



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2021 – ABRIL 2022

EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER COMPLEXIVO

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**GESTION DE TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA
POPULAR Y SOLIDARIA- BABAHOYO**

EGRESADO:

ANDREA DENISSE CASTRO PINELA

TUTOR:

ING. GINA MARIBEL CARRASCO ECHEVERRIA, MAE.

AÑO 2022

INTRODUCCION

Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) Sucursal Babahoyo es una empresa ubicada en la Ciudadela el Mamey Calle Twinza y Malecón perteneciente a la provincia de Los Ríos, la empresa fue fundada en el mes de julio del año 2014, impulsando el crecimiento y la consolidación de la economía popular y solidaria del sistema económico previsto en la constitución por la subsecretaría de Desarrollo Social, Dirección de Desarrollo Rural, Dirección Nacional de Cooperativas del MIES, Programa de Desarrollo rural Territorial y el Proyecto de Desarrollo del Corredor Central del ministerio de Agricultura.

El trabajo dominado: Gestión de Talento Humano en el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria de la ciudad de Babahoyo ,tiene como relación con la línea de Gestión financiera , administrativa , tributaria , auditoría y control y la sublínea de investigación de empresas e Instituciones públicas y privadas de la carrera Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica de Babahoyo, en base a esta sublínea se llevó a cabo que la presente investigación , se pudo detectar que dentro del instituto no existe un personal idóneo e capacitado , un orden en registrar y llevar acabo las tareas de manera ordenada y responsables , ya que no existe personal capacitado, lo cual se puede tomar como una observación para poder mejorar la selección de personal .

El Objetivo de la presente investigación fue: analizar el ámbito y necesidades de la Gestión de Talento Humano del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria; la metodología utilizada para cumplir con el objetivo consistió en la observación y recopilación de información por medio de técnicas de investigación tal como es la

entrevista que se le realizo al Analista Zonal. El tipo de investigación que se ha utilizado es la descriptiva, debido a que en este estudio de caso se ha procedido a la observación, descripción y análisis de las situaciones que se presentan en el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria , utilizando un cuestionario de preguntas abiertas que fueron aplicadas para el Analista.

Este tipo de metodología ha permitido recopilar información necesaria para poder concluir que uno de las causas de que existen falencias en la Gestión de Talento Humano en el Instituto , es que hay exceso de tareas e incumplimiento de metas mensuales y áreas que no cuentan con el personal idóneo , ya que no realizan una correcta selección de personal y brindan las capacitaciones adecuadas , esto ha generado que los pocos trabajadores que están en la empresa tenga un excesos de tareas y estén en áreas que no les pertenece o por lo que fueron contratados .

DESARROLLO

El Instituto Nacional De Economía Popular y Solidario(IEPS) es una entidad pública , dedicada y responsable al poder cubrir las necesidades que tiene cada dirigente de las asociaciones , guiándolas de la mejor manera para poder ubicarlas en el mercado más favorable , también ofrece capacitaciones de cómo mejorar la atención , marketing y como poder llegar a los cliente para poder mejorar sus ventas , muy aparte de todo el instituto impulsa a los pequeños socios que recién comienzan a promover créditos financieros .

El IEPS es una empresa pública, se encuentra registrada en el Servicio de Rentas Internas (SRI) a nombre del representante legal el Sr. Vizueta Venegas Jose Andres con Registro Único del Contribuyente (RUC) N.º 176814926001; quien es una persona natural obligado a llevar contabilidad, así mismo es considerado como parte fundamental de la entidad.

Esta entidad la igualdad de oportunidades y su activa participación en el desarrollo de iniciativas productivas se ha erigido como uno de los pilares fundamentales que ha posibilitado su construcción, así, que la gran mayoría de asociaciones y unidades económicas populares identificadas en este sector son lideradas por mujeres o cuentan con una considerable participación y esto ha permitido generar significativas transformaciones en sus condiciones socioeconómicas que se han visto reflejadas en el mejoramiento de la calidad de vida con la que han venido desenvolviéndose.

En el Instituto ayudan a promover el trabajo asociativo con participación equitativa de hombres y mujeres, así como en la toma de decisiones ha contribuido a su empoderamiento a nivel social y laboral, también la participación en procesos de contratación pública, servicios de capacitación y el acompañamiento en el diseño de emprendimientos asociativos, ha sido otra de las estrategias impulsadas por el instituto para evidenciar el rol protagónico de la mujer como generadora de empleo e ingresos.

Pero en la actualidad el instituto presenta diferentes falencias que en muchas ocasiones son tan importantes para poder seguir o culminar las responsabilidades que dicha institución debe culminar, tales como las creaciones de RUEPS o las capacitaciones que se deben realizar al momento de obtener una asociación, presentan poco personal idóneo para las áreas y no capacitados, por lo tanto estos problemas provocan tardanza y poco rendimiento para poder cumplir de forma puntual y responsables las metas mensuales que solicitan desde la matriz.

(Dolan, 2007) El Autor manifiesta que: Para poder medir, evaluar sobre los atributos y comportamientos se debe llevar a cabo un procedimiento estructural y sistemático y así se podrá mejorar el rendimiento.

Dentro de la Gestión del Talento Humano que se aplica en el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, han surgido muchos inconvenientes por la deficiente de personal y la determinación de funciones a sus empleados al no tener una correcta capacitación, creando un ambiente de conflicto no solo en ámbitos personales, sino que también en compromiso con la institución dando como evidencia el incumplimiento de metas, Esto se debe a que el Analista Zonal debe tener establecido los requisitos para el puesto de trabajo, que deberán de cumplir con el debido perfil para que ocupe el trabajo.

(Chiavenato I. , 2009) Según el Autor define: Las culturas de cada organización, estructura organizacional, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que se utiliza en procesos internos, se basa en la administración de talento humano.

Se encuentra afectada por no contar con el personal idóneo, ya que existe dentro del ámbito laboral sobre carga de trabajos, pérdida de tiempo dentro del área, por ejemplo, por no tener un personal idóneo para el cargo no puede cubrir totalmente sus tareas por falta de conocimiento al caso, y esto brinda una poca atención a las asociaciones, que eso conlleva que cada organización quede en espera, por la falta de atención y esto afecta en no poder culminar con eficiencia sus tareas. “ Para poder atraer individuos con los atributos necesarios y así poder obtener un reclutamiento adecuado y así alentar para que obtengan un puesto a la organización” (MOLINA, 2016).

El personal capacitado para el área que se solicita es fundamental para poder cumplir con sus tareas de manera eficaz y eficacias, pero en el instituto cuenta con muchos problemas como acumulaciones de tareas, y eso lleva que no se termine con las metas que se soliciten a tiempo, ya que se demuestra que es uno de los problemas que no pueden llevarlo a cabo, existen muchas causas tales como que por la pandemia existió corto de personales y por lo tanto existe las falencias ya nombradas dentro de la institución.

(Montoya, 2016) Según el autor señala: Un personal capacitado es quien puede alcanzar la eficacia y la eficiencia, obteniendo un fin que es lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valor agregado y en una notoria ventaja competitiva.

El IEPS cuenta con una falencia , y es poco visible para el director encargado de la empresa es sobre el cumplimiento de las metas que se realizan mensuales, ya que uno de los factores que causa esta inquietud es por el corto personal, por lo tanto, aquello conlleva que la empresa tenga un incumplimiento de las metas, existe un derivado exceso de tareas , para el personal que en la actualidad cuenta la empresa , si se contara con suficiente personal para las áreas se pudiera cumplir con las dichas responsabilidades . (Alveiro, 2016) Según el autor manifiesta: Una organización tiene que tener un personal netamente capacitado para que así pueda saber tratar a los clientes y así brindar un excelente servicio, y poder mejorar sin importar la tipología organizacional.

(Locke, 1968) “Reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. El modelo trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento”.

La falta de capacitación en el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) es uno de los problemas más diversos porque ellos cuentan con personal no capacitados porque en la actualidad muestran que no pueden brindar una debida capacitación a las personas encargadas de cada asociación ,esto lleva que la empresa no pueda realizar con constancias las capacitaciones debidas , que es una de los puntos fundamentales para terminar de crear una asociación y muchas veces las pasas por alto ya que cuentan con este problema y por lo tanto no permite avanzar con sus metas mensuales. (Luévano, 2017) Según el autor define : La capacitación es una herramienta fundamental para así mejorar el desempeño hacia los empleados ,para así buscar una excelencia y ayuda a obtener un cambio para el personal de la empresa.

El personal que cuenta el instituto carece de capacitaciones , ya que muestran los trabajadores en muchas ocasiones no poder brindar una debida información sobre lo que significa o lo que le favorece a cada dirigente de las asociaciones en crear un RUEPS, ya que nombrado anteriormente que aquello es una de las metas que es difícil poder culminarlas a tiempo , por lo tanto la falta de capacitaciones que en la actualidad presenta , es un problema que ya permanece y no se resuelve de manera rápida , pensando que con los días de trabajo , ellos aprenderán , pero refleja pérdida de tiempo y tardanzas en sus responsabilidades. (Chiavenato, 2007) Según el autor manifiesta que: llamamos capacitación al desarrollo educativo que se aplica de manera sistemática y organizada , ya que con aquello adquieren conocimientos y habilidades en función de objetivos definidos.

El personal actual que tiene el instituto , carece de capacitación en la área encargada , es decir que no están preparados para poder entender y conllevar las tareas que se les otorga, ya que no brindan una capacitación habitual a los trabajadores , es importante que estén preparados cien por ciento y capacitados para cual quiere problema que se le pueda presentar en cada asociación , muchas veces no brindan la debida información o como ya se nombró tardan en poder finalización de la creación de los RUEPS de las asociaciones (Siliceo, 2004)

En el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) muestra que los trabajadores no creen en la importancia de poder o como llevar un buen control sea de las documentaciones o en otras áreas necesarias para que la empresa mejore en este, ya que existe una pérdida de información de las asociaciones, esto conlleva que los

trabajadores pierdan el tiempo en querer adquirir dicha documentación, ya el personal a tratado de evitar en querer teniendo todo en control en sus respectivas áreas , pero aún falta que todo el personal encargo tome sus tareas con más responsabilidad . (Mendoza-Zamora, 2018) Según el autor manifiesta: Para que se pueda obtener una seguridad que sea razonable se debe llevar acabo un control interno.

El Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) en el año 2015 contaba que su establecimiento estaba ubicado en la olmedo y general Barahona , los integrantes de cada asociación se podían acercar con normalidad a la empresa , pero en la actualidad es diferente por motivos que la pandemia que surgió en el año 2019 , la institución se tuvo que cambiar de lugar ya que por causa de la pandemia surgió afectada como corte de personal y reducción de ingresos , por lo tanto la institución está ubicada en el MIEPS zona 5 en la ciudadela el mamey , pero el personal le comenta a cada integrante de la asociación que están en la espera de poder tener un lugar fijo para poder ser atendidos .

(Contribuyentes, 2018) Destaca que “La expresión establecimiento permanente comprende asimismo las obras, la construcción o el proyecto de instalaciones o montaje, o las actividades de inspección relacionadas con ellos, pero sólo cuando tales obras, construcción o actividades continúen durante un periodo superior a seis meses”

Estos problemas nombrados en dichas ocasiones , están relacionados de manera directa ya que está afectando al cumplimiento y por ende al rendimiento financiero de la misma, que en algún momento dado va a provocar tardanza en poder culminar con las metas mensuales ya nombradas anteriormente que son fundamental para el instituto , y en la

actualidad a los usuarios se les ha convertido una necesidad , en tener una instalación fija y que sea propia para poder tener a los dirigentes de cada asociación en las instalaciones y así poder realizar las creaciones de los RUEPS.

El Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) cuenta con una base de datos con la debida información de cada asociación de diferentes provincias, con eso se realiza llamadas para verificar información y la creación de un RUEPS, pero al personal encargado no cuenta con el material adecuado que sería con internet o un celular con saldo ilimitado para poder realizar esta tarea que es uno de los pilares fundamentales para poder completar las metas mensuales que solicita la matriz, por lo tanto esto es uno de los problemas que se podría solucionar contando con un teléfono fijo en la institución . “El personal de una empresa, ya no es solo percibido como recurso o capital humano; además, es visto como talento humano susceptible de ser potenciado en beneficio de la gestión empresarial competitiva. Toda organización que busca posicionarse y mantenerse sólidamente en el mercado requiere satisfacer las exigencias del cliente, de manera que lo distinga de sus competidores por la calidad y eficiencia de los productos y servicios que oferta “ (Mayon, 2019)

Por lo tanto, el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) , ya que se demostró en dichos puntos que no cuenta con el personal capacitado , esto conlleva que en cada área no exista un debido orden administrativos sobre sus tareas , por ejemplo no cuentan con un horario fijo ya que por aquello tienen sobre carga de tareas por falta de control , tardan en poder resolver cual quiere inquietud que solicitan en la matriz por el mismo problema , no tienen nada de forma adecuada , carecen de

orden y responsabilidad al tener su información a tiempo. (Silva, 2019) Según el Autor manifiesta: una organización en la actualidad se deben basar en experiencias ,nuevos modelos administrativos.

Desde que comenzó la pandemia en nuestro país , surgieron muchos cambios en ámbito económico y social ,Por este motivo el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) se encuentra afectada en uno de los grandes problemas que cuenta la organización que en varios motivos se ha querido solucionar pero por la situación económica que surgen en la actualidad el país , han incrementado la reducción de personal y los pocos integrantes de la organización tienen el labor de trabajar desde sus casas , como teletrabajo , que en si esa función no es necesaria ya que se necesita personales para que brindes dichas capacitaciones y visitas a cada integrante de las asociaciones. (Morales, 2020) Según el autor define: Cambio de clima se puede sufrir de una alta rotación de personal en dicha organización .

El Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) como se refleja tiene grandes factores negativos como personal no capacitado o falta de personal , o una mala organización de documentación o de tareas que se designa y muchas veces el personal no puede cumplirlas por diferentes motivos ya nombrados , todo esto en la actualidad conlleva a una mala distribución en dichas tareas ,ya que con esto no completan las metas , una pérdida de tiempo que se puede evitar llevando una excelente organización , distribución de documentación , tareas y labores para cada personal de dicha institución .(Espinosa, 2018) según el autor: Distribución de trabajo es partir trabajos, tareas ,encargos a cada personal de la organización para poder lograr un solo propósito que es maximizar la producción y resolver las metas en menor tiempo.

El analista zonal junto con el director encargado tiene el desconocimiento de la importancia de la gestión de talento humano, que es uno de los problemas que se dan en todas las organizaciones sean públicas o privadas, ya que tienen como finalidad de afectar el desarrollo de la empresa, por la falta de personal, selección del personal no idóneo y capacitado para dichos cargos, establecimiento no fijo, incumplimientos de metas por falta de las herramientas adecuadas y los problemas ya nombrados anteriormente en dicho caso.

(Covey, 1966) Afirma que “La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos”

La forma no correcta que se lleva en el instituto es la mala distribución de tarea, que se muestra los trabajadores, no pueden finalizar a tiempo, con responsabilidad, esto conlleva una fuerte cantidad de atrasos en las metas que se solicita al personal, ya que no cuentan con la capacitación correcta, o muchas veces con las herramientas correctas que se requiere para poder cumplir con sus obligaciones, la distribución de tarea que se nota en el área es insuficiente y muy irresponsable, con poca importancia (Taylor, 1998)

El Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS) decidió desde el año 2019 que las debidas visitas a las organizaciones se cancelen para evitar que se propague el virus, ya que tomaron la dicha solución para bienestar de los funcionarios y para la ciudadanía, ya que existieron las restricciones por aquello no brindan las capacitaciones debidas y visitas a cada organización de las provincias por lo tanto esto

le afecta en el desempeño de poder cumplir las metas mensuales , ya que esto es un punto fundamental para cada asociación . (Ávalos, 2018). Según el autor manifiesta: uno de los grandes patrimonios que una organización puede llevar es la fidelidad que lo clientes puede tener.

De esta manera de acuerdo preguntas a lo analizado dentro de este presente caso de estudio se llevó a cabo una entrevista que consta de 8 preguntas abiertas, se detalla todos los aspectos importantes, se utilizó al Analista zonal, quien brindo la información en la que dichos datos se han convertido en una base primordial para la creación de esta investigación.

Las respuestas que fueron brindadas por quien conformaba el Instituto, se encuentra detallada dentro de la tabla 1, en la cual en la pregunta numero 5 dieron a conocer que El Instituto como toda institución pública está sujeta a las directrices gubernamentales y se debe someter a todos y cada uno de sus lineamientos, en este caso se ha procedido a acatar las resoluciones de austeridad debido a la emergencia sanitaria

CONCLUSION:

De acuerdo a lo analizado dentro de este caso de estudio El Instituto Nacional De Economía Popular y Solidaria cuenta con personal limitado debido por la pandemia en el año 2020, eso ocasiono que la empresa por ahora no cuente con su personal idóneo y esto ocasiona que no se cumplan las distribuciones de tarea.

Por motivo de personal no capacitado provoca que no se lleve a cabo las metas y así no puedan cumplir de manera eficiente y responsable, es uno de los problemas que el analista zonal que se encuentra en la institución no pueda cumplir a tiempo las metas que se le otorga.

En el instituto también se evidencia que el personal no brinda una capacitación adecuada y de manera constante a cada dirigente de las asociaciones, sin embargo, cuando realizan las capacitaciones tratan de poder brindar información corta y esto no se satisface el conocimiento de los dirigentes de las asociaciones.

El Instituto no cumple con las visitas que se deben realizar constantemente a cada organización, ya que son necesarias para las creaciones de Rueps (El Registro Único de la EPS) , y son unas de las metas que se deben cumplir obligatoriamente , en la actualidad se trata de realizar estas visitas ,y por las restricciones ya mencionadas no se logra llegar a la meta .

BIBLIOGRAFIAS

- Alveiro, M. A. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *VISION DE FUTURO*, 12.
- Ávalos, C. J. (2018). LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES Y SU INCIDENCIA EN LAS VENTAS DE LOS SERVICIOS. *eumed.ne*.
- Chiavenato. (2007). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados.
- Chiavenato, I. (2009). GESTION DE TALENTO HUMANO. En I. CHIAVENATO, *GESTION DE TALENTO HUMANO*. 4EDICION.
- Contribuyentes, L. R. (2018). *Legislación Ecuador* . ecuador : Ley Registro Único Contribuyentes.
- Covey. (1966). *Gestion del Talento Humano*. La Caracola Editores.
- Dolan, V. J. (2007). Diseño del proceso de evaluación. *Pensamiento & Gestión*.
- Edgar, E. A. (2004). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, COMO PROMOTOR DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. BOGOTA.
- Espinosa, V. G. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio* . quito .
- GARCIA, I. (2017). DEFINICION DE ORGANIZACION. *ECONOMIASIMPLE.NET*.
- Locke. (1968). Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke. *psicologia- online*.
- Luévano, J. A. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Dialnet*, Vol. 16, Nº. 70, 2017.
- Mayon, F. B. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Mendoza-Zamora, W. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. MANABI.

MOLINA, S. G. (2016). *ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO Y SELECCION DE PERSONAL*.

Montoya, C. &. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión decalidad y la competitividad organizacional. *Revista Universidad y Sociedad*.

Morales, F. C. (2020). Rotación de personal. *Economipedia.com*.

Siliceo. (2004). *Capacitación en las organizaciones*.

Silva, V. H. (2019). LOS RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR DETONADOR DE LA COMPETITIVIDAD. En V. H. Silva, *LOS RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR DETONADOR DE LA COMPETITIVIDAD* (pág. 99). MEXICO : Cienpozueros.

Taylor, K. (1998). Investigación de Mercados. En P. Ramírez, *Investigación de Mercados* (pág. 227).

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Estudio de caso

MATRIZ DE PRESENTACIÓN DE ESTUDIO DE CASO	
TEMA:	GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "IEPS"
PRINCIPALES PROBLEMAS:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de personal no idóneo para el cargo. 2. Incumplimiento de las metas por falta de personal. 3. Falta de capacitación al personal. 4. Falta de control en sus documentaciones. 5. La organización no tiene un establecimiento fijo. 6. El personal encargado de la base de datos no se le facilitan los debidos materiales. 7. No cuentan con un orden adecuado para la organización. 8. Falta de personal de trabajo. 9. Falta de distribución de tareas en la empresa. 10. Por falta de personal no se realizan a tiempo las debidas visitas a cada organización.
VARIABLE A ESTUDIAR:	<p>Gestión de Talento humano:</p> <p>Afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados</p>

	necesario para ser competitivo Enel entorno actual y futuro. (Edgar, 2004)
OBJETIVO DEL TRABAJO	Conocer el ámbito y necesidades que cuenta la empresa IEPS, ver su organización para enfocarme en su mayor problema y poder encontrar la solución.
PERSONAS QUE INTERVIENEN:	En este caso de estudio, entrevistare al analista de la empresa IEPS, ya que es encargado en el área que se demuestra los problemas.
SUBLINEA DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA:	EMPRESAS E INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS. Debido a mi caso de estudio, la empresa IEPS es publica, por lo tanto, elegí esa sublínea.
TÉCNICA A EMPLEAR:	Entrevista
LIBROS QUE RESPALDAN EL CASO:	<ul style="list-style-type: none"> • La nueva gestión del talento, construyendo compromiso; Pilar Jericó. • Gestión del talento humano; Idalberto Chiavenato. • Gestión de personas y del talento. • Desarrollo de talento humano; Martha Alicia Alles. • Gestión del talento y competitividad; Alfonso Jiménez.
ELABORADO POR:	ANDREA DENISSE CASTRO PINELA

ANEXO 2

Entrevista realizada al Analista Zonal del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria.

Objetivo: Conocer lo que conoce el Analista Zonal sobre los problemas relacionados al Instituto.

- 1. ¿Qué elementos o propuestas cuenta el Instituto nacional de economía popular y solidaria al contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo que se solicita?**
- 2. ¿Al brindar programas de capacitación a los trabajadores cree que le ayuden a mejorar el conocimiento del personal del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidario?**
- 3. ¿Realizan con compromiso las visitas a cada organización y ponen su desempeño laboral por encima del cumplimiento?**
- 4. ¿Cuán de acuerdo está Ud que por falta de ciertas herramientas influya la resolución de problemas de los cumplimientos de metas?**
- 5. ¿Usted cómo analista zonal podrá acotar por que el Instituto Nacional De Economía Popular y Solidario no cuenta con el personal suficiente?**
- 6. ¿Cómo afecta falta de distribución de tareas en la empresa por no contar con el personal adecuado?**
- 7. ¿Actualmente usted ha tenido quejas de parte de las personas encargadas de cada asociación por no contar con un establecimiento fijo?**
- 8. ¿Cómo y en que magnitud los trabajos de los usuarios son entregados de manera oportuna?**

ANEXO 3

Registro Único del Contribuyente

		REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES			
NÚMERO RUC:	1768149260001				
RAZÓN SOCIAL:	INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA				
NOMBRE COMERCIAL:					
REPRESENTANTE LEGAL:	VIZUETE VENEGAS JOSE ANDRES				
CONTADOR:	MORALES MANUEL FERNANDO				
CLASE CONTRIBUYENTE:	ESPECIAL	OBLIGADO LLEVAR CONTABILIDAD:	SI		
CALIFICACIÓN ARTESANAL:	S/N	NÚMERO:	S/N		
FEC. NACIMIENTO:		FEC. INICIO ACTIVIDADES:	07/04/2009		
FEC. INSCRIPCIÓN:	17/04/2009	FEC. ACTUALIZACIÓN:	05/11/2019		
FEC. SUSPENSIÓN DEFINITIVA:		FEC. REINICIO ACTIVIDADES:			
ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL					
ACTIVIDADES NACIONALES DE DESARROLLO DE LA ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA.					
DOMICILIO TRIBUTARIO					
Provincia: PICHINCHA Cantón: QUITO Parroquia: QUITUMBE Calle: AV. QUITUMBE ÑAN Número: SN Intersección: AV. AMARU ÑAN Edificio: PLATAFORMA GUBERNAMENTAL SUR Piso: 6 Oficina: 6 Referencia ubicación: JUNTO A LA PLAZA CÍVICA DE QUITUMBE Teléfono Trabajo: 023828070 Teléfono Trabajo: 023828071 Teléfono Trabajo: 023828072 Celular: 0984065366 Celular: 0996680763 Web: WWW.ECONOMIASOLIDARIA.GOB.EC Email: fernando.morales@ieps.gob.ec Email: cecibio.bedon@ieps.ec					
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS					
<ul style="list-style-type: none"> * ANEXO RELACION DEPENDENCIA * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO * DECLARACIÓN DE IVA * DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE 					
<p><i>Son derechos de los contribuyentes: Derechos de trato y confidencialidad, Derechos de asistencia o colaboración, Derechos económicos, Derechos de información, Derechos procedimentales; para mayor información consulte en www.sri.gob.ec.</i></p> <p><i>Las personas naturales cuyo capital, ingresos anuales o costos y gastos anuales sean superiores a los límites establecidos en el Reglamento para la aplicación de la ley de régimen tributario interno están obligados a llevar contabilidad, convirtiéndose en agentes de retención, no podrán acogerse al Régimen Simplificado (RISE) y sus declaraciones de IVA deberán ser presentadas de manera mensual.</i></p> <p><i>Recuerde que sus declaraciones de IVA podrán presentarse de manera semestral siempre y cuando no se encuentre obligado a llevar contabilidad, transfiera bienes o preste servicios únicamente con tarifa 0% de IVA y/o sus ventas con tarifa diferente de 0% sean objeto de retención del 100% de IVA.</i></p>					
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS					
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS	1	ABIERTOS	1		
JURISDICCIÓN	\ ZONA 9\ PICHINCHA	CERRADOS	0		
					
Código: RIMRUC2020003081621					



Document Information

Analyzed document	INTRODUCCION - DESARROLLO- BIBLIOGRAFIA.docx (D130734568)
Submitted	2022-03-18T07:33:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	acastro@fafi.utb.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	gina.carrasco.utb@analysis.orkund.com