



**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**

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

**TEMA:**

Procesos organizacionales de la Empresa Constructora Sudconar S.S de la ciudad de  
Babahoyo

**EGRESADO:**

Byron Daniel Verdezoto Albiño

**TUTOR:**

ING. COM. Teófilo Roberto Fernández Bayas, MAE.

**AÑO:**

2020

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso está enfocado en la empresa SUDCONAR S.A., la cual inicio sus actividades económicas el 4 de mayo del 2011, en la ciudad de Babahoyo. Esta empresa tiene como actividad lucrativa principal, la construcción de carreteras y calles. Además también se dedica a la construcción de todo tipo de edificios no residenciales, proyectos de obras y construcción de ingeniería civil, trabajos de adecuación de vías, terrenos y demás obras relacionadas a esta actividad, en sectores públicos y privados.

Actualmente la compañía afronta diversas problemáticas, entre los principales; se tiene a conocimiento la baja eficiencia laboral de su nómina de talento humano, deficiente división de las tareas organizacionales, y la inadecuada gestión organizativa de los procesos internos derivados de la actividad económica de la empresa.

El objetivo central de esta investigación es: “Analizar las falencias de los procesos organizacionales de la constructora SUDCONAR S.A, para determinar las causas y las respectivas consecuencias de los problemas que se susciten en la compañía”.

El presente informe está basado en la sublínea de investigación “Modelo de Gestión Administrativa de la Carrera de Ingeniería Comercial”. Se planteó bajo este modelo, debido a que los temas a tratar en el desarrollo son estrictamente referentes a gestión organizacional, administración de empresa, desempeño laboral, división del trabajo y estructura organizacional de procesos, asociados a la realidad de la empresa en estudio con el objeto de generar un análisis con contenido adecuadamente fundamentado.

Este caso está desarrollado bajo los parámetros de la metodología de investigación cualitativa en consolidación con el método inductivo, permitiendo por medio de la observación, la experimentación, y el estudio de los diversos sucesos que acontecen en la empresa SUDCONAR S.A., para poder generar una conclusión pertinente.

Las herramientas de recolección de datos implementadas en el caso son la ficha de observación y una entrevista al gerente para obtener información fiable y real respecto a la compañía.

## DESARROLLO

La empresa SUDCONAR S.A, con RUC N. 1291740185001, es una compañía de origen babahoyense creada en el año 2011, cuya función económica es dedicarse a las actividades de construcción de obras civiles, relleno de terreros, construcción en general de edificaciones no residenciales, etc. El representante legal actual de la compañía es el Sr. César Rodrigo Armijos Mora, y su establecimiento se encuentra ubicado en la Av. Juan X Marcos 215 y calle N.

Los accionistas de SUDCONAR S.A, son la Sra. María Armijos Verdezoto y el Sr. Cesar Armijos Mora, la empresa en sus inicios fue creada con un capital de 1600 dólares. Fue inscrita en el Registro Mercantil el 4 de mayo del 2011 y registrada en la SUPERCIAS, el 11 de mayo del mismo año.

La empresa dispone de una estructura organizacional conformada por 12 personas que asumen las siguientes funciones según sus áreas:

- Área administrativa (1 gerente y 1 empleado)
- Área contable (1 contador general y 2 auxiliares contables)
- Área operativa (5 operadores)
- Área Operativa y Obras (1 Jefe departamental y 1 Supervisor)

La estructura organizacional engloba los distintos puestos o cargos en el interior de la empresa, los títulos y las obligaciones de sus demás colaboradores, así como también de la cadena de mando existente (ESAN, 2016). Cuando la estructura organizacional y la división del trabajo es la correcta, los procesos internos siguen su cauce normal.

La constructora SUDCONAR, mantiene contratos adjudicados con el Sector Público, para construcción de muros, construcción de alcantarillas, entre otros. La constructora

para acceder a trabajar con el Sector Público, realiza sus postulaciones a través de la página del Servicio Nacional de Contratación Pública, para entrar a un sorteo y evaluación pertinente en donde varias veces ha ganado adjudicaciones para realizar obras estatales.

La compañía SUDCONAR registra falencias en sus procesos organizacionales, también denominados procesos internos. Es importante reconocer que los procesos organizacionales se subdividen de la siguiente manera:

- Procesos de trabajo, centrados en la consecución de las tareas empresariales, estos procesos son dos, el administrativo y el operativo.
- Procesos de conducta, se centra en las dinámicas del equipo de trabajo, y vincula los procesos de comunicación, toma de decisiones y aprendizaje del talento humano.
- Procesos de cambio, asociados a la evolución y crecimiento de la empresa.

Está claro que la compañía no ha generado un estudio para evaluar sus procesos internos y determinar falencias en los mismos. A continuación se mostrará las conjeturas que tiene la empresa entorno a los diferentes procesos que no son adecuadamente gestionados en la compañía.

Por medio de las herramientas de recolección de información se pudo determinar que la empresa en estudio no cuenta con un manual de procedimientos. Un manual de procedimientos es un instrumento administrativo que apoya el quehacer cotidiano de las diferentes operaciones de cada una de las áreas de una empresa (ingenieria.unam.mx, 2019). Los manuales son de mucha utilidad dentro de una empresa debido a que ayudan a resolver los posibles problemas que se presenten en el diario organizacional. La falta de un manual de procedimientos origina en la empresa SUDCONAR:

- Desfases de las operaciones regulares de trabajos relacionados a las actividades administrativas por parte del personal de la empresa.
- Baja capacidad de respuesta de los departamentos para detectar y resolver fallas puntuales surgidas.
- Desorientación en los procesos departamentales.
- Errores en el llenado de ciertos formatos y documentos administrativos.
- Inseguridades por parte del personal a la hora de ejercer sus funciones.
- Falta de planificación, organización y orden en la generación de documentos de los archivos tanto físicos como digitales de la empresa.

En cuanto al aspecto financiero y contable de la empresa, se tiene conocimiento de que no ha emitido desde hace 2 años atrás la información contable (estados de resultados, estados de flujo de efectivo, estado de patrimonios, etc) al portal público de la Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros.

En el Reglamento de Información y Documentos a remitir a la SUPERCIAS (2015) afirma:

Art. 1.- Las compañías nacionales anónimas, en comandita por acciones, de economía mixta, de responsabilidad limitada y las que bajo la forma jurídica de sociedades constituya el Estado, las sucursales de compañías u otras empresas extranjeras organizadas como personas jurídicas y las asociaciones y consorcios que formen entre sí o con sociedades nacionales vigiladas por la entidad, y éstas últimas entre sí y que ejerzan sus actividades en el Ecuador, remitirán a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, dentro del primer cuatrimestre de cada año, los estados financieros y sus anexos, mediante el portal web institucional. (pág. 2)

Es importante mencionar que si la empresa no cumple esta normativa, dentro del plazo establecido por la Ley, será agregado en el Informe de Obligaciones Pendientes para la empresa.

La Empresa SUDCONAR no dispone de un manual para los procesos de selección y contratación de personal en favor de la empresa. El manual de procedimientos de reclutamiento y selección de personal es un conjunto entrelazado de etapas que tienen como propósito principal el reclutar y contratar al personal más apto para un puesto de trabajo en una empresa u organización (Martínez SigÜenza, Luis Antonio, 2013). La falta de este manual, genera un proceso deficiente de contratación de personal, puesto que no se siguen lineamientos específicos para seleccionar al talento humano más idóneo para los intereses de la empresa.

SUDCONAR S.A, no dispone de una misión y visión actualizada para encaminar a sus empleados a conseguir objetivos puntuales para el progreso de la empresa. “La misión y visión permite perfilar los objetivos de la empresa, la manera que se aproximará a su público y sus estrategias de crecimiento y desarrollo futuro” (Crecer, 2016). Se debe discernir que si la empresa no cuenta con una misión clara, una visión estratégica, no podrá alcanzar el éxito deseado.

En cuanto a la planificación estratégica, la compañía constructora no realiza una adecuada planificación, ni financiera, ni de actividades departamentales. “Cuando no se planifica, no hay eficiencia en la empresa” (BMA GROUP, 2017). Los efectos de no contar con una adecuada planificación estratégica son los siguientes:

- Bajo cumplimiento de metas proyectadas,
- Desventajas frente a la competencia de la localidad.
- Inadecuado uso de recursos,
- Pérdida de oportunidades en el mercado,

- Poca o carente eficiencia organizacional,

Para prevenir todos estos problemas en la organización, es evidente que al contar con una buena planificación, las decisiones administrativas tendrán una misma dirección, así se evita la incertidumbre operativa y problemas mayores que afecten la rentabilidad de la compañía.

El talento humano no dispone de una guía de respaldo para realizar sus funciones pertinentes, debido a que la empresa no dispone de un manual de funciones. El manual de funciones establece las diferentes descripciones de puestos, cargos y asignaciones de las áreas de trabajo dentro una institución con fines lucrativos (Aiteco Consultores, SL, 2019). De acuerdo a la investigación realizada en la constructora, el gerente supo manifestar que considera a la empresa de tamaño pequeña como para necesitar estrictamente un manual de funciones que describa asuntos que son conocidos por todos sus integrantes.

Otro de los aspectos a considerar es el equipamiento de los operadores de la constructora, debido a que muchos de los trabajadores incumplen con el uso adecuado del equipo brindado por la empresa. “El uso del equipo de protección personal es indispensable en toda obra para garantizar la seguridad e integridad física de los trabajadores” (Modenese, 2015). Preservar la integridad de los obreros es un punto primordial para la empresa, por ende es obligatorio que el obrero use todos los implementos necesarios (cascos, guantes, chaleco reflector, etc) dentro de sus labores.

Otra de las falencias es la falta de una adecuada supervisión de las obras que realiza la constructora, esto genera retraso en las obras muchas veces debido a que los obreros no llevan un ritmo y avances de trabajo en el tiempo acordado. El supervisor de obra tiene por objetivos básicos vigilar el tiempo, costo y calidad con que se efectúan los



trabajos previamente establecidos en el presupuesto, y sobre todo dar seguimiento presencial de los avances de cada obra (Arquiénpolis, 2019).

Por otra parte la empresa no cuenta con planes motivacionales, por ello los trabajadores no se sienten arraigados hacia el cumplimiento de las metas de la compañía. “Un plan motivacional es un medio que permite a las empresas no solo conocer el nivel de motivación de sus trabajadores, sino que también provee las formas adecuadas de actuación para cada caso” (Kyocera, 2019). En consecuencia si el personal no se siente motivado, no generara valor alguno hacia el progreso de la organización, y para estos casos es necesario implementar planes de incentivos o medios motivadores.

En cuanto a la imagen institucional, la empresa está perdiendo reconocimiento tanto a nivel local como provincial debido a las casi nulas estrategias de marketing y publicidad generadas por SUDCONAR S.A. La publicidad como es de saber común, es una forma de comunicación emitida a los clientes que tiene como objetivos; mejorar la imagen de una marca o reposicionarla en la mente del consumidor e incrementar el consumo de un producto o servicio (Dany Ortiz, 2019).

En efecto, la empresa pierde competitividad por falta del reconocimiento de su imagen institucional y de sus servicios que oferta. Dado que el marketing y la publicidad van de la mano para generar impacto positivo en las ventas, la empresa SUDCONAR tendrá afectaciones en sus ingresos operativos a largo plazo por consecuencia de lo anteriormente detallado.

Otro de los problemas detectados en la investigación es la falta de capacitación dirigida al talento humano de la compañía, se tiene a conocimiento que no se han brindado capacitaciones al personal actual. “La capacitación servirá para que todos los colaboradores de la empresa cuenten con las competencias específicas y genéricas necesarias para desempeñarse de manera eficiente dentro la empresa” (ESAN, 2017).

SUDCONAR es una empresa que no está a la altura competitiva, pues teniendo ya nueve años en el mercado y no haber recibido capacitación alguna; esto genera varios problemas, como el bajo desempeño y rendimiento del personal.

El personal necesita de un área cómoda donde día tras día pueda desempeñarse mejor sintiéndose seguros, enriquecidos y llenos de conocimiento, percibiendo una transición hacia otra dimensión de saberes sintiéndose preparado para desempeñar una nueva área ya sea dentro de la misma empresa como de fuera. El sentirse valorado y apreciado es un sentimiento que se refleja en el desarrollo de sus funciones logrando una atmósfera agradable con sus compañeros de trabajo y con sus jefes ayudando al mejoramiento de la productividad de la empresa (Ruiz Villar & Díaz Cerón, 2015).

Existe una falta de liderazgo y por ende no hay una precisión en la delegación de funciones en la empresa SUDCONAR. “El mal liderazgo afecta la capacidad de la empresa de retener empleados y afecta la moral del personal, la motivación y la productividad” (McGurgan, 2019). Se piensa que el trabajo y actitud de un líder viene solo del jefe, pero una actitud de líder debe de tenerla todos sean o no jefes de áreas, pero la empresa en estudio es una excepción a este criterio, pues no existe una actitud de líder en los jefes de las áreas, se necesita tomar el control y las debidas resoluciones en los acontecimientos organizacionales para mejorar el rendimiento de la empresa y tomar decisiones acordes.

La deficiente gestión empresarial está ocasionando un decrecimiento de las ventas de los servicios que oferta la compañía. A continuación se detallan los ingresos que la compañía ha mantenido los últimos 3 años.

Tabla 1

*Comparación de los ingresos de la empresa SUDCONAR S.A.*

<b>COMPARATIVO DE INGRESOS PARA LOS AÑOS 2015, 2016, 2017 Y 2018</b>					
<b>SUDCONAR S.A.</b>					
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>DIFERENCIAL ANUAL</b>	<b>TASA DE INCREMENTO</b>	<b>INCREMENTO /DISMINUCIÓN</b>
INGRESOS	\$ 123.109,11	\$ 280.394,58	\$ 157.285,47	127,76%	↑
<b>DIFERENCIAL</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>ANUAL</b>		
INGRESOS	\$ 280.394,58	\$ 280.331,16	-\$ 63,42	-0,02%	↓
<b>DIFERENCIA</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>ANUAL</b>		
INGRESOS	\$ 280.331,16	\$ 221.457,20	-\$ 58.873,96	-21,00%	↓

\*Los datos mostrados en la tabla fueron obtenidos en el Portal Público de la SUPERCIAS.

“La Gestión Empresarial precisa de una correcta toma de decisiones, lo cual hace necesaria una serie de medidas y estrategias cuya finalidad es la de mejorar la productividad y competitividad de la empresa” (ISOTools, 2018). Conforme este fundamento la empresa tuvo una adecuada gestión empresarial para el año 2016 resultando un nivel de ingresos superior al del 2015, registrándose un crecimiento de ventas del 127.76%.

Pero esto no se mantuvo para el siguiente año registrándose un decrecimiento en el 2017 del 0.02%. El mismo evento se repitió de manera más progresiva, registrándose para el 2018 un decrecimiento del 21% de las ventas al realizar una comparación de valores entre el 2017 vs el 2018. Estos resultados negativos se debieron a diversas

causas como: bajo compromiso del talento humano hacia los fines de la empresa, deficiente gestión administrativa, falta de estrategias para captar más clientes para que la empresa obtenga más ingresos, etc.

La institución carece de un software contable para el tratamiento de las operaciones lucrativas que maneja la empresa. Esto genera retrasos en la generación de informes y balances. “Un sistema contable contiene toda la información de la empresa tanto los datos propiamente contables como financieros. Gracias a ello, es posible entender la situación económica de una sociedad de manera rápida y eficaz” (Navarro, 2015). Es vital que la empresa cuente con un sistema informático que permita automatizar y agilizar los procesos de generación de informes financieros.

También se conoció que la empresa por asuntos de retrasos en la generación de información y registros financieros aún no se ha emitido en la página de la SUPERCIAS, los estados financieros del periodo comercial 2019.

La empresa SUDCONAR S.A, contrata personal adicional de acuerdo a los contratos que se le presenten y conforme la duración de las obras, a esto se le denomina contratos ocasionales. “El contrato de trabajo ocasional es aquel por medio del cual se desempeñan labores extraordinarias, con la finalidad de cubrir necesidades del empleador” (actualicese.com, 2015). Este tipo de contratos usualmente los maneja la empresa para cuando necesitan completar el equipo de obreros del que deben disponer para cumplir diferentes tipos de obras civiles.

Otros de los factores que afectan a la compañía constructora es que a veces se producen retrasos en el pago de los sueldos de la nómina de empleados y obreros. “El Art. 83 del Código de Trabajo establece que el plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes” (LIDERES, 2013).

A menudo la empresa tiene estos retrasos debido a que las empresas con las que mantienen los contratos no les cancelan en el tiempo acordado los haberes en favor de la compañía.

## CONCLUSIONES

Se concluye que las causas que originan problemas en los procesos organizacionales de la constructora SUDCONAR S.A, son principalmente la falta de una adecuada planificación estratégica, donde se fije la misión y visión de la compañía y los recursos que la empresa va a usar para conseguir sus metas o propósito lucrativo.

Otro de los puntos relevantes es que la empresa no dispone de un manual de procedimientos internos, ni de un manual de funciones. Esto origina que los procesos organizacionales no seas eficientes y surjan desfases en la generación de informes y cumplimientos de las tareas de los diferentes departamentos de la constructora.

La falta de una adecuada gestión enfocada al tratamiento de generación e impulso sobre los ingresos de la empresa, está originando que las ventas de los dos últimos años tengan en común el factor de declive anual o decrecimiento de ventas. Esto genera preocupación por parte de la gerencia debido a que desde que se creó la compañía en el 2011 hasta el 2015 habían tenido resultados positivos e incrementos en los ingresos. Pero desde el 2016 hasta el 2018 que se evaluaron los ingresos se demostró que decayeron casi la cuarta parte del total de los ingresos del año 2017 como se lo explicó anteriormente.

## BIBLIOGRAFÍA

- actualicese.com. (16 de Febrero de 2015). *Contrato de trabajo ocasional*. Recuperado el 18 de Enero de 2020, de actualicese.com: <https://actualicese.com/contrato-de-trabajo-ocasional/>
- Aiteco Consultores, SL. (2019). *Manual de Funciones de Puestos de Trabajo*. Recuperado el 16 de Enero de 2020, de Aiteco Consultores: <https://www.aiteco.com/manual-de-funciones/>
- Arquínépolis. (2019). *Funciones de un Supervisor o RESIDENTE DE OBRA*. Recuperado el 16 de Enero de 2020, de Arquínépolis: <https://arquinetpolis.com/funciones-supervisor-residente-obra-000125/>
- BMA GROUP. (8 de Noviembre de 2017). *6 TERRIBLES CONSECUENCIAS DE NO PLANIFICAR EN LAS EMPRESAS*. Recuperado el 16 de Enero de 2020, de BMA GROUP: <https://brendamarreropr.com/6-terribles-consecuencias-de-no-planificar-en-las-empresas/>
- Crecer. (2016). *MISIÓN Y VISIÓN EN LA EMPRESA. ¿POR QUÉ SON IMPORTANTES?* Recuperado el 16 de Enero de 2020, de Crecer: <http://www.creer.cl/importancia-mision-vision-empresas/>
- Dany Ortiz. (22 de Julio de 2019). *Marketing y publicidad: ¿cuáles son las diferencias?* Recuperado el 2 de Enero de 2020, de cyberclick: <https://www.cyberclick.es/numerical-blog/marketing-y-publicidad-cuales-son-las-diferencias>
- DATADEC. (4 de Diciembre de 2017). *DATADEC*. Recuperado el 15 de Enero de 2020, de <https://www.datadec.es/blog/factura-electronica-y-digitalizacion-certificada/la-falta-de-comunicacion-en-la-empresa-destroza-la-productividad>
- ESAN. (20 de Julio de 2016). *Diseño organizacional versus estructura organizacional*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de CONEXIONESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/disenio-organizacional-versus-estructura-organizacional/>
- ESAN. (5 de Agosto de 2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. Recuperado el 14 de Enero de 2020, de Conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- ESAN. (14 de Julio de 2017). *¿Cuál es el impacto de la capacitación del personal en la organización?* Recuperado el 2 de Enero de 2020, de CONEXIONESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/07/cual-es-el-impacto-de-la-capacitacion-del-personal-en-la-organizacion/>

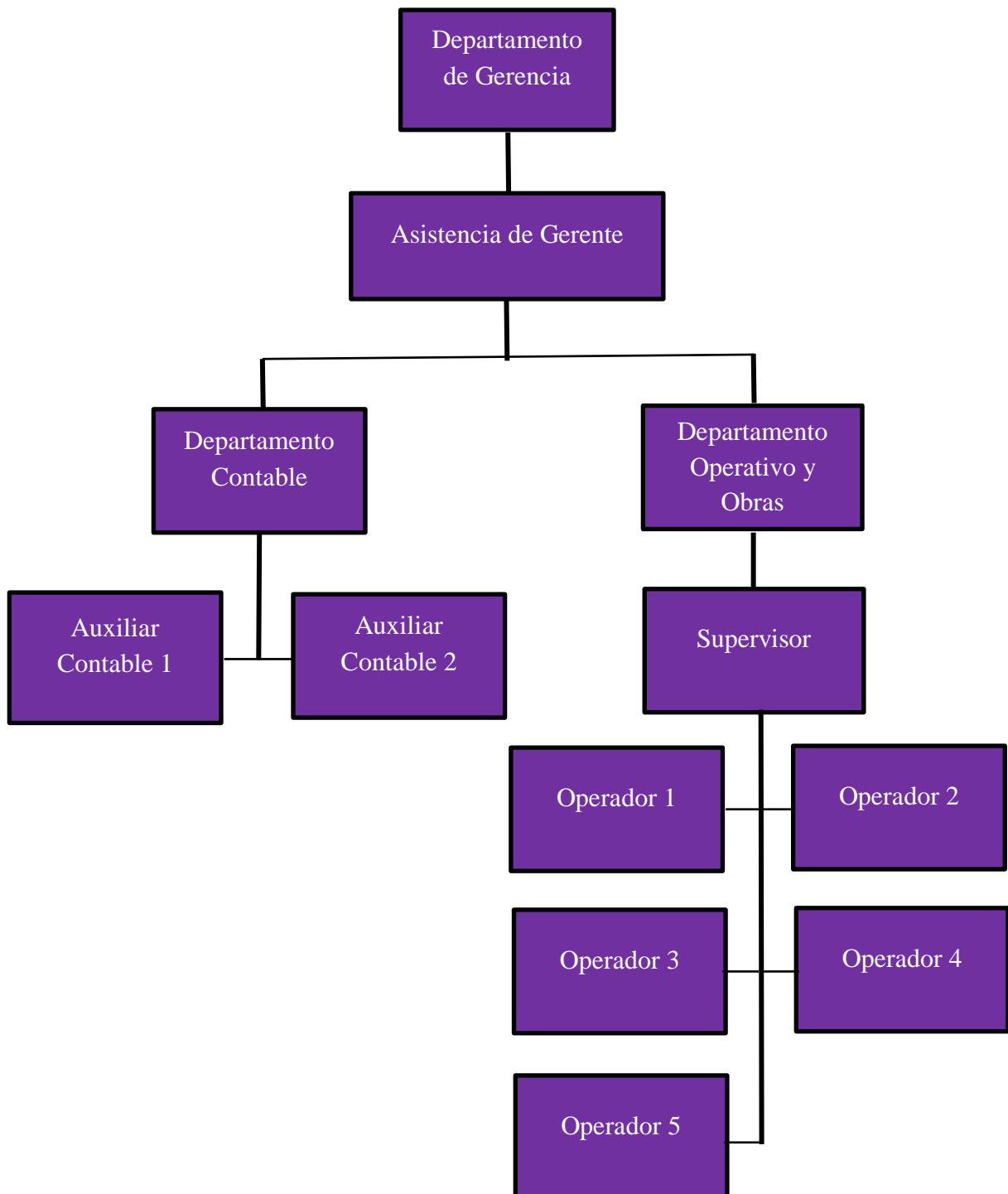
- ingenieria.unam.mx. (2019). *MANUAL DE PROCEDIMIENTOS*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de ingenieria.unam.mx:  
<http://www.ingenieria.unam.mx/~guiaindustrial/disenoinfo/6/1.htm>
- ISOTools. (9 de Mayo de 2018). *La Gestión Empresarial como clave del éxito*. Recuperado el 19 de Enero de 2020, de isotools.org: <https://www.isotools.org/2018/05/09/la-gestion-empresarial-como-clave-del-exito/>
- Kyocera. (14 de Enero de 2019). *Plan de motivación laboral: guía para elaborarlo*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de kyocera: <https://smarterworkspaces.kyocera.es/blog/plan-de-motivacion-laboral-guia-para-elaborarlo/>
- Martínez Sigüenza, Luis Antonio. (9 de Abril de 2013). *Como hacer un Proceso de reclutamiento y de selección de personal efectivo*. (EOI) Recuperado el 17 de Enero de 2020, de Escuela de Organización Industrial:  
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/04/09/como-hacer-un-proceso-de-reclutamiento-y-de-seleccion-de-personal-efectivo/>
- McGurgan, H. (2019). *Principales señales de mal liderazgo*. (C. Celano, Editor) Recuperado el 16 de Enero de 2020, de La Voz: <https://pyme.lavoztx.com/principales-seales-de-mal-liderazgo-12229.html>
- Modenese, P. (05 de Octubre de 2015). *El Equipo de Protección Personal (EPP) requerido en toda construcción*. (P. Modenese, Editor, & P. Modenese, Productor) Recuperado el 16 de Enero de 2020, de Manual de Obra:  
<https://www.manualdeobra.com/blog/2015/10/4/el-equipo-de-proteccion-personal-epp-requerido-en-toda-construccion>
- Navarro, X. (10 de Noviembre de 2015). *¿Qué es un sistema contable y para qué sirve?* Recuperado el 18 de Enero de 2020, de deustoformacion:  
<https://www.deustoformacion.com/blog/finanzas/que-es-sistema-contable>
- Ruiz Villar, M. C., & Díaz Cerón, A. M. (Enero de 2015). *Universidad Veracruzana*. Recuperado el 14 de Enero de 2020, de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/capacitar1996.pdf>
- SUPERCIAS. (30 de Marzo de 2015). *REGLAMENTO INFORMACION Y DOCUMENTOS A REMITIR A LA SUPERINTENDENCIA*. Recuperado el 16 de Enero de 2020, de SUPERINTENDENTA DE COMPAÑIAS, VALORES Y SEGUROS:  
[https://www.supercias.gob.ec/bd\\_supercias/descargas/lotaip/a2/Info-remitir-a-SCVS.pdf](https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/a2/Info-remitir-a-SCVS.pdf)
- Tacy, B. (2015). En B. Tracy, & 2. Grupo Nelson (Ed.), *Liderazgo* (Vol. 1). Estados Unidos. doi:0718033647, 9780718033644
- Tapia, E. (20 de Agosto de 2019). *Los contratos ocasionales durarán solo un año, sin opción a prórroga, en el sector público de Ecuador*. Recuperado el 18 de Enero de 2020, de elcomercio.com: <https://www.elcomercio.com/actualidad/contratos-ocasionales-servidores-publicos-decreto.html>



# ANEXOS

## ANEXO N°1

## ORGANIGRAMA DE LA CONSTRUCTORA SUDCONAR S.A.



*Ilustración 1.* Organigrama funcional de la Constructora SUDCONAR S.A.

## ANEXO N°2

## RUC DEL GERENTE DE LA CONSTRUCTORA SUDCONAR S.A.

## Consulta de RUC

RUC  
1291740185001

Razón social  
SUDCONAR S.A.

Estado contribuyente en el RUC  
**ACTIVO**

Nombre comercial

Representante legal	
Nombre:	ARMIJO MORA CESAR RODRIGO
Cédula/RUC:	1200767497

Actividad económica principal	ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION DE CALLES Y CARRETERAS	
Tipo contribuyente	Subtipo contribuyente	
SOCIEDAD	BAJO CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS	
Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad	
OTROS	SI	
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades
04/05/2011	13/08/2019	

Ocultar establecimientos

## Establecimiento matriz:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación de establecimiento	Estado del establecimiento
001		LOS RIOS / BABAHOYO / CLEMENTE BAQUERIZO / AV. JUAN X MARCOS 215 Y CALLE N	ABIERTO

## Establecimientos adicionales:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento ↕	Nombre comercial ↕	Ubicación de establecimiento ↕	Estado del establecimiento ↕
002		LOS RIOS / BABAHOYO / CLEMENTE BAQUERIZO / AV. JUAN X MARCOS 215 Y CALLE N	ABIERTO

<< < 1 > >> 10

*Ilustración 2.* Registro Único de Contribuyente de la Constructora SUDCONAR S.A.

## ANEXO N°3

**FICHA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA AL GERENTE DE LA  
CONSTRUCTORA SUDCONAR S.A.**

<b>Aplicada a:</b> La Constructora SUDCONAR S.A.			
<b>Fecha:</b> 27/12/2019			
<b>Responsable de la aplicación:</b> Byron Daniel Verdezoto Albiño			
Ítems	Si	No	Observaciones
1. Tienen un organigrama funcional a la vista de todos		x	Pero si lo tiene la gerencia en documentos.
2. Disponen de Misión y Visión		x	
3. Existe actitud de liderazgo por parte de los jefes		x	
4. Disponen de un personal capacitado en las tareas asignadas	x		
5. El personal tiene conocimiento de las tareas que tiene que realizar	x		
6. El personal se siente cómodo trabajando en la Constructora		x	
7. Los problemas que suscitan son resueltos en el menor tiempo posible		x	
8. Existen pagos a tiempos en sus sueldos	x		
9. Reciben incentivos además de su sueldo mensual			

## ANEXO N°4



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE LA CONSTRUCTORA

SUDCONAR S.A.

**Fecha de aplicación:** 27/12/2019

1. ¿La Constructora SUDCONAR S.A. cuenta con un plan estratégico?

---

2. ¿Dispone la empresa de un manual de procedimientos?

---

3. ¿Dispone de planes motivacionales para su personal?

---

4. ¿Qué tan reconocida es la Constructora a nivel Provincial y local?

---

5. ¿Realiza contratación para capacitación al personal?

---

6. ¿Cómo se realizan los procesos para la ejecución y asignación de personal para las obras?

---

7. ¿Cuál es el nivel de eficiencia laboral del talento humano?

---

8. ¿Cómo calificaría la comunicación entre las áreas?

---

9. ¿Cómo se desenvuelve el personal dentro en su área?

---

10. ¿Dispone la empresa de un manual de funciones?

---

11. ¿Cómo es el procedimiento de contratación del personal?

---

12. ¿Cómo calificaría la gestión empresarial de la compañía SUDCONAR S.A.?

---

**ANEXO N. 5****FOTOS DE LA EMPRESA**

*Ilustración 3.* SUDCONAR S.A.



*Ilustración 4.* Entrevista al Gerente de SUDCONAR S.A.