



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2018 – MARZO 2019

EXAMEN COMPLEXIVO O FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

Asistencia del personal docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes
(UNIANDES) – extensión Babahoyo.

EGRESADA:

Karolay Gabriela Vargas Solórzano

TUTOR:

Ing. Luis Lozano Chaguay

AÑO:

2019

Babahoyo – Los Ríos – Ecuador

INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión del talento humano en todas las organizaciones a nivel mundial se muestra como un pilar fundamental para que los trabajadores o colaboradores empresariales puedan aportar o llevar a la práctica todo su potencial y conocimientos; siempre que sus destrezas y habilidades sean aprovechadas y gestionadas de la manera más adecuada, competente y eficiente para los fines de toda organización.

La particularidad de las organizaciones, dependiendo el tamaño, actividad y tipo; es que cada vez más requieren de personal con una preparación de tercer nivel, es decir, la preocupación por parte del nivel gerencial de las empresas, es que se cuente con personal calificado, ya que hoy en día; el talento humano de las empresas es una de las principales fortalezas de una organización y un pilar diferencial y de nivel competitivo frente a otras organizaciones.

En el campo educativo y académico también se consideran aspectos importantes como la gestión del personal y las problemáticas relacionadas al absentismo. La Universidad Regional de los Andes – extensión Babahoyo, es una entidad de educación de nivel superior, que cuenta con docentes capacitados y aptos para los fines de la entidad educativa.

En esta institución se realizó el estudio de caso con el objetivo de: Analizar la problemática asociada a la gestión del personal docente que labora en las distintas facultades de la Universidad Regional de los Andes – extensión Babahoyo y por ende generar las respectivas propuestas de solución ante las problemáticas encontradas.

La metodología de la investigación a la que se dio uso para el desarrollo del estudio de caso es la investigación de tipo descriptiva, permitiendo manifestar y puntualizar las características y aspectos relevantes del problema referentes al origen o a los causales.

En lo que método de investigación utilizado, se incorporó el método deductivo, ya que este permite interpretar información de la entidad educativa en estudio que va de lo general para centrarse en lo específico hasta afianzar el problema central. Para fines de la investigación se implementó adicionalmente el uso de una de las técnicas de recopilación de información conocida como entrevista.

DESARROLLO

En la actualidad, las personas son vistas o reconocidas muchas veces como socios o colaboradores de las organizaciones sean estas públicas o privadas, con la misión y visión de llevarlas al éxito, a obtener excelentes beneficios lucrativos y a permanecer activas en los mercados a nivel mundial.

(Flores Villalpando, 2014) “Cada persona es un ser con capacidades físicas, emocionales e intelectuales distintas, producto de una cultura o medio social, en el que ha aprendido, valores, costumbres y formas de vida”.

Es por esto, que la interrelación entre el talento humano y las organizaciones, es señalada como un sistema eficiente que permite enfrentar de forma contingencial las distintas situaciones por las que atravesará la empresa dado su enfoque o actividad productiva de bienes o servicios.

La Universidad Regional Autónoma de Los Andes – UNIANDES, es un centro académico de educación de nivel superior, caracterizada por ser una entidad de derecho laico y privado, y regulada por una comisión de evaluación interna para garantizar la calidad y excelencia de los servicios educativos impartidos por sus docentes. Posee una personería de tipo jurídica y autonomía administrativa-financiera, que ofrece una formación integral a sus estudiantes en general, sin distinción de factores socioeconómicos; por lo tanto, el ingreso de los alumnos depende plenamente de sus capacidades intelectuales y del grado de conocimiento que tengan sobre ciertas bases de conocimiento general.

La Universidad Regional Autónoma de Los Andes - “UNIANDES” cuenta con su matriz ubicada en la ciudad de Ambato – Provincia de Tungurahua, y sus extensiones o agencias funcionan en 7 ciudades del Ecuador, estas son: Tulcán, Quevedo, Babahoyo, Ibarra, Santo Domingo, Riobamba y el Puyo. (Ver Anexo N° 4)

La Rectora a nivel nacional de la UNIANDES, es la Dra. Corona Gómez, PhD y el Vicerrector, el Dr. Gustavo Álvarez, PhD. El director de la UNIANDES – extensión Babahoyo, es el Dr. Jorge Domínguez, PhD.

La Universidad Regional Autónoma de los Andes – extensión Babahoyo, está ubicada en la avenida Jorge Villegas esquina a 3ra Transversal, Ciudadela El Pireo 2. UNIANDES, fue fundada en cumplimiento a los siguientes estatutos y normativas: Art. 7 de la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador.

Se fundamentó también en el informe No. 01235 del 10 de octubre de 1996 expuesto por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP). El inicio de las actividades de la institución se dio a nivel general, el 20 de febrero de 1997. (Ver Anexo N° 3)

Cuenta con tres facultades, entre ellas: a) la Facultad de Dirección de Empresas que oferta la carrera de administración de empresas, gastronomía y turismo; b) la Facultad de Jurisprudencia que oferta la carrera de derecho; y c) la Facultad de Sistemas Mercantiles que oferta las carreras de software y contabilidad y auditoría.

La extensión de la UNIANDES – Babahoyo, brinda diferentes servicios a sus estudiantes como por ejemplo consultorio jurídico, consultorio médico, becas de estudio, bibliotecas virtuales, personal de seguridad, sala de audiencias, bar – restaurant, canchas deportivas y parqueaderos.

(Rodríguez, 2014) “La verdadera importancia de los recursos humanos se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, es decir lograr los objetivos que fueron planteados por la misma empresa”.

De acuerdo al enfoque de este autor, sin importar el tipo de empresa u organización (comercial, de servicios, educativas, turísticas, tecnológicas etc...), necesitan de las personas para llegar a cumplir las metas que se han propuesto, por consiguiente, las empresas y las personas dependen entre sí para poder subsistir en un mundo donde las economías y el dinero dominan; por esto se crea entonces un sistema, que va a variar de empresa en empresa y del talento humano que la integre.

El sistema administrativo que se enfoca en todo esto, se conoce como gestión de recursos humanos o gestión de talento humano. En muchos casos es también conocida como administración del talento humano. Fernández (2017) afirma:

La gestión de recursos humanos debe hacerse con un enfoque proactivo: las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que se derivan de los planes estratégicos de la empresa. En este sentido, los objetivos de los recursos humanos dependen de los objetivos de la organización (aunque para establecer estos, la empresa debe contar también con los condicionantes derivados del equipo de trabajadores). (págs. 21 - 22)

La gestión de recursos humanos promueve a que las personas que integran una empresa contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y es una de las principales funciones de la empresa en general y es por ello, que la manera en que los empresarios o representantes pretenden encontrar o seleccionar a los empleados más

adecuados e idóneos para cada puesto y para cada momento que se les requiera, que tengan el profesionalismo y los conocimientos suficientes para desempeñar las tareas o funciones que les fueren encomendadas y desarrollen sus trabajos de manera eficiente.

Los componentes del modelo de gestión educativo en el cual se basa la universidad UNIANDES radican en el enfoque constructivista para un buen aprendizaje significativo asociados a los diferentes componentes que son: a) aprendizaje por problemas y proyectos; b) aprendizaje dialógico y crítico; c) desarrollo de la aptitud personal y social; d) desarrollo de la auto-evaluación; e) la formación por competencias y valores profesionales. Esto en efecto es conseguible a través de los esfuerzos mancomunados de los docentes, talento humano profesional cuya función es la de guiar e impartir el conocimiento a los estudiantes universitarios.

Para que los objetivos y metas de una organización se cumplan de manera eficiente y el ambiente de trabajo sea adecuado para todos en la empresa, es preciso que el capital humano o talento humano cumpla sus tareas y funciones en el tiempo estipulados en los procesos de planificación y organización previos. La universidad UNIANDES cuenta con 36 docentes titulares y un aproximado de 10 contratados académicos que imparten sus clases en las diferentes facultades de la institución. Los docentes son asignados de acuerdo a sus conocimientos, se les asignan diferentes cátedras a impartir al alumnado de la universidad en general. (Ver Anexo N° 2)

Por lo tanto, un proceso de control de personal o control interno, es la herramienta fundamental para constatar los esfuerzos del talento humano mancomunados a las metas de toda empresa. En la Universidad UNIANDES; tanto los directores, como los coordinadores y docentes no generan una planificación de actividades en el ámbito académico que sean eficientes careciendo de un control de gestión adecuado y no

cumpliendo a cabalidad los propuesto en el plan operativo anual de la entidad debido a ciertos limitantes que se generan en el transcurso de los diferentes periodos.

“El Control de Personal es un procedimiento administrativo, que consiste en la puesta en práctica de una serie de Instrumentos, con la finalidad de registrar y controlar al personal que labora en una determinada empresa o institución” (Brizuela, 2012)

Este proceso técnico-administrativo se emplea desde el momento en que el trabajador o talento humano comienza a integrar las labores cotidianas de una empresa.

Este procedimiento es importante para llevar a cabo la aplicación de la política de los recursos humanos, que inicia en forma sucesiva, complementaria y constituye una fuente importante o base de información de consulta sobre datos personales del colaborador o talento humano, además de los registros de: asistencia e inasistencia, vacaciones, puntualidad, licencias, promociones, permisos y ascensos entre otros. Esta información debe ser permanentemente actualizada.

El control del personal debe ejecutarse siempre respetando y afianzando los lineamientos y normativas vigentes de los derechos de los trabajadores presentes en el Código del Trabajo Ecuatoriano. También debe tenerse en conocimiento, la normativa legal de protección de datos e información de carácter personal de cada trabajador.

Los sistemas de control del personal también se conocen con la denominación de terminales de controles de asistencia, controles de presencia, controles de relojes de fichar u horarios. Estas herramientas están definidas para cada usuario o trabajador registrado los respectivos calendarios, vacaciones, horarios de trabajo, y turnos, etc., en el que el trabajador registrado tiene permiso de ausentarse de sus labores cotidianas.

“Los controles de asistencia laborales son sistemas que permiten llevar un registro puntual de las entradas y salidas de los trabajadores, de esta manera las empresas pueden monitorear la puntualidad y asistencia de toda la fuerza de trabajo” (Fortia, 2016)

Para efectos del control de asistencia se usan actualmente plataformas, software o sistemas de control de asistencia del personal, un ejemplo real de esto son el reloj chocador, lectores de huella digital, y los sistemas de control biométricos. Sin embargo en la universidad UNIANDES – extensión Babahoyo a pesar de contar con un sistema de control de asistencia computarizado, no se ha aplicado un control sobre el nivel de absentismo de los docentes en la institución. Por lo que muchos docentes por determinadas circunstancias tienden a caer en la inasistencia y el incumplimiento de sus labores.

(Admin_idsoft, 2017) “Un sistema de control de asistencia..., es aquél con el que se supervisan horas de entrada y de salida de empleados con lo que se verifica el número de horas a trabajar, puntualidad o incidencias a lo largo del día”.

Los sistemas de control de asistencia mediante su recopilación directa de información de cada trabajador o empleado asociada a los registros de sus labores permiten establecer un parámetro de control sobre el nivel de absentismo de las organizaciones. La institución UNIANDES cuenta con un sistema biométrico o reloj biométrico para registrar la asistencia particular de los docentes, con el fin de generar reportes apropiados para conocer los días laborados de cada docente.

Los reportes de asistencia son emitidos una vez al mes, estos reportes sirven para cuantificar y determinar los correspondientes sueldos de cada docente, asumiendo relativamente los respectivos descuentos por días de inasistencia.

González M., Peiró J., y Rodríguez I., (2011) afirman:

El absentismo es un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo.... Además, en función de las causas del absentismo, éste también puede estar indicando problemas para los trabajadores, en especial los relativos a su salud, que puede resultar perjudicada por causa de su actividad laboral. (pág. 19)

Las consecuencias del absentismo laboral en el trabajador son comparables al nivel de su ausencia en su trabajo, por lo que por efecto de esto, el trabajador termina reduciendo sus ingresos laborales debido a multas y pudiendo hasta ser despedido de la entidad donde labore. Los efectos del absentismo de los docentes, perjudican directamente a los estudiantes de las diferentes facultades de la UNIANDES – Babahoyo, ya que se pierde la continuidad de las clases y esto repercute de manera negativa en el rendimiento del alumnado.

Otro efecto negativo del absentismo laboral hacia el trabajador es que pierde la continuidad y el seguimiento de su función laboral, lo que perjudica su productividad o rendimiento laboral.

(Sastre Castillo, 2009, págs. 9-10) “El nivel de absentismo repercute tanto en la eficacia como en la eficiencia de la organización. Por una parte, se interrumpe el flujo de trabajo y pueden posponerse decisiones importantes”.

(Sastre Castillo, 2009, págs. 9-10) “Por otra parte, se aumenta de forma considerable la carga del trabajo del supervisor y disminuye el nivel de calidad de la producción. El índice habitual del absentismo en las empresas está entre el 2% y el 4%”.

De acuerdo a lo manifestado por el autor sobre el nivel de absentismo, cabe añadir que todo depende de las políticas de direccionamiento del talento humano que cada empresa tiene, y también del respectivo control de los supervisores o jefes de personal. Se tiene a conocimiento que determinados docentes tienden a faltar de 2 a 4 veces al mes, en la universidad UNIANDES, de acuerdo a los resultados obtenidos de la entrevista. Se conoce que los motivos de las faltas muchas veces no son conocidos.

Para las instituciones o empresas, sin importar su actividad productiva, se ven afectados por el absentismo laboral debido al alto índice de rotación del personal debido al despido por inasistencia, y también acrecentan los costos laborales.

Otro de los efectos negativos del absentismo en las organizaciones también disminuye la competitividad empresarial, la productividad, la calidad del servicio y se produce un inadecuado clima laboral afectando de manera general el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

Al faltar un empleado o varios empleados a su trabajo; muchas empresas optan por tomar una medida de solución bastante inaceptable, es decir; contratar personal de reemplazo o temporal, lo que provoca gastos adicionales en los pagos y capacitaciones, lo que incrementa en gran medida los gastos generales de la empresa.

Existen varios tipos de absentismo, entre ellos: absentismo presencial, absentismo injustificado, absentismo justificado y el absentismo emocional.

(Adriana M., 2018) “El absentismo presencial: es aquel que se produce cuando la persona se encuentra en su puesto de trabajo, pero no lleva a cabo las tareas que tiene que realizar y, en cambio, se encuentra perdiendo el tiempo con otras actividades”.

El absentismo presencial, es originado cuando los trabajadores o empleados no ejercen adecuadamente su trabajo, es decir que estos optan por hacer otro tipo de actividades. Muchas veces simulan hacer las tareas empresariales, pero en realidad se encuentran haciendo otras cosas que no generan valor a la empresa, entre las más comunes, la navegación en internet, contestar llamadas a familiares, o hacer actividades en los ordenadores no concernientes a su trabajo.

(Elías, 2012) “En concreto, el absentismo emocional es el que afecta a empleados que están físicamente en la oficina, pero no emocionalmente, es decir, realizan su trabajo, pero no dan lo mejor de ellos mismos. No rinden lo suficiente”.

Este tipo de absentismo es producido cuando los problemas personales que un empleado o trabajador tienen, prevalecen en su mente en las jornadas laborales, perjudicando de esta manera el rendimiento normal de las funciones o tareas encomendadas.

El absentismo emocional y el presencial no se contabilizan en las empresas y pueden muchas veces pasar por desapercibidos o indetectables, pero en efecto incurren gravemente en factores como la productividad e innovación de las organizaciones.

Otro de los tipos de absentismo que repercuten de manera negativa en las organizaciones es el absentismo injustificado.

(Martínez, 2018) “El empleado no acude al lugar de trabajo pero tampoco avisa. En este caso, no tiene permiso para hacerlo, así que tendrá que dar las explicaciones pertinentes a la empresa”.

Este tipo de absentismo es registrado en la base de datos de los registros de asistencia del personal, y por medio de este se emiten las respectivas multas o

descuentos al trabajador por su inasistencia injustificada. El absentismo más común en las organizaciones es el previsible o justificado.

(Ramírez, 2018) “El trabajador avisa con antelación y se escuda en algunas de las siguientes licencias: por maternidad, por obligaciones electorales, por intervención quirúrgica o asistencia al médico etc”.

Este tipo de causas son muy comunes en las organizaciones e instituciones ecuatorianas. Actualmente, se han originado inasistencias justificadas en la universidad UNIANDES, tal como se menciona en la cita (Ramírez, 2018)

Otra de las problemáticas en la Universidad UNIANDES es que poco se capacita a los docentes y funcionarios que laboran en las diferentes facultades. Este factor de capacitación es muy dependiente de la dirección de la institución, quien autoriza y destina recursos para este tipo de acciones administrativas.

CONCLUSIONES

Según la investigación del estudio de caso sobre la gestión del personal docente de la Universidad UNIANDES, se puede concluir que:

En la universidad, una pequeña parte del grupo totalitario de docentes no están cumpliendo satisfactoriamente con sus horas clases debido a diversos factores como el absentismo justificado, injustificado y los atrasos.

El nivel considerable de absentismo por parte de los docentes causa que los sílabos o la planificación de los programas de clases de las diferentes materias que deben dictarse a los estudiantes universitarios, no se cumplan a cabalidad.

La coordinación de cada facultad, no es lo suficientemente efectiva para mitigar este tipo de problemas, por lo que incluso ciertos docentes podrían perder sus cargos por tener un nivel considerable de faltas. Esto repercutiría en un mayor nivel de rotación de catedráticos a la larga.

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar un sistema de registro de los niveles de absentismo del personal y aplicar un plan de multas y sanciones a quien cometan absentismo injustificado.

Se debe de orientar adecuadamente a los docentes para que cumplan los propósitos y objetivos institucionales presentes en el POA, y también los objetivos de sus respectivos sílabos de las cátedras.

Se debe generar un plan de capacitaciones trimestralmente para afianzar en los docentes nuevos conocimientos y estos los impartan a los jóvenes universitarios de la institución generando efectos positivos en el ámbito académico.

BIBLIOGRAFÍA

- Martinez, S. (23 de Noviembre de 2018). *Los tipos de absentismo laboral y cómo controlarlos*. (Superrrheroes, Productor, & Diseño web Artvisual | Sesame Time) Recuperado el 20 de Diciembre de 2018, de [superrrheroes.sesame.com](https://superrrheroes.sesametime.com/tipos-de-absentismo-laboral/):
<https://superrrheroes.sesametime.com/tipos-de-absentismo-laboral/>
- Admin_idsoft. (2 de Mayo de 2017). *Tipos de Control de Asistencia*. (G. I. SOFT, Editor, & G. I. SOFT, Productor) Recuperado el 19 de Diciembre de 2018, de Grupo ID SOFT:
<https://idsoft.com.mx/tipos-control-asistencia/>
- Brizuela, M. (2012). *Control de personal: clave de la seguridad de tu empresa*. (Grant Thornton International Ltd - All rights reserved) Recuperado el 15 de Diciembre de 2018, de Salles Sainz Grant Thornton - Elévate - Blog Empresarial:
<http://ssgtmex.com/blog/node/control-de-personal-clave-de-la-seguridad-de-tu-empresa>
- Cueva, J. (06 de Junio de 2017). *Cómo afecta el ausentismo laboral a las empresas*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2018, de [jcmagazine.com](http://www.jcmagazine.com/como-afecta-el-ausentismo-laboral-a-las-empresas/): <http://www.jcmagazine.com/como-afecta-el-ausentismo-laboral-a-las-empresas/>
- Elías, B. (27 de Abril de 2012). *Tipos de absentismo: Laboral, emocional o presencial*. (Unidad Editorial Información Económica, S.L.) Recuperado el 19 de Diciembre de 2018, de [Expansion.com](http://www.expansion.com/2012/04/27/empleo/mercado-laboral/1335551073.html): <http://www.expansion.com/2012/04/27/empleo/mercado-laboral/1335551073.html>
- Fernández López, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. UF0345. (T. formación, Ed.) Logroño (La Rioja): Editorial Tutor Formación.
- Fortia. (21 de Octubre de 2016). *¿Qué es el control de asistencia laboral con biometría?* (FORTIA - RRHH Software) Recuperado el 19 de Diciembre de 2018, de Fortia Technology: [¿Qué es el control de asistencia laboral con biometría?](http://www.fortia.com/que-es-el-control-de-asistencia-laboral-con-biometria/)
- Mendoza, I. (4 de Noviembre de 2017). *Funciones de un Administrador de Recursos Humanos*. (UTEL Editorial) Recuperado el 09 de Diciembre de 2018, de UTEL Blog Universidad:
<https://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en-linea/funciones-de-un-administrador-de-recursos-humanos/>
- Rodriguez, L. (14 de Abril de 2014). *La importancia de Recursos Humanos*. (MINTECON) Recuperado el 09 de Diciembre de 2018, de EOI - Escuela de Organización Industrial:
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/14/la-importancia-de-recursos-humanos/>

Sastre Castillo, M. A. (2009). *Diccionario de economía y empresa*. (L. Perdices de Blas, Ed.)
Cristo, 3, Madrid, España: ECOBOOK - Editorial del Economista.

SRI. (2018). *Consulta de RUC*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2018, de SRI en línea:
[https://declaraciones.sri.gob.ec/sri-en-
linea/#/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc](https://declaraciones.sri.gob.ec/sri-en-linea/#/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc)

.

ANEXOS

Anexos N° 1



Cuestionario de Entrevista

Entrevista dirigida al Vicerrectorado Académico de la UNIANDES.

1. **¿Cuántos docentes conforman la estructura académica de la UNIANDES?**

2. **¿De qué manera son asignados los docentes para impartir las cátedras?
¿Quién asigna a los catedráticos para los cursos y asignaturas?**

3. **¿La institución cuenta con un sistema de registro y control de asistencias para los docentes?**

4. **¿Cómo considera Ud. el trabajo de la coordinación de cada facultad, es eficiente o hay que mejorar?**

5. **¿Cada que tiempo se emiten los informes de asistencia de los docentes y a donde se los emite?**

6. **¿Se han llevado registros del ausentismo de docentes de la Universidad?**
¿En promedio, cuantas veces al año falta un docente a clases?

7. **¿Qué factores originan de manera mayoritaria la ausencia o inasistencia a clases por los docentes?**

8. **¿Qué tipo de sanciones se aplican a la inasistencia de los docentes, en los casos que se susciten aplicar?**

Anexo N° 2

Nómina de los docentes de la extensión Babahoyo



PROCESO ELECCIONARIO DE LAS Y LOS REPRESENTANTES DE PROFESORES, ESTUDIANTES, GRADUADOS, SERVIDORES Y TRABAJADORES AL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

DOCENTES
BABAHOYO

JUNTA 1

N°	LUGAR	CEDULA	NÓMINA
1	BABAHOYO	0903887115	AGUIAS PUTAN ROBERTO
2	BABAHOYO	1201796941	BARCOS ARIAS IGNACIO FERNANDO
3	BABAHOYO	1202085872	CAMPBELL SUAREZ NELSON IBAN
4	BABAHOYO	1204602047	CAMPI MAYORGA IDA IVETE
5	BABAHOYO	1203444524	CAMPI MAYORGA JULIETA AMERICA
6	BABAHOYO	0909370744	CRUZ PIZA IYO ALEXIS
7	BABAHOYO	1203800006	DE LUCAS COLOMA LUIS ALBERTO
8	BABAHOYO	1204403834	DEL POZO FRANCO PATTY ELIZABETH
9	BABAHOYO	1201733977	ESPAÑA HERRERIA MARCIA ESTHER
10	BABAHOYO	1201451018	ESTRELLA GOMEZ FEDERICO MIGUEL
11	BABAHOYO	H542304	FONT GRAUPERA ELENA MARTHA
12	BABAHOYO	0201585635	GAIBOR AVILES HENRY REMIGIO
13	BABAHOYO	1203358245	GALARZA PAZ JORGE LUIS
14	BABAHOYO	1204383572	GALARZA VILLALBA MIGUEL FRANCISCO
15	BABAHOYO	0903992451	GARAICOA ARELLANO HIPOLITO
16	BABAHOYO	1202333520	GIL AVILEZ ROSENDO ARNALDO
17	BABAHOYO	1200992699	JACOME LARA GEORGINA ANDALIRA
18	BABAHOYO	1205134594	JARAMILLO OSPINA KATTY LEONELA
19	BABAHOYO	1802846186	JORDAN CORDONES FREDY MAXIMILIANO
20	BABAHOYO	1201944590	MACIAS BERMUDEZ JORGE MANUEL
21	BABAHOYO	1205466038	MALDONADO MANZANO ROSA LEONOR
22	BABAHOYO	1202861900	MARISCAL ROSADO ZOILA MIRELLA
23	BABAHOYO	1203674179	MAYORGA VILLAMAR CARMEN MANUELA
24	BABAHOYO	1202940142	MONTECE MOSQUERA FRANKLIN WASHINGTON
25	BABAHOYO	1205668989	MORA ROMERO JESSICA LEONELA
26	BABAHOYO	1200634275	OCHOA ESCOBAR LAURA MARLENE
27	BABAHOYO	1203842644	ORDOÑEZ COELLO ROSALIA JUDITH
28	BABAHOYO	1202867519	PEÑA VERA JENNY LEONOR
29	BABAHOYO	1203763568	PIN SILVA WILLIAM RAFAEL
30	BABAHOYO	1203244064	RAMOS CASTRO INES CATALINA
31	BABAHOYO	1201210950	RIERA RECALDE ANGEL ALAMIRO
32	BABAHOYO	0914711676	RIVERA VELAZCO LUIS ANTONIO
33	BABAHOYO	1206229302	TABLADA MARTINEZ GILMA
34	BABAHOYO	1201963285	VERA DIAZ FELIPE VLADIMIRO
35	BABAHOYO	1201848213	VERA MARQUEZ CARLOTA JUDITH
36	BABAHOYO	1203292600	ZAMBRANO CAMPI HANS DANIEL


 Dra. Corina Gómez de Alvarado
 PRESIDENTA
 TRIBUNAL ELECTORAL


 Dr. Luis Fernando Latorre Tapia
 SECRETARIO
 TRIBUNAL ELECTORAL



Ilustración 1. Nómina de Docentes - UNIANDÉS - Extensión Babahoyo

Fuente: https://uniandes.edu.ec/consejo_superior/2015/padrones/docentes.pdf

Anexo N° 3

RUC – Información General de la Empresa

RUC 1890149215001	Razón social UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES																
Estado contribuyente en el RUC ACTIVO	Nombre comercial UNIANDES																
<table border="1"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Representante legal</td> </tr> <tr> <td>Nombre:</td> <td>DOMEZ ARMIJOS CORONA EMPERATRIZ</td> </tr> <tr> <td>Cédula/RUC:</td> <td>020036048E</td> </tr> </table>		Representante legal		Nombre:	DOMEZ ARMIJOS CORONA EMPERATRIZ	Cédula/RUC:	020036048E										
Representante legal																	
Nombre:	DOMEZ ARMIJOS CORONA EMPERATRIZ																
Cédula/RUC:	020036048E																
<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Actividad económica principal</td> <td>ENSEÑANZA SUPERIOR EN GENERAL</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Tipo contribuyente</td> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Subtipo contribuyente</td> </tr> <tr> <td>SOCIEDAD</td> <td>SOCIEDADES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES SIN FINES DE LUCRO</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Clase contribuyente</td> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Obligado a llevar contabilidad</td> </tr> <tr> <td>ESPECIAL</td> <td>SI</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Fecha inicio actividades</td> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Fecha actualización</td> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">Fecha cese actividades</td> </tr> <tr> <td>20/02/1997</td> <td>22/11/2013</td> <td></td> </tr> </table>		Actividad económica principal	ENSEÑANZA SUPERIOR EN GENERAL	Tipo contribuyente	Subtipo contribuyente	SOCIEDAD	SOCIEDADES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES SIN FINES DE LUCRO	Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad	ESPECIAL	SI	Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades	20/02/1997	22/11/2013	
Actividad económica principal	ENSEÑANZA SUPERIOR EN GENERAL																
Tipo contribuyente	Subtipo contribuyente																
SOCIEDAD	SOCIEDADES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES SIN FINES DE LUCRO																
Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad																
ESPECIAL	SI																
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades															
20/02/1997	22/11/2013																
<input type="button" value="Ocultar establecimientos"/>																	
Establecimiento matriz:																	
Lista de establecimientos - 1 registro																	
No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación de establecimiento	Estado del establecimiento														
001	UNIANDES	TUNGURAHUA / AMBATO / TOTORAS / PRINCIPAL S/N	ABIERTO														

Ilustración 2. Descripción de la Institución - Ruc - Tipo de contribuyente.

Fuente: (SRI, 2018) – Portal del Servicio de Rentas Internas

Anexo N° 4

Extensiones o sucursales – UNIANDES

Establecimientos adicionales:

Lista de establecimientos - 8 registros

No. establecimiento ↕	Nombre comercial ↕	Ubicación de establecimiento ↕	Estado del establecimiento ↕
002	UNIANDES	PASTAZA / PASTAZA / PUYO / FRANCISCO DE ORELLANA S/N Y 9 DE OCTUBRE	ABIERTO
003	UNIANDES	LOS RIOS / QUEVEDO / SAN CAMILO / PRINCIPAL S/N	ABIERTO
004	UNIANDES	TUNGURAHUA / AMBATO / MATRIZ / AV. CEVALLOS S/N Y MARIANO EGÚEZ	CERRADO
005	UNIANDES	LOS RIOS / BABAHOYO / BABAHOYO / AV. JORGE VILLEGAS S/N	ABIERTO
006	UNIANDES	SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS / SANTO DOMINGO / SANTO DOMINGO / AV. LA LORENA 70	ABIERTO
007	UNIANDES	IMBABURA / IBARRA / SAGRARIO / JUAN JOSE FLORES 02-69	ABIERTO
008	UNIANDES	CARCHI / TULCAN / TULCAN / VIA A NISPUD	ABIERTO
009	UNIANDES	CHIMBORAZO / RIOBAMBA / LIZARZABURU / LIZARZABURU 885 Y JACINTO PINTO	ABIERTO

⏪ ⏩ 1 10

Ilustración 3. Extensiones de la UNIANDES

Fuente: (SRI, 2018) – Portal del Servicio de Rentas Internas.