se planifica charlas y eso lo tienen que realizar los fines de semana.

La sobrecarga laboral se origina cuando un empleado se ve con la obligación de ejecutar varias actividades o solucionar más inconvenientes de los que está normalmente acostumbrado. De manera exacta sería la situación en el que un trabajador se siente incapaz de resolver todas

sus obligaciones laborales porque son excesivas; si un individuo no es apto para igualar dicho ritmo se puede indicar que es una sobrecarga laboral para él, sin embargo, por lo general, la sobrecarga es provocada por un aumento considerable de tareas, que en ciertas ocasiones perduran por mucho tiempo. (Martinez, 2019)

En los CDI se puede observar de manera frecuente que no poseen los insumos o materiales necesarios para ejecutar diversas actividades en conjunto con los niños que acuden a dicho lugar. Esto es ocasionado por la gestión de compras ineficiente que realiza el área, convirtiéndose en un punto crítico para el desarrollo y buen funcionamiento de la misma, que trae como consecuencia inconformidad en los usuarios e incumplimiento de algunas actividades planteadas con anterioridad.

Las compras o aprovisionamiento de mercancías vislumbran un procedimiento complicado que no solamente comprenden la negociación y del trámite administrativo. Por medio de una gestión eficiente de compras la organización logra ahorrar dinero, satisfacer a la clientela en atención, cantidad y calidad, y generar beneficios o utilidades empresariales directas, pues la gestión de compras o aprovisionamiento es indispensable para que las empresas se superen o fracasen. Los clientes pueden segmentarse en características de condiciones de compra y se pueden aplicar diversas técnicas a cada segmento. (Gutiérrez, 2018)

Ciertos técnicos de proyectos no poseen los atributos y competencias necesarias para cumplir con los procesos del área, provocando un rendimiento ineficaz que se ve reflejado en las actividades lentas y con errores que efectúan sobre todo las relacionadas al registro de asistencias

e investigación de ciertos temas concernientes al proyecto Familias, además usan técnicas complicadas y excluyen las más fáciles y prácticas por el simple hecho de no conocer de manera íntegra en qué orden y cómo se realizan dichas tareas.

Las competencias profesionales inadecuadas que poseen los empleados en una empresa, están claramente relacionadas con su productividad. Esto es una anomalía más significativa de lo que verdaderamente sería recomendable en cualquier tipo de organización. También se comprueba que origina ciertos descontentos, envidia, circunstancias desagradables y concretamente grandes pérdidas en los balances y cuentas de resultados de las empresas; los trabajadores incompetentes no son rentables. Para remediar este inconveniente, se deberá determinar en primer lugar la procedencia de su aparición. Además la estructura de la entidad, el nivel de liderazgo, supervisión y la manera de encomendar actividades y obligaciones (Gómez , 2016)

La ausencia de un plan de capacitación integral que permita desarrollar aptitudes, habilidades, y aumentar conocimientos en distintos aspectos que tengan relación a las funciones que realizan no solo los técnicos del área de proyectos sino todos los empleados de la empresa en las distintas áreas, influye de manera negativa en la consecución de tareas que son necesarias para la eficiencia de la organización.

La capacitación del personal en las empresas es una actividad muy esencial porque favorece al desarrollo constante en diversos aspectos de los trabajadores. Por esta razón, las organizaciones deben aplicar procedimientos que brinden a los empleados conocimientos, destrezas, técnicas y aptitudes que se requiere para alcanzar un rendimiento adecuado durante todo el tiempo en el que

los trabajadores presten sus servicios a las empresas. Una planificación apropiada del capital humano exige una política de capacitación frecuente. Los gerentes tienen que ser los más interesados en su propia formación y son los que deben ejecutar programas de capacitación para los empleados a su cargo. (Jiménez, 2016)

Aunque se verifique que existan deficiencias en las funciones de los trabajadores, los directivos de la entidad le dan poca importancia a la aplicación de técnicas o estrategias confiables y precisas de capacitación, porque consideran que se utilizan varios recursos que son destinados de forma específica para otras acciones más relevantes en la institución como la remodelación y adecuación de ciertos departamentos.

El proceso deficiente de reclutamiento y selección del personal que establece el departamento de talento humano en el área de proyectos no permite elegir a los mejores candidatos proactivos con características competitivas y experiencia, que posean habilidades y destrezas para prestar sus servicios y cumplir sus metas de manera eficaz, porque se rigen a diversos factores como el grado de amistad que tienen con los aspirantes, atributos físicos, recomendaciones, entre otros. Siendo este un procedimiento muy importante para cualquier tipo de organización es esencial implementar técnicas eficientes que ayuden al desarrollo de esta actividad.

El proceso de reclutamiento y selección en una empresa se fundamenta en un conjunto de actividades secuenciales por medio de los cuales se convoca a personas para ocupar un cargo en la empresa y se eligen las personas que posean las características requeridas para llenar una vacante. Mediante la selección de personal, la empresa puede conocer quiénes de los candidatos

que acudan a cumplir con el proceso son los que tienen mejor opción de ser contratados para que ejecuten de manera eficiente las tareas y responsabilidades que se les encomiende. Este proceso involucra equiparar objetivos, competencias y personalidad del aspirante con los requerimientos del puesto. Comúnmente el departamento de talento humano es el encargado de realizar este procedimiento que es muy importante para el buen funcionamiento de la empresa en general. (Alfaro, 2017)

Las contrataciones a individuos que tengan como finalidad la elaboración de comida para los Centros de Desarrollo Infantil, se las hace a través de un catálogo electrónico donde se puede elegir de manera específica a las personas que tendrán como función realizar la actividad antes mencionada, tomando en cuenta distintos factores como características, experiencias y habilidades gastronómicas, además capacidades para satisfacer a una demanda determinada, contando siempre con insumos y materia prima necesarias. Sin embargo en ciertas ocasiones cuando ya son contratadas dichas personas por sus competencias y destrezas eficientes según lo observado en el catálogo electrónico, al momento de efectuar sus labores no lo hacen de la manera esperada porque no poseen los utensilios adecuados y tampoco la cantidad suficiente de ingredientes para preparar desayunos y almuerzos requeridos para los niños que asisten a los CDI, lo que se transforma en una circunstancia desfavorable para el área de proyectos.

La contratación de personas naturales o jurídicas que ofrezcan un servicio para satisfacer necesidades de una empresa, se la debe realizar de la mejor manera posible, detallando los objetivos, normas y políticas de la empresa para que no haya una confusión ni malos entendidos, de la misma manera la personan contratada tiene que dar todas las facilidades para conocer con

detalle sus propósitos y la manera como efectúan sus funciones, las cuales se regirán a los requerimientos del contratante. (Arias & Minguela, 2018)

En temporadas de invierno donde el clima es un poco cambiante y se percibe precipitaciones de lluvia con mucha frecuencia que provocan la inasistencia de los niños a los CDI, se observa un gran inconveniente que causa pérdidas de recursos económicos en lo que respecta a la preparación de la comida porque excede a la cantidad demandada, la misma que es planificada con días de antelación, no obstante la carencia de acciones preventivas para conocer cuántos días van a estar ausentes los infantes por los factores meteorológicos antes mencionados es un estímulo al crecimiento de aquel problema.

La pérdida de recursos económicos en una organización puede manifestarse por la influencia de factores externos a la misma como competidores, tecnología y fenómenos naturales, entre otros, que pueden ser el origen determinante de su éxito o fracaso sin dejar atrás la influencia de factores internos que también son significativos. Esta perspectiva puede ayudar a ejecutar una planificación de medidas correctivas más precisas para la organización. Un procedimiento de carácter general de los inconvenientes en la administración empresarial permite el estudio de la relación entre la organización y su entorno. (Díaz & Cruz, 2018)

Otro de los factores que influye en la deficiente gestión administrativa en el área de proyectos del GAD de Babahoyo es que poseen equipos informáticos obsoletos, los técnicos manifiestan que las computadoras tienen muchos años de ser adquiridas, se encuentran averiadas, sin mantenimiento por estas razones operan con virus y algunos programas no funcionan lo que

ocasiona una lentitud al momento de registrar las asistencias de los usuarios, provocando una deficiencia en las funciones y tareas que tiene que cumplir.

En algunas ocasiones los asistentes del área al momento de buscar alguna información valiosa, las computadoras se paralizan, el sistema operativo no responde, esto permite que los programas informáticos y páginas web no funcionen de la manera esperada, por lo tanto se hace difícil obtener resultados de la información; es así que los empleados se encuentran en una circunstancia desfavorable para el cumplimiento óptimo de sus labores

Esta situación afecta a la productividad de las actividades dentro del área porque los técnicos y asistentes se sienten frustrados por la pérdida de tiempo y ante este suceso algunos de ellos optan por llevar sus propios equipos asumiendo riesgos de que sean extraviados o hurtados y también generando incomodidad por el peso de los dispositivos. Además significa un gasto económico para la administración debido a las reparaciones de máquinas antiguas en lugar de incorporar tecnologías nuevas.

Las tecnologías obsoletas comúnmente influyen en la disminución de la productividad en las organizaciones, es por eso que toda entidad debe operar con tecnologías actualizadas como factor estratégico para optimizar el tiempo de los trabajadores y la ejecución de sus actividades de manera eficiente y sin complicaciones brindando efectividad en el personal, por tal motivo las instituciones que aun utilizan dispositivos antiguos deben optar por la adquisición de máquinas con alta tecnología que le permita un buen desempeño en las operaciones ayudando a que el establecimiento se destaque ante la competencia. (Alles, 2017)

Otro inconveniente laboral que perjudica la gestión administrativa en el área de proyectos es la impuntualidad de sus funcionarios. La coordinadora encargada de supervisar este departamento da a conocer que los asistentes no llegan en el horario establecido cuando tienen que acudir a los CDI sobre todo a los centros que se encuentran en parroquias rurales a más de 45 minutos de la ciudad.

En el proyecto Familias también se puede comprobar que los técnicos acuden tarde a los lugares donde tienen que realizar terapias a las personas con discapacidades, además expresan diversas excusas para no ser reprendidos ni sancionados, es así que se nota un trabajo deficiente porque algunos de ellos llegan agitados, sin las herramientas necesarias para poder realizar con normalidad las sesiones. Este escenario es desacertado para ejecutar una gestión administrativa de manera idónea provocando que en el área no se pueda cumplir las metas planteadas.

La puntualidad laboral es uno de los factores más importantes y característicos que tiene una empresa por la sencilla razón de que cuenta con empleados responsables, con valores, dedicados y comprometidos a su labor que a través del cumplimiento de su trabajo y el buen funcionamiento de las actividades en equipo ayudan al crecimiento, eficiencia y a la competitividad de la institución, es por eso que un empleado impuntual no puede aportar de gran manera al desarrollo de una empresa porque no labora todas sus horas completas retrasando las funciones operativas de la organización. (Fernández & Junquera, 2017)

En el área de proyectos del GAD de Babahoyo ciertos empleados se encuentran inmersos en la desmotivación laboral, algunas de las causas que influyen de forma negativa en la motivación es la falta de recursos y materiales para poder ejecutar sus actividades, las numerosas diligencias, la manera en cómo se transportan, las distancias extensas donde se encuentran los CDI, los desacuerdos en trabajo de equipos, falta de incentivos y el bajo sueldo que reciben, los mismos que son factores que afectan a los colaboradores haciendo que no operen con la vocación y capacidad que espera la empresa.

La desmotivación laboral es un problema que se presenta frecuentemente en la mayoría de las empresas, la misma que provoca irregularidades en las actividades de los empleados y en la cultura organizacional; la motivación es una responsabilidad tanto de los directivos como del trabajador, la organización es la encargada de generar un ambiente propicio, crear estrategias que faciliten el desempeño laboral, incentivar, reconocer el esfuerzo de su personal y dar una remuneración justa, así mismo el empleado debe estar comprometido y dar todo de sí a la entidad, además tiene que estar seguro de las capacidades que posee y mostrar compromiso e interés hacia la institución. (Escalera, 2017)

Los técnicos también dan a conocer su inconformidad en las actividades laborales por las extensas horas de trabajo que tienen que cumplir mediante distintos procedimientos, la carencia de herramientas para poder efectuar de manera eficaz las terapias y la falta de retribución económica para gastos de viáticos

Los salarios que perciben los asistentes y técnicos del área no son suficiente para cubrir todos los gastos que demanda la ejecución de sus actividades, los cuales tienen que hacerlo de manera obligatoria para poder llegar sus lugares determinados de trabajo y ejecutar sus funciones con normalidad. Los asistentes de los CDI manifiestan su inconformidad, aluden que reciben un sueldo bajo en comparación a todo el esfuerzo y trabajo que realizan, adicional a eso confirman su descontento en los gastos que tienen que hacer para sus viáticos, ya que consumen de su propio dinero para los viajes diarios que deben de hacer a los distintos centros, algunos de ellos expresan que resulta un gasto muy significativo al mes porque deben de visitar dos centros que están ubicados en parroquias rurales aproximadamente a una hora de la ciudad generando un coste mayor y también tienen que acudir a cuatro centros que están dentro de la localidad.

Los viáticos son considerados como parte del salario cuando se presentan de modo frecuente, estimando los gastos de transporte que realiza un trabajador de manera diaria por la actividad y exigencia de sus funciones en una empresa. Las instituciones deben evitar que sus empleados se sientan preocupados e inconformes por tener que gastar en una actividad que le corresponde netamente a las administraciones de las organizaciones, más bien tienen que compensar y satisfacer las necesidades de sus subordinados para el buen desarrollo del ejercicio empresarial. (Flores, 2018)

También se puede verificar los conflictos laborales que acontecen en el área de proyectos, ante esta circunstancia los asistentes y técnicos no pueden ejecutar sus funciones con un mejor desempeño por los desacuerdos que existen entre compañeros, las diferencias personales y por disconformidades debido a la falta de recursos, como se ha dado en algunas ocasiones que dos o

más trabajadores quieren utilizar las mismas herramientas para sus tareas en el mismo momento ocasionando molestias entre ellos; por esta razón la gestión administrativa del departamento se ve afectada porque a la coordinadora se le imposibilita llevar una planeación en relación a los objetivos, no puede establecer un orden o una forma sistemática de cómo realizar y facilitar el cumplimiento de las tareas.

Las empresas deberían deducir el origen de los conflictos laborales que se presentan en su interior para poder solucionarlos radicalmente. En muchos casos las organizaciones intentan calmar en el momento la situación complicada en la que se encuentran y no parece importarles los problemas más intensos y complicados que podrían darse en un futuro, por esto desde el primer instante en el que ocurran conflictos, tienen que solucionar los factores que causan estas discrepancias para así promover un ambiente agradable de trabajo. (Villa, 2016)

En base a una de las preguntas de la entrevista que se realizó a la coordinadora del área de proyectos del GAD de Babahoyo donde se menciona la manera como se realiza la gestión administrativa en el área, se obtuvo información determinante y precisa porque ella pudo manifestar todo lo correspondiente a los distintos procedimientos y actividades administrativas que se realizan en la misma, las cuales son afectadas de forma directa por los distintos inconvenientes laborales que se presentan de manera común.

CONCLUSIONES

Los técnicos poseen una sobrecarga laboral notoria que se ve reflejada en las tareas excesivas que deben realizar, influye en el desempeño al momento de ejecutar sus funciones y en el logro de metas establecidas, a esto se le suma la falta de insumos o materiales que imposibilitan el desarrollo normal de las actividades en los Centros de Desarrollo Infantil.

Los procesos deficientes de reclutamiento y selección de personal, impiden elegir a los candidatos idóneos para ejecutar de manera correcta las distintas actividades del área; también las contrataciones de servicios que ofertan personas externas poco confiables, afectan al buen funcionamiento de los proyectos.

La falta de un plan de capacitación integral para que todos los trabajadores de la institución puedan desarrollar sus conocimientos, habilidades y aptitudes que aporten al crecimiento profesional de ellos; la comunicación deficiente, los conflictos laborales y la impuntualidad de ciertos técnicos, dificultan la consecución absoluta de los procedimientos internos y responsabilidades del área.

Los técnicos y asistentes se sienten inconformes con sus salarios porque no son suficientes para cubrir con todos los gastos que demanda el trabajo que ejecutan, además las herramientas tecnológicas obsoletas con las que efectúan sus labores y la marcada desmotivación que tienen los empleados disminuye la productividad del área, afectando en gran manera a la eficiencia y eficacia de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, M. (2017). *Administracion del Personal*. Ciudad de Mexico: Red Tercer Milenio.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Arias , D., & Minguela, B. (2018). *Dirección de la Producción y Operaciones*. Madrid: Pirámide Ediciones.
- Díaz, F., & Cruz, A. (2018). *Administración de Empresas*. Barcelona: OMM Press.
- Escalera, G. (2017). *La organizacion empresarial y sus recursos humanos*. Barcelona: Ediciones Académicas.
- Fernández, E., & Junquera, B. (2017). *Iniciación a los Recursos Humanos*. Oviedo: Septem Ediciones.
- Flores, R. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Mexico: Editorial Digital UNID.
- Fuentes, M., & Cordon, E. (2017). *Fundamentos de Direccion y Administración de Empresas*. Madrid: Pirámide.
- Gómez , L. (2016). *Gestion de Recursos Humanos*. Madrid: PEARSON.
- Gutiérrez, C. (2018). *Logística de Aprovisionamiento*. Madrid: Ediciones Síntesis.
- Jiménez, D. (2016). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones ESIC.
- Martinez, J. (2019). *Ejercita tu talento*. Barcelona: PROFIT Edotorial.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2016). *Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral*. Quito: Dirección Nacional de Comunicación Social.
- Villa, J. (2016). *Manual de negociación y resolución de conflictos*. Barcelona: Profit Editorial.

ANEXOS

Anexo 1: Entrevistas dirigidas a la coordinadora del área de proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Babahoyo

- 1.- ¿Cuáles son las debilidades y fortalezas más notorias que posee el área de proyectos?
- 2.- ¿Cómo influyen las debilidades o inconvenientes en el funcionamiento del área?
- 3.- ¿De qué manera se ejecuta la gestión administrativa en el área?
- 4.- ¿Cuáles son las principales actividades que realizan la coordinadora, técnicos y asistentes?
- 5.- ¿Cómo se ejecuta el proceso de adquisición de insumos y materiales para utilizarlos en los CDI y en el Proyecto Familias?
- 6.- ¿Cómo se evalúa el desempeño laboral de los asistentes y técnicos?
- 7.- ¿Cuál es su opinión respecto al cumplimiento de las labores que realizan los empleados en la empresa?
- 8.- ¿De qué manera el GAD realiza contrataciones a empresas o personas externas para que presten un servicio determinado a la institución?
- 9.- ¿Los empleados cumplen de manera absoluta con sus horarios de trabajo?
- 10.- ¿El área de proyectos cumple sus objetivos planificados?

Anexo 2: Entrevistas dirigidas a los técnicos y asistentes del área de proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Babahoyo

- 1.- ¿Cuáles son los principales inconvenientes que se presentan en el área de proyectos?
- 2.- ¿Cuáles son las funciones y actividades que ejecutan los técnicos y asistentes de proyecto?
- 3.- ¿Cuánto tiempo aproximado utilizan los técnicos para realizar sus actividades?
- 4.- ¿Los empleados poseen aptitudes y competencias necesarias para realizar sus tareas?
- 5.- ¿Cómo se realiza el proceso de capacitación al personal en la empresa?
- 6.- ¿Qué programas o actividades de motivación se ejecutan en el área para motivar al personal?
- 7.- ¿El área de proyectos cuenta con equipos informáticos actualizados?
- 8.- ¿Cuáles son los factores fundamentales que desmotivan a los empleados?
- 9.- ¿Cómo se trasladan los técnicos a los CDI que se encuentran lejos de la ciudad?
- 10.- ¿Qué recomendaría usted para solucionar dichos inconvenientes?