



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA**

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2018 – MARZO 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN
NACIONAL DE ELECTRICIDAD DEL CANTÓN BABAHOYO**

EGRESADA:

GRISELDA STEFANIA VARGAS PINO

TUTOR:

ING. LUIS ALBERTO LOZANO CHAGUAY

AÑO 2019

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones han presentado un cambio progresivo a partir del cual el talento humano, se ha convertido en un punto de preocupación; ya que ahora se toman en cuenta las acciones de los empleados, es decir, cómo se sienten en su lugar de trabajo y como es el desempeño que realizan dentro de una institución. Desde hace un tiempo atrás las empresas se centran a contribuir con la mejora continua del desempeño laboral de los empleados y por ende aumentar la productividad a través de incentivos y otras medidas eficientes.

El siguiente estudio de caso realizado en la Corporación Nacional De Electricidad Del Cantón Babahoyo, cuyo objetivo de investigación se centra en; Analizar y determinar todas las dificultades e inconvenientes que presentan los colaboradores de CNEL EP – Babahoyo, en torno a su desempeño laboral en la entidad.

Esta investigación se enmarcó en la sublínea de investigación de la Carrera de Ingeniería Comercial (FAFI – UTB), conocida como modelo de gestión administrativa. Para el desarrollo de la respectiva investigación del caso, se tomó a consideración los parámetros de la investigación descriptiva que permite llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de los hechos, actividades, procesos y personas en una institución. También se implementó el método deductivo.

Para la obtención de datos e información de la situación real en la entidad, se aplicó una entrevista al gerente institución de CNEL EP – Babahoyo y una encuesta a los trabajadores de la entidad, dicha información que posteriormente se analizó e interpretó para plasmarla en el desarrollo del caso de estudio.

Del presente estudio de caso se ha podido determinar tres problemáticas básicas en la institución:

- Desmotivación laboral de los trabajadores de CNEL EP – Babahoyo
- Impuntualidad en los pagos mensuales de sueldos a determinados empleados.
- Mala atención al cliente.

A continuación, se presenta el respectivo desarrollo del estudio de caso fundamentado a partir de los diferentes pensamientos de autores de libros, artículos científicos, entre otros.

DESARROLLO

La Corporación Nacional De Electricidad de Los Ríos fue constituida legalmente en la ciudad de Babahoyo, según la historia el 23 de febrero de 1970, llamada EMELRIOS. Empresa que hoy en día está constituida con el nombre de Corporación Nacional Eléctrica Los Ríos, (CNEL, EP) quien está enfocada en brindar el servicio público de la distribución generalizada y comercialización de energía eléctrica, bajo el sistema de exclusividad otorgado y regularizado por el Estado Ecuatoriano.

La Unidad de Negocios –CNEL EP – Agencia Babahoyo, con RUC 0968599020001 se encuentra localizada en las calles Avenida 9 de noviembre y, General Barona. El administrador de la entidad, es el Ing. Eléctrico con especialidad en Potencia, Fausto Macías Zambrano.

Esta institución como la Agencia Babahoyo de CNEL –EP; que dispone de una gran cantidad de nómina de talento humano para lo cual emplean y hacen uso de un adecuado modelo de gestión de talento humano y de una concreta dirección basada en jefes por equipos de trabajo. “Hay que tratar a la gestión de talento humano como una fuerte obligación estratégica del área de Recursos Humanos para disponer con los profesionales más talentosos que ofrece el mercado laboral” (Lombardo, 2018).

El propósito de la orientación de un modelo de gestión de talento humano es generar el incremento de la competitividad y productividad empresarial. Toda empresa sea pública o privada depende de un control y direccionamiento fijo del talento humano para la consecución de las metas y objetivos propuestos a inicio del año operativo. En la empresa CNEL EP – Agencia Babahoyo laboral cerca de 100 profesionales en las áreas de oficinas y en el despliegue del equipo de las estaciones eléctricas, técnicos de corte conexión, bodegueros, choferes; un aproximado de 100 a 300 personas dependiendo la

temporada. En la empresa CNEL EP, se capacita al personal solo una vez al año según los datos obtenidos en la recolección de información sobre la empresa.

“El desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo” (Acosta, 2018). El desempeño laboral es en sí, la puesta en marcha de todo el esfuerzo y conocimiento que pone una persona o colaborador empresarial para la consecución y cumplimiento de una actividad. En la Agencia de Babahoyo, CNEL – EP los trabajadores realizan y desempeñan sus funciones bajo altos niveles de estrés y desmotivación laboral.

“Las empresas son conscientes del impacto negativo que tiene en la productividad disponer de una plantilla laboral desmotivada” (Núñez, 2017). En efecto, la desmotivación es un aspecto negativo para cualquier organización. Los dictámenes de esta falta o ausencia de motivación, no siempre son identificables a corto plazo, pero es evidente que afectará en la productividad empresarial tanto a nivel individual como de manera colectiva.

En el caso de la Agencia Babahoyo – CNEL EP, la desmotivación laboral se deriva de un ambiente laboral inadecuado y de los retrasos que muchas veces surgen a la hora de acreditarles sus respectivos sueldos a los trabajadores de las áreas de corte y conexión, y al personal contratado por proyectos eléctricos. También se tiene conocimiento de no se cancelan sobretiempos y horas extras en la institución.

La empresa muchas veces tarda hasta tres meses en cancelarles los respectivos sueldos al personal contratado por temporada, por lo que el personal muchas veces tiende a incurrir a no ir a trabajar, lo que se conoce también como absentismo laboral.

Según Ramírez (2018) afirma que: “El absentismo laboral es aquella situación en la que el trabajador o empleado falta a sus labores en la empresa de manera justificada o de manera injustificada”. Los efectos de la ausencia laboral de los trabajadores retrasan los trabajos y se originan problemas en el cumplimiento a la fecha de entrega de determinadas obras, por lo que esto, se da muy a menudo en este tipo de instituciones.

El clima laboral es otro de los puntos importantes a tratar para conocer el tipo de ambiente laboral que se vive en la entidad. Según Gan y Gaspar (2011) afirman:

El clima laboral, bajo esta concepción, está compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente (la cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas. (pág. 173)

Actualmente el clima laboral en la institución CNEL EP - Babahoyo, no es el más idóneo, en las oficinas cada quien realiza su trabajo, no hay cooperación y trabajo en equipo, el ambiente laboral se constata que es muy tedioso e incluso existe ciertos criterios de enemistad entre compañeros de trabajo. La mala relación y poca empatía entre trabajadores de la corporación por ciertas diferencias que estos poseen entre ellos, pueden hacer que los empleados sufran de estrés y fatiga y se convierta en un ambiente laboral regular.

Cabe mencionar que la empresa cuenta con una normativa interna que regula las actividades del talento humano o también conocida Normas Internas de la Administración del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Pública, CNEL – EP. Estas normativas permiten la gestión autónoma del talento humano de la institución a fin de procurar la consecución y el cumplimiento de los objetivos empresariales con calidad, eficacia y eficiencia. Pero de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores,

ellos manifiestan que no tienen conocimiento sobre la existencia de las normas internas mencionadas.

Otro de los puntos concernientes al talento humano en la entidad, es la seguridad y el cuidado de su integridad en su puesto de trabajo. “En muchas organizaciones el área de Seguridad y Salud está integrada en el departamento de Recursos Humanos” (Serrano Oliva, 2017). Este enfoque se centra en precautelar la seguridad y bienestar de los trabajadores.

La empresa CNEL EP, entrega anualmente equipos y elementos de seguridad a cada uno de los trabajadores que hacen labores de campo, instalaciones y conexiones eléctricas, cuyo propósito es reducir los índices de accidentes laborales. Estos equipos de seguridad personal de cada trabajador están compuestos de: cascos de seguridad, ropa de trabajo protectora, anteojos protectores, cinturones de seguridad, linternas, guantes y calzado de seguridad.

Así como la preservación de la seguridad del talento humano es importante, los incentivos también, ya que permiten mejorar el rendimiento del personal. Juárez Hernández y Carrillo Castro (2014) afirman:

A diferencia de los sueldos, que remuneran el desempeño demostrado y por consecuencia pasado, la empresa puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal por lograr mejores resultados en el futuro y moldear ciertas características distintivas o comportamientos que el empresario considere deseables; por ejemplo, un cierto estilo gerencial o determinados hábitos de trabajo. (pág. 9)

Cada empresa dispone de diferentes maneras de incentivar a su personal. En CNEL EP, no se maneja un sistema de incentivos al talento humano, no hay bonificaciones

extras, ni reconocimientos para el talento humano. La única manera en la que el personal se incentiva es postular o alcanzar el nombramiento y la permanencia en la entidad.

Toda área de trabajo debe ser apta y cumplir con las condiciones necesarias para que un empleado pueda desempeñarse correctamente. En Corporación Nacional de electricidad de Babahoyo, muchas de las oficinas son demasiado pequeñas e incluso unas no cuentan con un sistema de ventilación. En estas oficinas laboran de 4 a 5 personas por cada una, lo que es demasiado e incluso no están debidamente equipadas. Por lo que empleados no se encuentran a gusto con las condiciones físicas de sus puestos de trabajo y no se genera el rendimiento laboral adecuado en dichas oficinas.

Cabe mencionar que todo esto incide de forma negativa ante el usuario ya que al acudir a algún departamento de la empresa, los colaboradores se encuentran conversando entre ellos y no los atienden rápido, también el usuario debe ingresar de manera rápida porque las oficinas son pequeñas y hay muchos clientes afuera que desean ingresar a las oficinas para también ser atendidos.

“La eficiencia en el trabajo; se entiende como el porcentaje de la ecuación resultante entre el tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo” (Ferreira Lima & Nunes, 2016). La eficiencia laboral permite cumplir las tareas organizacionales con absoluta responsabilidad y compromiso, e incluso aprovecha el tiempo al máximo del talento humano en los fines empresariales bajo el seguimiento y control oportuno.

En la Corporación Nacional de Electricidad del Cantón Babahoyo no existe una organización y cumplimiento de las tareas que surgen, es decir, no hay eficiencia laboral ya que muchos funcionarios no desempeñan bien su labor diaria, y dejan acumular sus trabajos realizándolos cuando su tiempo lo amerite, mas no cuando el jefe del

departamento se lo exige, y esto hace que se produzca un retraso de trabajo en la institución.

En la entidad la ética juega un papel muy importante dentro del clima laboral y el adecuado rendimiento laboral. La ética en si busca el bien común entre miembros de la sociedad.

En la empresa CNEL – EP, se tiene conocimiento de ciertos funcionarios que no aplican correctamente los fundamentos de la ética profesional y no tratan bien a sus compañeros ni incluso a los usuarios y clientes de la institución.

Por otro lado, también se conoce que ciertos funcionarios y trabajadores de la entidad que labora en las áreas de corte y conexión se tiene conocimiento que no son profesionales éticos y que manchan el nombre de la institución, por lo que se han visto vinculados en trabajos ilícitos como reconexiones clandestinas, cobros de valores innecesarios, y cobros a los usuarios para que no les corten el servicio de energía eléctrica.

“En las organizaciones y empresas surgen problemas los cuales depende su naturaleza hay que atenderlos,..., por lo que hay procesos, herramientas, modelos que ayudan a esta tarea que recae en administradores, ingenieros, responsables y líderes” (Villarreal Toral, 2013). Diariamente en todas las organizaciones sean estas públicas o privadas se originan situaciones negativas o problemas derivados de las operaciones o actividades que realiza el talento humano. Los problemas que se sitúan en CNEL EP - Babahoyo son a diario, ya sea con los trabajadores internos y externos.

Dentro de los trabajadores internos o también llamados trabajadores de planta u oficina, aquí también se conocen problemas muy evidentes en el departamento de atención al cliente, porque aquí en este departamento ésta empresa no cuenta con un personal altamente capacitado ni en condiciones de ejercer ese puesto, debido a que

cuando un usuario asiste a presentar una queja, reclamo e inquietud, estas personas no los atienden bien, tratando a este usuario de mala manera.

Para toda empresa, el cliente o usuario es lo principal, también se dice que es la razón de la existencia de toda organización. “El cliente espera que la persona que le atienda sea inteligente, sincera y amigable; esto significa que si trabajas con el público tienes que venderte a ti mismo antes de intentar vender un producto o prestar un servicio” (Escudero Serrano, 2011, pág. 218). Este grupo de características es aquello que espera un cliente o usuario al ser atendido.

En CNEL EP – Babahoyo, la falta de un buen desempeño laboral, servicio y buen trato hacia un cliente, hace que los mismos presenten quejas y reclamos por los tratos que reciben al ser atendidos. Generando en el cliente insatisfacción y creando en la persona una mala imagen de la empresa y de quienes la conforman.

Muchos son los problemas y quejas que se presentan en la institución CNEL. En la mayoría de los casos los colaboradores de la empresa no saben cómo solucionarlos ya que los constantes avances tecnológicos los obligan a utilizar nuevas tecnologías que muchos de los empleados no saben utilizar correctamente de una forma eficaz. Y esto genera inconformidad y desesperación en el usuario que se encuentra esperando su turno para ser atendido.

Pero a medida que el colaborador no es eficiente ni eficaz realizando rápido su labor, estos clientes tienden a retirarse del lugar enojados y molestos; generando en ellos insatisfacción. “Es cierto, que no siempre el cliente o usuario insatisfecho tiene razón, pero todo buen profesional, debe estar dispuesto a resolver los problemas presentados” (Santos B. , 2019). Por eso, aunque los motivos de los reclamos no sean justos o bien

fundamentados, nunca se debe responder de forma negativa o tosca; eso solo incrementará la insatisfacción de los clientes o usuarios.

El alto grado de insatisfacción de los clientes, se deriva de las quejas, falta de atención y reclamos referentes a: medidores en mal estado, códigos de medidores bloqueados, alteraciones de planillas, cobros indebidos de energía, constantes apagones en casa u en el sector en general, cables diluidos por la alta corriente, medidores derretidos por la baja calidad de elaboración, robo de medidores, y un sin número de problemáticas. Dado que el talento humano o los profesionales de la empresa no dan atención inmediata a estos problemas, solo hacen que se incrementen el número de nivel de quejas en la empresa.

“Uno de los principales efectos de la rotación de personal, es que la productividad de toda empresa sufre alteraciones debido a que hay puestos de trabajo que están de forma intermitente cambiando de responsables o de técnicos repetitivamente” (Monsálvez, 2018). La permanencia o salida de un trabajador de una institución depende de su nivel de desempeño y acople a las actividades propias del cargo asignado.

En efecto, en CNEL EP – Babahoyo, se produce un alto índice de rotación de personal, debido a los contratos que esta empresa realiza, muchos de los cuales son solo temporales en lo que respecta al área de corte y conexión.

En el área de oficina la rotación del personal se sujeta a la política dado que los trabajadores ingresan a través de a padrinazgos o por medio de autoridad en puestos jerárquicos de nivel superior, pero cuando estos acaban sus periodos, todos salen de sus funciones.

Así mismo las personas que no tiene nombramiento y que son por contratos, deben esperar la renovación del contrato, caso contrario serán liberadas de sus funciones en la institución.

CONCLUSIONES

Por medio del desarrollo del presente caso de estudio sobre el desempeño laboral de los colaboradores de CNEL EP del cantón Babahoyo, se concluye que:

En la institución, el ambiente laboral es regular, y no se maneja un nivel adecuado de profesionalismo ético, por lo que, en las oficinas, el trabajo es individualizado entre ciertos compañeros, y no hay un trabajo en equipo eficiente.

CNEL EP – Agencia Babahoyo, los trabajadores se sienten desmotivados dado el ambiente laboral regular en el que viven a diario y la demora que se origina en los pagos de sus respectivos sueldos y salarios. También se sabe que la institución no dispone de un plan de incentivos dirigido al talento humano que labora en la entidad.

En la institución hay un alto nivel de rotación de personal debido a que los contratos son temporales en la institución. Al personal no se le paga los sobretiempos y horas extras en la entidad por lo que el personal no está de acuerdo con estos aspectos.

El personal no es suficientemente eficiente para dar respuesta adecuada a los problemas, quejas, reclamos entorno al servicio eléctrico que manifiestan los clientes. Por lo que se produce un alto grado de insatisfacción en los usuarios de los servicios que oferta CNEL EP – Agencia Babahoyo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ferreira Lima, J., & Nunes, P. (03 de Mayo de 2016). *Eficacia en el Trabajo*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de knoow.net - Enciclopedia temática:
<http://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/eficiencia-en-el-trabajo/>
- Juárez Hernández, J. O., & Carrillo Castro, E. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. (J. Enrique Callejas, Ed.) Colonia San Juan Tlihuaca, México D. F.: Grupo Editorial Patria.
- Lombardo, P. (20 de Abril de 2018). *¿QUÉ ES LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO?* Recuperado el 16 de Enero de 2019, de blog.eude.es: <https://blog.eude.es/que-es-la-gestion-de-talento-humano>
- Núñez, R. (24 de Mayo de 2017). *Desmotivación laboral, causas y soluciones*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de empresas.infoempleo.com:
<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/consejos/desmotivacion-laboral/>
- P. Baron, A. (14 de Noviembre de 2017). *La Ética Profesional*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de COLUMBIA:
<https://www.columbia.edu/py/institucional/investigacion/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional>
- Barcarcel, T. E. (2013). *Clima laboral y su incidencia en las relaciones laborales del recurso humano*. Guatemala.: Campus Quetzaltenango.
- Escudero Serrano, M. J. (2011). *GESTIÓN DEL COMERCIO Y SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE*. (M. J. López Raso, Ed.) Av. Filipinas, Madrid, España: Editorial Paraninfo.
- Gan, F., & Berbel, G. (2011). *manual de Recursos Humanos*. Editorial UOC.
- García. (2013). *Concepto de Valores en una Organización*. Lima: Instituto de Estudios Peruano.
- García, P. A. (2013). *Diagnóstico del clima organizacional*. Lima: Editorial Macro.
- Gómez, U. S. (2015). *definición de Servicio al cliente*. Lima: Instituto de Estudios Peruano.
- Idalberto, C. (2013). *Desempeño laboral*. Lima: Editorial Caja Negra.
- Leal, V. J. (2013). *Resultados del Clima Laboral en la asistencia de gerencia en una Organización*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Linacero, V. P. (2015). *Conceptos de Abuso de poder en una Empresa*. Lima: Instituto de Estudios Peruano.
- Maria, M. (2012). *Definición de Ilícito (3ª.ed)*. Bogota: Editorial Internacionales Thomson Editores.
- Monsálvez, S. (22 de Enero de 2018). *¿Qué es la rotación de personal?* Recuperado el 16 de Enero de 2019, de HRTRENDS by infoempleo:
<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/reclutamiento/rotacion-personal/>
- Palomino, C. J. (2015). *Medición del Clima Organizacional de la Universidad del Valle*. Lima: Empresa Editora Macro E.I.R.L.

- Pelekais, Á. A. (2015). *Los valores en una Organización*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Porto, J. P. (2012). *Definición de problema (3ª.ed)*. Bogota: Editorial Internacionales Thomson Editores.
- Ramírez, J. (11 de Octubre de 2018). *Absentismo laboral: ¿qué es y qué consecuencias tiene?* Recuperado el 16 de Enero de 2019, de reclamador:
<https://www.reclamador.es/blog/absentismo/>
- Salazar, L. (23 de Octubre de 2012). *CONCEPTO Y DEFINICION DE PUESTO DE TRABAJO*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de pdtgrupodos.blogspot:
<http://pdtgrupodos.blogspot.com/2012/10/concepto-de-puesto-de-trabajo.html>
- Santos, B. (4 de Enero de 2019). *¿Cómo tratar con un cliente insatisfecho?* Recuperado el 16 de Enero de 2019, de hotmart/BLOG: <https://blog.hotmart.com/es/lidiar-con-cliente-insatisfecho/>

ANEXOS

ANEXO N° 1



Cuestionario de Entrevista

Dirigida al Administrador de la Unidad de Negocios de los Ríos

(CNEL EP – Babahoyo)

1. **¿Cómo se gestiona y se direcciona al personal en la Corporación Nacional de Electricidad - Babahoyo?**

2. **¿De cuánto personal dispone la Corporación Nacional de Electricidad - Babahoyo?**

3. **¿La institución dispone de un sistema de contratación y reclutamiento del personal?**

4. **¿La empresa cuenta con un plan de incentivos para el personal que labora en la entidad?**

5. **¿Los sueldos y salarios se cancelan a tiempo en la institución CNEL EP – Babahoyo?**
-
-
6. **¿Se reconoce los sobretiempos a los trabajadores de CNEL – EP que forman parte del área de corte y conexión y de horario ante emergencias?**
-
-
7. **¿En qué nivel se encuentra la rotación del personal de la empresa CNEL - Babahoyo?**
-
-
8. **¿Cada qué tiempo se contrata personal en CNEL - Babahoyo?**
-
-
9. **¿Se aplica algún plan de capacitación dirigido al personal que labora en CNEL EP – Babahoyo?**
-
-
10. **¿La empresa CNEL EP, dispone de un sistema biométrico de registro y control de asistencias de su personal?**
-
-

11. ¿Qué tipos de sanciones se aplican a los trabajadores que incumplen su jornada laboral habitual?

12. ¿La institución cuenta con un manual de funciones adecuado para los trabajadores?

13. ¿La empresa entrega los respectivos implementos de seguridad a los trabajadores que laboran en el área de corte y conexión? ¿Cada qué tiempo?

14. ¿Cómo se efectúa la planificación de las actividades del personal en CNEL EP?

15. ¿Qué tipo de control se aplica a las actividades desarrolladas por los trabajadores de la institución?

ANEXO N° 2



Cuestionario de Encuesta

Dirigido a los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad – Empresa
Pública (CNEL – EP: Unidad de Negocios Los Ríos - Agencia Babahoyo)

1. ¿CNEL EP, le cancela a tiempo su sueldo?

Si ()

No ()

2. ¿La empresa le reconoce sus sobretiempos?

Si ()

No ()

3. ¿La empresa brinda bonificaciones o incentivos?

Si ()

No ()

4. ¿Recibe capacitaciones en la empresa CNEL EP?

Si ()

No ()

5. ¿Ha recibido malos tratos de sus superiores?

Siempre ()

Casi siempre ()

Nunca ()

6. ¿La empresa le provee de todos los implementos necesarios para sus labores?

Si ()

No ()

7. ¿Cada que tiempo le renuevan su contrato en la entidad?

Cada tres meses. ()

Cada seis meses. ()

Cada año. ()

8. ¿Conoce de la existencia de un manual de procedimientos y funciones en la entidad?

Si ()

No ()

9. ¿Se le da revisión y seguimiento a las actividades que Ud., realiza en la empresa?

Si ()

No ()

10. ¿Cómo considera el ambiente laboral en la institución?

Bueno ()

Regular ()

Malo ()

ANEXO N° 3

Organigrama de CNEL EP

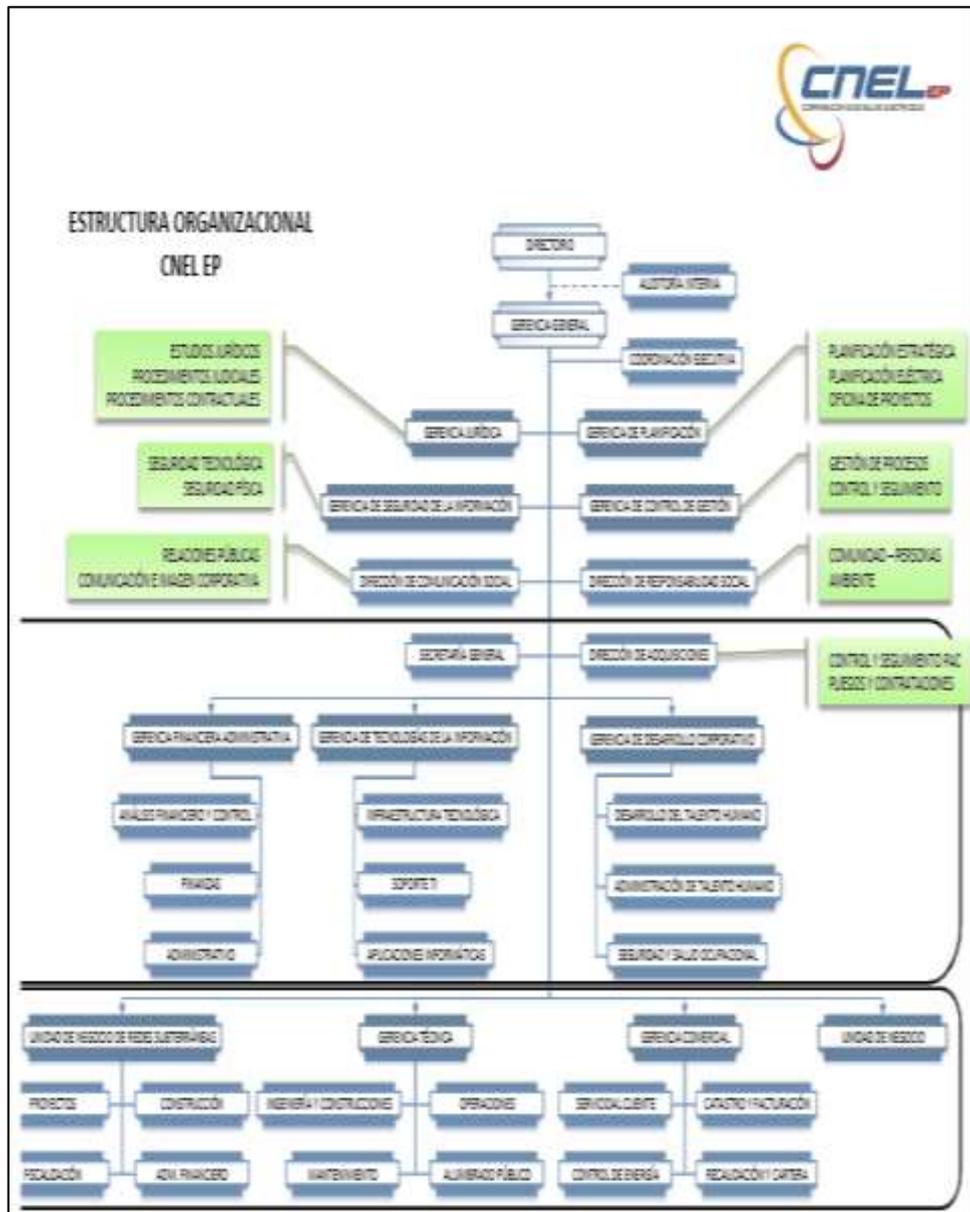


Ilustración 1. Organigrama de la CNEL – EP.
Fuente: (Ramos Serrano, 2019).

ANEXO N° 4**Ubicación de la Corporación Nacional de Electricidad – Empresa****Pública – CNEL EP**

Ilustración 2. CNEL - Babahoyo - Los Ríos.

Fuente: Propia del autor.