



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

Licenciada en Contabilidad y Auditoría
Contador Público Autorizado

TEMA:

“PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO PARA LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO, AEPOCH, A SER EJECUTADO EN EL PERÍODO 2013-2017”

Ana Lucía Rojas Alarcón

Riobamba-Ecuador
2013

CERTIFICADO DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de investigación sobre el tema **“PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO PARA LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO, AEPOCH, A SER EJECUTADO EN EL PERÍODO 2013-2017”** previo a la obtención del título de licenciada en Contabilidad y Auditoría C.P.A., ha sido desarrollado por la Srta., Ana Lucía Rojas Alarcón, ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. Carlos Fernando Veloz Navarrete. M.D.E.

ASESOR DE TESIS

Lcdo. Jorge Gualberto Paredes Gavilánez. Msc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO DE AUTORÍA

Las ideas expuestas en la presente Tesis de Grado denominada **“PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO PARA LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO, AEPOCH, A SER EJECUTADO EN EL PERÍODO 2013-2017”**, son de exclusiva responsabilidad del autor y el patrimonio intelectual le pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Ana Lucía Rojas Alarcón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mis padres, que con sus sabios consejos han guiado mi camino.

A mi hijo por su amor, paciencia y apoyo.

Al ingeniero Fernando Veloz, Director de tesis y licenciado Jorge Paredes por su valiosa guía y asesoramiento en la realización de mi trabajo de tesis.

A la gloriosa Asociación de Empleados “AEPOCH”, por haberme dado la apertura para desarrollar mi tema de tesis.

A mi amiga Angelita Guamán, que me apoyo incondicionalmente en la consecución de este objetivo tan importante en mi vida profesional.

A mis compañeros de trabajo, a mis compañeras secretarias de la Facultad de Administración de Empresas por su atención diligente.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Ana Lucía Rojas Alarcón

DEDICATORIA

A Dios, todopoderoso que me ha colmado de bendiciones, a mis padres por su apoyo incondicional y a mi hijo Pablo Sebastián Parra Rojas, que con su paciencia y amor me motiva día a día para luchar por todas nuestras metas.

Ana Lucía Rojas Alarcón

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	II
Certificado del tribunal	II
Certificado de autorización.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice de contenidos	VI
Índice de figuras.....	IX
Índice de cuadros	X
Índice de tablas	X
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Capítulo I	4
El problema.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.1.1. Formulación del problema.....	5
1.1.2. Delimitación del problema	6
1.2. Justificación.....	6
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
Capítulo II.....	8
Marco teórico.....	8
2.1. Antecedentes investigativos.....	8
2.1.1. Antecedentes históricos	8
2.2. Fundamentación teórica	9
2.2.1. Evolución de la planificación estratégica.	9
2.2.2. Porque elaborar un plan estratégico.....	13
2.2.3. Planificación estratégica	13
2.2.3.1. Concepto de planificación estratégica	14

2.2.3.2. Importancia de la planificación estratégica	15
2.2.3.3. Proceso de la planificación estratégica	19
2.2.3.4. Análisis del ambiente.....	20
2.2.3.4.1. Análisis externo.....	20
2.2.3.4.2. Análisis interno	21
2.2.3.5. Análisis FODA	22
2.2.3.5.1 Importancia del análisis FODA	23
2.2.4. Las organizaciones y asociaciones	26
2.2.5. Gestión administrativa.....	27
2.2.6. Gestión financiera.....	27
2.3. Hipótesis.....	28
2.3.1. Hipótesis general	28
2.3.2. Hipótesis específicas.....	28
2.4. Variables	28
2.4.1. Variable independiente	28
2.4.2. Variable dependiente	28
Capítulo III.....	29
Marco metodológico	29
3.1. Modalidad de la investigación	29
3.1.1. Cualitativa.....	29
3.2. Tipos de investigación.....	29
3.3. Población y muestra	30
3.3.1. Población	30
3.3.2. Muestra	30
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	31
3.4.1. Métodos	31
3.4.1.1. Inductivo – deductivo	31
3.4.1.2. Analítico – sintético.....	31
3.4.1.3. Dialéctica.....	31
3.4.2. Técnicas.....	32
3.4.2.1. Encuestas	32

3.4.2.2. Entrevista.....	32
3.4.3. Instrumentos	32
3.4.3.1. Guía de entrevistas.....	32
3.4.3.2. Cuestionarios	33
3.5. Resultados	33
3.6. Verificación de hipótesis.....	476
Capítulo IV	47
Marco propositivo.....	47
4.1. Plan estratégico	47
4.1.1. Título	47
4.1.2. Institución ejecutora	47
4.1.3. Beneficiarios	47
4.1.4. Lema de la Asociación de Empleados “AEPOCH”	47
4.2. Contenido de la propuesta.....	48
4.2.1. Antecedentes.....	48
4.2.2. Razón social.....	48
4.2.3. Estructura orgánica de la Asociación de Empleados “AEPOCH”	50
4.2.4. Valores y principios de la Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”	51
4.2.5. Visión Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”	53
4.2.6. Misión Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”	53
4.2.7. Objetivo general Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”	54
4.2.7.1. Objetivos específicos Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”	54
4.2.8. Análisis situacional de la Asociación de Empleados “AEPOCH”	54
4.2.8.1. Análisis externo	55
4.2.8.2. Análisis interno.....	56
4.2.8.3. Factores internos y externos que influyen en el desempeño de la organización ..	57
4.2.8.4. Análisis FODA “AEPOCH”	59
4.2.8.5. Matriz de ponderación interna.....	60
4.2.8.6. Matriz de ponderación externa.....	62
4.2.9. Identificación del Problema Central	64
4.2.10. Objetivos estratégicos del plan	64

4.2.11. Plan de acción	66
Conclusiones	70
Recomendaciones	71
Bibliografía	72
Anexos	74

ÍNDICE DE FIGURAS

No.	Pág.
1.- Proceso de planificación estratégica.....	19
2.- Análisis FODA	24
3.-Filosofía, misión, visión	25
4.-Facilidades para receptar sus opiniones y sugerencias	34
5.- Canales de comunicación	35
6.- Trámites AEPOCH.....	36
7.- Información del estado financiero	37
8.- Gestión administrativa y financiera.....	38
9.- Instalaciones, mobiliario e infraestructura física de la AEPOCH	39
10.- Calidad de servicios AEPOCH.....	40
11.- Otros servicios que la AEPOCH debe implementar.....	41
12.- Mejorar servicios AEPOCH.....	42
13.- Planificación estratégica ayudará a mejorar la gestión administrativa.....	43

ÍNDICE DE CUADROS

No.	Pág.
1.- Facilidades para receptor sus opiniones y sugerencias	34
2.- Canales de comunicación	35
3.- Trámites AEPOCH.....	36
4.- Información del estado financiero	37
5.- Gestión administrativa y financiera.....	38
6.- Instalaciones, mobiliario e infraestructura física de la AEPOCH	39
7.- Calidad de servicios AEPOCH.....	40
8.- Otros servicios que la AEPOCH debe implementar.....	41
9.- Mejorar servicios AEPOCH.....	42
10.- Planificación estratégica ayudará a mejorar la gestión administrativa.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

No.	Título	Pág.
1.-	Análisis FODA “AEPOCH”	56
2.-	Plan estratégico de desarrollo	64
3.-	Motivar la participación activa de los socios.	66
4.-	Actualizar la normativa legal interna del gremio.	67
5.-	Diseñar un modelo de sistema de comunicación.....	68
6.-	Elaborar un manual de manejo contable.	69

RESUMEN

Se ha diseñado una Plan Estratégico para la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo “AEPOCH”, para el período 2013-2017, con la finalidad de mejorar la Gestión Administrativa y Financiera del gremio.

La planificación estratégica propuesta, presenta la filosofía de la organización, se plantea un orgánico estructural, se desarrollan estrategias encaminadas a mejorar el accionar integral de la AEPOCH.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se utilizaron métodos y técnicas de investigación que permitieron recoger información de fuentes directas y de esta manera identificar el problema que afecta al gremio.

Los Directivos de la Asociación de Empleados “AEPOCH”, indudablemente con la implementación de esta herramienta técnica, tomarán decisiones y medidas acertadas que garanticen una óptima gestión del gremio, obteniendo como resultado primordial, la satisfacción de sus integrantes y la participación activa y propositiva de cada de uno de ellos.

ABSTRACT

It has made a strategic plan for the employees Association of Polytechnic School of Chimborazo “AEPOCH” in the year 2013-2017, with the purpose to improve administrative and financial management of the union.

Besides the proposed strategic planning presents the philosophy of the union, establishing an organized structure and other strategies are developed, actions aimed at improving the performance of the trade union.

For the development of this research work, some methods and techniques of research were used, which helped to collect information from direct sources and thus identify the problem which affects the union.

The directors of the association of employees of “AEPOCH” with the implementation of this technical tool will take successful decisions, to ensure optimal management of the union and getting as main result the satisfaction of its members and their active participation.

INTRODUCCIÓN

La sociedad contemporánea en la que los seres humanos desarrollamos nuestras actividades, se caracteriza por grandes cambios que se expresan en tendencias donde la calidad de los bienes y servicios es una constante para poder enfrentar este mundo globalizado y sumamente exigente; la actual gestión de las organizaciones se sustenta en una permanente evolución donde el conocimiento es el motor de cambio en el que se propicia nuevos escenarios; que demandan de quienes dirigen organizaciones procesos de planificación para poder enfrentarlos con solvencia.

El mundo actual, que es radicalmente diferente al anterior ya no puede ser asumido con las prácticas y acciones que realizábamos en el pasado, hoy toda acción humana y más aún la gestión dentro de las organizaciones sociales deben ser tomadas con herramientas técnicas que le permita satisfacer los requerimientos de sus socios e integrantes.

En la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, “AEPOCH” se expresan algunos síntomas que nos muestran que aún no está preparada para enfrentar los cambios del entorno en cual se desarrolla, es de ahí, que podemos darnos cuenta, el desorden en el manejo administrativo y financiero, provocando el descontento e insatisfacción en sus agremiados y otros sectores relacionados con su gestión.

En la presente propuesta investigativa, buscamos desarrollar un Proceso de Planificación, en el que fundamentados en métodos de investigación científica logremos la información que nos permita de manera sistemática y cumpliendo los procesos correspondientes diseñar una herramienta que nos lleve a los propósitos de alta satisfacción y bienestar de sus integrantes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, AEPOCH, juega un importante papel en el desarrollo de la ESPOCH. Su invaluable contingente es un aporte fundamental en el crecimiento de la Alma Mater, que se inscribe dentro de la realidad institucional y su avance continuo.

La AEPOCH, surge con la finalidad de agrupar y organizar a los empleados de la ESPOCH, para defender sus derechos, según lo ampara la Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 326, literal 7: que textualmente indica “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente”.

Los cambios en las normas, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el desarrollo de los procesos administrativos que regulan la gestión de estas organizaciones, han provocado que la Asociación de Empleados, AEPOCH, afronte dificultades, que no han sido resueltas, en lo referente a la gestión administrativa y financiera, por no contar con mecanismos de control que le permita optimizar su gestión.

Las normativas internas legales que actualmente rigen a la agrupación, no están acorde con el entorno legal vigente en el que se desenvuelven las organizaciones de ésta naturaleza, y no cuentan con los registros que exigen los organismos reguladores y de control.

La Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, requiere una herramienta de gestión moderna que le permita mantener un adecuado control de la gestión administrativa y financiera. La base legal que actualmente rige a la Asociación, está desactualizada y fuera del contexto de la realidad nacional, lo que evidencia que en estos últimos períodos la tarea del gremio carece de una guía o herramienta técnica que le permita direccionar sus procesos en el marco de las exigencias científicas y tecnológicas contemporáneos, hacia la consecución de sus objetivos.

La AEPOCH, viene realizando sus actividades poco tecnificadas, gestión que resulta incompatible con la modernidad y la exigencia de los tiempos, por ello al realizar esta investigación identifique que el problema central que adolece la organización es la carencia de un Plan Estratégico que le permita enfrentar y superar las dificultades que actualmente ocurren en la organización. Dificultades, que se han presentado con la débil comunicación entre la dirigencia y los asociados, falta de identificación y formulación de los objetivos estratégicos del estamento, en el área financiera no cuentan con una herramienta adecuada para el manejo en los registros contables.

En resumen, todos estos aspectos generan malestar entre los agremiados, afectando la imagen de la organización y la calidad en su gestión, aspectos fundamentales que deben ser recuperados con la implementación del Plan, para propiciar el desarrollo armónico de la Asociación y el logro de sus objetivos, alcanzando el bienestar de sus socios.

1.1.1. Formulación del Problema

¿De qué manera el diseño de un plan estratégico para la Asociación de Empleados “AEPOCH”, permitirá optimizar la gestión administrativa – financiera?

1.1.2. Delimitación del Problema

La presente investigación se encuentra enmarcada en la siguiente delimitación que contiene:

Delimitación de Contenido:

Objetivo del Estudio	Planeación Estratégica.
Campo de Acción	Caracterización, Diagnostico, Formulación Estratégica y Ejecución Estratégica

Delimitación Espacial

Organización	Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (AEPOCH)
Ciudad	Riobamba
Provincia	Chimborazo
Dirección	Panamericana Sur km 1/2

Delimitación Temporal

Periodo 2013 – 2017

1.2. JUSTIFICACIÓN

La implementación del Plan Estratégico en la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, AEPOCH, permitirá optimizar su gestión administrativa - financiera, promoviendo el establecimiento de estrategias claras y responsabilidades para las personas que representen al gremio, y los agremiados encargados de las diferentes funciones en el procesamiento de la información, protegiendo de esta manera los intereses del gremio y sus integrantes, garantizando una información real, oportuna y una evaluación permanente a la gestión de la organización.

El mantener un adecuado sistema de control administrativo - financiero contribuirá al desarrollo y mejoramiento de la gestión de la AEPOCH, pues de esta forma las decisiones gremiales serán tomadas en base a las verdaderas necesidades de éste importante estamento de la ESPOCH.

Los beneficiarios serán directamente todos sus agremiados, quienes podrán disponer de información veraz y oportuna sobre el estado administrativo y financiero de su organización y adoptar correctivos cuando el caso lo amerite.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Diseñar un Plan Estratégico de Desarrollo para la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, AEPOCH, a ser ejecutado en el período 2013-2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Determinar los procesos requeridos para elaborar un plan estratégico.
- ✓ Diseñar estrategias para el mejoramiento de la gestión administrativa – financiera.
- ✓ Proponer un diseño de plan estratégico, para la AEPOCH.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se manejó la bibliografía existente en la Biblioteca de la Facultad de Administración de Empresas, tanto en libros, en documentales tomados del internet y trabajos de tesis a fines a mi investigación, que a continuación detallo:

- Diseño de una Planificación Estratégica para la Unión de Operadoras en Taxis Chimborazo, periodo 2011 – 2016.
- Planificación Estratégica de la Escuela de Ingeniería de Empresas de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo período 2011 – 2016.
- Planificación Estratégica para la Distribuidora Rio Sport de la ciudad de Riobamba para el período 2011 – 2016.

Por la naturaleza de las actividades que cumple la Asociación de Empleados de la ESPOCH, es importante indicar que los trabajos de tesis revisados fueron guías, para la identificación de bibliografía.

2.1.1. Antecedentes Históricos

“Un grupo de compañeros visionarios empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, en los albores del inicio del funcionamiento de la Institución, tuvo el acierto y se impuso el compromiso de formar la gloriosa Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, para ello promovieron todas las actividades para la elaboración

de su Estatuto, que lo realizaron en dos sesiones el 07 y 17 de Agosto de 1974, en las mismas que se aprobó el proyecto de creación de este trascendental gremio para posteriormente y mediante Acuerdo No 4096 del 29 de Noviembre de 1974 obtener la personería jurídica y legal por parte de los organismos competentes en ese entonces.

La organización (AEPOCH), nace con la finalidad de fomentar la unión y solidaridad entre todos los asociados y los de otros gremios institucionales; así como otras organizaciones de trabajadores fraternas.

La Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ha sido reconocida en el contexto Nacional de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país, motivo por el cual distinguidos compañeros del gremio fueron elegidos a las primeras dignidades en el concierto universitario del país, tales como: Presidente de la Federación Nacional de Empleados Universitarios del Ecuador (FENEUE), ahora denominada FENATUPE.”¹

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Evolución de la Planificación Estratégica.

“La Planificación Estratégica es un concepto que ha ido evolucionando con el paso del tiempo. El mismo fue utilizado desde las antiguas civilizaciones, pero no era visto desde una perspectiva empresarial sino más bien como herramienta para crear tácticas de guerra.”²

Sócrates en la Grecia antigua comparó las actividades de un empresario con las de un general al señalar que en toda tarea quienes la ejecutan debidamente tienen que hacer planes y mover recursos para alcanzar los objetivos.

¹ http://www.esepoch.edu.ec/Descargas/organizaciónpub/f0a313_HISTORIA.pdf

² <http://www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml>

Cuando Aníbal planeaba conquistar Roma se inició con la definición de la misión de su reino, luego formuló las estrategias, analizó los factores del medio ambiente y los comparó y combinó con sus propios recursos para determinar las tácticas, proyectos y pasos a seguir.

Esto representa el proceso de planificación estratégica que se aplica hoy en día en cualquier empresa.

Los primeros en insertar el término estrategia al campo del negocio fueron Von Neuman y Morgenstern en su libro la “teoría del juego”.

A principios del siglo 20 se comienza a utilizar en la literatura científica el concepto Planificación por Taylor y Fayol, estos querían suplantar el empirismo que había en las empresas por un método científico en donde la planificación fungiera como instrumento de dirección. Taylor se dedica a crear principios de administración científicas durante ese proceso crea cuatro principios elementales: principios de planeación, de preparación, de control y por último de ejecución.

Para el año 1918 la planificación aparece con la sociedad socialista en el libro La Planificación Educativa. Luego a mitad de los años cincuenta comenzaron a surgir técnicas de administración como: presupuesto a largo plazo, control financiero, y la planeación a largo plazo; pero casi finalizada la década los enfoques fueron evolucionando por el desarrollo y el intercambio de experiencias, debido a esto surge lo que conocemos hoy como planificación estratégica.

Este término cobra más fuerza cuando se publica para el 1965 el libro “Estrategias Corporativas” de Igor Ansoff, mejor conocido como el padre de la gerencia estratégica.

Igor Ansoff (1980), gran teórica de la estrategia, identifica la aparición de la planificación estratégica con la década de 1960 y la asocia a los cambios en los impulsos y capacidades estratégicas

La planeación estratégica formal con sus características modernas fue introducida por primera vez en algunas empresas comerciales a mediados de 1950. Así mismo las primeras formas de negocios y, otros tipos de organizaciones de producción de servicios y productos, empezaron a preocuparse por sus desajustes con el medio ambiente

En los años intermedios, la percepción del problema estratégico, ha ido experimentando cambios rápidos y dramáticos, debido a una comprensión mejorada de la naturaleza real del desajuste con el medio ambiente y de los procesos incorporados para obtener una solución.

En aquel tiempo, las empresas más importantes fueron principalmente las que desarrollaron sistemas de planeación estratégica formal, denominados sistemas de planeación a largo plazo. Desde entonces, la planeación estratégica formal se ha ido perfeccionando al grado que en la actualidad todas las compañías importantes en el mundo cuentan algún tipo de este sistema.

Una interpretación conceptual más reciente tiene como contexto el turbulento ambiente competitivo y altas velocidades en los cambios, por lo que la Planificación Estratégica hoy día se considera uno de los instrumentos más importantes para que las organizaciones puedan proyectar en el tiempo el cumplimiento de sus objetivos de largo plazo mediante el aprovechamiento de sus capacidades y de los avances tecnológicos y científicos para influenciar el entorno y asimilar hasta crear las oportunidades del ambiente en beneficio de éstas.

La Planeación Estratégica no es un fin en sí misma, es el medio para concertar esfuerzos bajo un marco referencial consensado, que motive y movilice a todos los integrantes de la organización.

La planificación desde su aparición ha tenido diferentes fases:

Década de los años 60

Planeación para un período de estabilidad y crecimiento

Década de los años 70

Planeación para empresas en situación de ataque.

Principios de los años 80

Planeación para recortes y racionalización.

Década de los años 90

Planeación para:

1. Crecimiento rentable
2. Desnormatización y privatización
3. Mercados mundiales

Última década

En la actualidad la planificación estratégica es el proceso mediante el cual una organización define su visión a largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Esto con el fin de evaluar la situación presente de la empresa y su nivel competitivo, además supone la participación activa de los actores organizacionales, obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su constante revisión y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y preventivo.

2.2.2. Porque Elaborar un Plan Estratégico

La realización de un plan estratégico consiste en razonar siguiendo un orden que se estima llevará a tomar decisiones correctas dentro de la una empresa. Es importante elaborar un plan estratégico porque ayuda:

Afirmar la organización:

Fomentar la vinculación entre los órganos de decisión y los distintos grupos de trabajo. Buscar el compromiso de todos.

Para descubrir lo mejor de la organización:

El objetivo es hacer participar a las personas en la valoración de las cosas que hacemos mejor, ayudándonos a identificar los problemas y oportunidades.

Aclarar ideas futuras:

Muchas veces, las cuestiones cotidianas, el día a día de nuestra empresa, nos absorben tanto que no nos dejan ver más allá de mañana. Este proceso nos va a “obligar” a hacer una “pausa necesaria” para que nos examinemos como organización y si verdaderamente tenemos un futuro que construir.

2.2.3. Planificación Estratégica

El fundamento científico de la investigación se enmarca en los procesos de la planificación que como se conoce existen varios modelos y el que se busca implementar es el modelo estratégico que básicamente define los fundamentos filosóficos que caracteriza a la organización, analiza la situación actual para proyectar la propuesta de futuro.

“La planeación es una tarea fundamental para el funcionamiento y desenvolvimiento de cualquier tipo de organización, tanto pública como privada con o sin fines de lucro. Al

planear se esboza cuál es la razón de ser y los propósitos de una persona, institución u organización, analiza la situación actual para proyectar la propuesta de futuro.

Planeando se puede saber en dónde está y a dónde se quiere llegar, cuáles son los objetivos y metas (personales o institucionales), cuáles son los riesgos y las oportunidades previsibles, qué circunstancias (de mercado o medio ambiente) es probable que se presenten; todo ello con el fin de diseñar y decidir alternativas y formas de acción, que aseguren hasta donde sea posible nuestro adecuado desenvolvimiento, y con ello la obtención de lo que se desea.”³

2.2.3.1. Concepto de Planificación Estratégica

Acle Tomasini, Alfredo: La Planificación Estratégica es un conjunto de acciones que debe ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégico; lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances.

Mintzberg Y Waters: La Planificación Estratégica no es más que el proceso de relacionar las metas de una organización, determinar las políticas y programas necesarios para alcanzar objetivos específicos en camino hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea, es un proceso formulado de planeación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales.

“El plan estratégico es el documento guía que congruente con la razón de ser de la organización, le muestra el camino a seguir para que en forma integral y coordinada logre lo que desea ser y hacer a largo plazo, de 3 a 5 años; dicho plan es desarrollado desde el más alto nivel jerárquico”⁴

3 LERMA Alejandro E y Kirchner – BÁRCENA JUÁREZ Sergio, Planeación Estratégica por Áreas Funcionales, primera edición 2012, pág. 3

⁴ Ibidem³ p. 30

Una vez analizado los conceptos anteriormente expuestos, se puede decir que los dos autores coinciden que la Planificación Estratégica se constituye en una herramienta indispensable para todo tipo de organización, en la búsqueda de la consecución de sus objetivos y la valoración de su gestión.

2.2.3.2. Importancia de la Planificación Estratégica

Hoy en día la planificación estratégica es importante por varios aspectos ya que proporciona un marco de referencia para la actividad organizacional que pueda conducir a un mejor funcionamiento y una mayor sensibilidad de la organización, ya que sin planes los administradores no tendrían una idea clara de lo que se necesita organizar, es esencial y vital contar con una meta, un objetivo.

También es importante porque es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones e instituciones, para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr el máximo de eficiencia y calidad de sus prestaciones, es un proceso sistemático, que da sentido de dirección y continuidad a las actividades diarias de una organización, permitiéndole visualizar el futuro e identificando los recursos, principios y valores requeridos para transitar desde el presente hacia el futuro, siguiendo una serie de pasos y estrategias que puedan definir los objetivos a largo plazo identificando metas y objetivos.

Además, la planificación estratégica ayuda a fijar prioridades, permite concentrarse en las fortalezas de la organización, ayuda a tratar los problemas de cambios en el entorno externo e interno. La planificación es una de las más importantes herramientas de la administración a cualquier nivel.

Planificar no significa saber qué decisión tomaré mañana, sino qué decisión debo tomar hoy para conseguir lo que quiero mañana”, lo dice Peter Drucker en una de sus presentaciones sobre dirección estratégica.

“Un plan estratégico incrementa la eficiencia y eficacia en el logro de los resultados deseados, aprovechando de forma racional los recursos con los que se cuentan mientras se disminuyen los posibles riesgos causados por la natural incertidumbre del ambiente.”⁵

Nada mejor que predicar con el ejemplo, o practicar aquello que se predica, es precisamente el caso del protagonismo que debe imponer el nivel ejecutivo de la organización en el desarrollo de la planificación, esto eleva el poder de autoestima de los demás actores e incentiva su compromiso para encarnar sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos.

“Las estrategia se definen como un conjunto de actividades, fines y recursos que se analizan, organizan y plantean de tal manera que cumplan con los objetivos que la organización determino en cierto tiempo.”

Las estrategias de una organización deben centrarse en direccionar sus acciones efectivamente a obtener resultados óptimos, que den la capacidad a la organización de reducir sus problemas, convertirlos en grandes oportunidades, para ello se debe contar con el trabajo y responsabilidad de sus integrantes.

En los momentos actuales, la mayor parte de las organizaciones reconocen la importancia de la planeación estratégica para su crecimiento y bienestar a largo plazo. Se ha demostrado que si los directivos definen eficientemente la misión de su organización estarán en mejores condiciones de dar dirección y orientación a sus actividades. Las organizaciones funcionan mejor gracias a ello y se tornan más sensibles ante un ambiente de constante cambio.

⁵ Ibidem³ p. 31

Es una actividad de alto nivel en el sentido que la alta gerencia debe participar activamente ya que ella desde su punto de vista más amplio, tiene la visión necesaria para considerar todos los aspectos de la organización. Además se requiere adhesión de la alta dirección para obtener y apoyar la aceptación en niveles más bajos.

La planeación estratégica presenta las siguientes características dentro de una organización:

- Propicia el desarrollo de la organización al establecer métodos de utilización racional de los recursos.
- Reduce los niveles de incertidumbre que se pueden presentar en el futuro, más no los elimina.
- Prepara a la organización para hacer frente a las contingencias que se presenten, con las mayores garantías de éxito.
- Mantiene una mentalidad futurista teniendo más visión del porvenir y un afán de lograr y mejorar las cosas.
- Condiciona a la organización al ambiente que lo rodea.
- Establece un sistema racional para la toma de decisiones, evitando las corazonadas o empirismo.
- Reduce al mínimo los riesgos y aprovecha al máximo las oportunidades.
- Las decisiones se basan en hechos y no en emociones.
- Promueve la eficiencia al eliminar la improvisación.
- Proporciona los elementos para llevar a cabo el control.
- Al establecer un esquema o modelo de trabajo (plan), suministra las bases a través de las cuales operará la organización.
- Disminuye al mínimo los problemas potenciales y proporciona al administrador magníficos rendimientos de su tiempo y esfuerzo.
- Permite al ejecutivo evaluar alternativas antes de tomar una decisión.

El proceso de planificación así entendido, debe comprometer a la mayoría de los miembros de una organización, ya que su legitimidad y el grado de adhesión que concite en el conjunto de los actores dependerán en gran medida del nivel de participación con que se implemente.

En ningún caso es un recetario, ni constituye la solución a todos los problemas o preocupaciones de una institución u organización. Sin embargo podemos describir el proceso de planificación estratégica como el desarrollo de una visión para el futuro de la organización. En principio esta visión de futuro debe contemplar dos aspectos:

Describir lo que la organización debería ser en el futuro, usualmente dentro de los próximos 2 a 3 años. Esto implica identificar cuál es la misión, el tipo de administración ideal, los recursos necesarios, etc.

Determinar cómo se logrará que la organización alcance ese futuro deseado.

La planificación estratégica se convierte, de este modo, en una carta de navegación sobre el curso que se estime más apropiado para la institución. Una de las funciones instrumentales de la planificación estratégica es hacer un balance entre tres tipos de fuerzas, que responden a su vez a distintas preguntas:

La misión de la organización: ¿Cuál es el sentido de la existencia del servicio o institución?

Las oportunidades y amenazas que enfrenta la organización y que provienen del medio externo: ¿Cuáles serán las demandas que nos planteará el entorno? ¿Qué tipo de dificultades y obstáculos pueden entorpecer nuestra capacidad de respuesta?

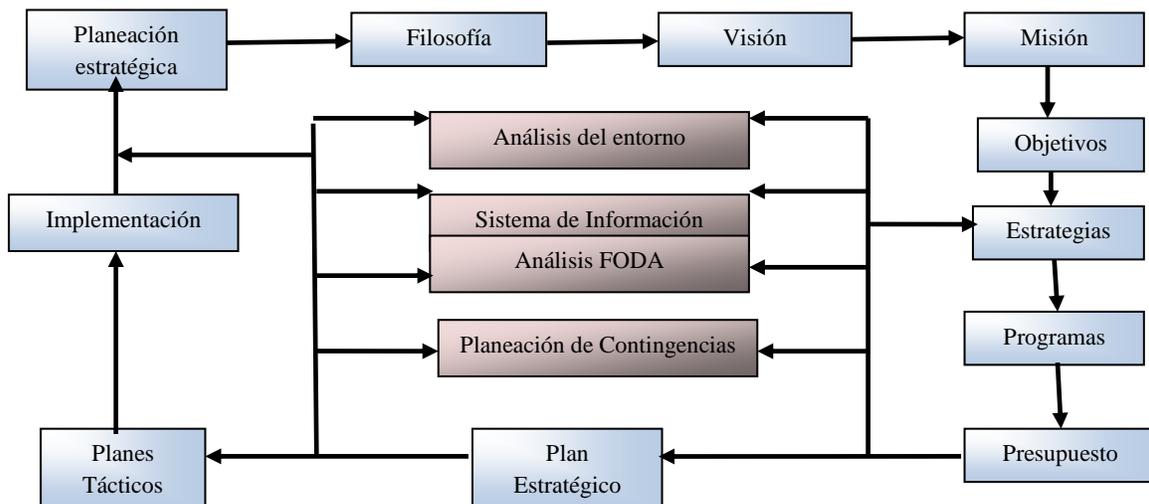
Las fortalezas y debilidades del ambiente interno de la organización: ¿Qué es lo que somos capaces de hacer? ¿Qué elementos de nuestra estructura interna podrían mostrarse inadecuados a la hora de una mayor exigencia productiva? ”

2.2.3.3. Proceso de la Planificación Estratégica

Para iniciar un proceso de Planeación Estratégica de debe tener bien en claro en que es y en que consiste. Algunos autores la define como un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr esas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener lo fines buscados.

También es conocido como planeación de negocio, es la serie de etapas a través de las cuales la cúpula directiva define el rumbo y las directrices generales que habrán de regir la organización.

Figura No.1
Proceso de Planificación Estratégica



Fuente: MÜNCH, Lourdes, Planeación Estratégica.

2.2.3.4. Análisis del Ambiente

La finalidad del análisis del ambiente consiste en descubrir las formas en que los cambios de los ambientes económicos, tecnológicos, sociocultural y político /legal de una organización la afectarán indirectamente y las formas en que influirán en ella los competidores, proveedores, clientes, organismos gubernamentales y otros factores. Asimismo, este análisis nos permite descubrirlas oportunidades disponibles para la organización y las amenazas que enfrentan.

Michael Porter dice: "Todo planeamiento se resume en saber tus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas." Esto quiere decir que este es el nivel fundamental y decisivo en el proceso de la planeación estratégica de una organización.

Por ejemplo, un fabricante de estantes de acero advertirá quizá que el mercado habitual de su producto se ha contraído en una recesión. Sin embargo, un análisis cuidadoso mostrará que, aunque los clientes industriales adquieren menos estantes, los consumidores seguramente compren más pues los estantes de acero cuestan menos que los de madera. En respuesta a tal situación, es posible que la compañía haga su línea de productos más atractivos para el uso doméstico, y de ese modo superará la recesión.

Clasificaremos en dos tipos de análisis:

- Análisis Externo
- Análisis Interno

2.2.3.4.1. Análisis Externo

Su objetivo consiste en identificar las oportunidades y amenazas estratégicas en el ambiente operativo de la organización. Las amenazas y las oportunidades están, en gran medida, fuera del control de una organización cualquiera; de ahí el término "externas." En esta etapa se

deben examinar tres ambientes interrelacionados: el inmediato, o de la industria (donde opera la organización), el ambiente nacional y el macro ambiente más amplio.

“Se encarga de reconocer las características del espacio en el que se desempeña la organización.

- Oportunidades. Situaciones de posible ventaja para la organización que son circunstanciales y que dependen del entorno.
- Amenazas (riesgos). Son circunstancias de riesgo potencial que se pueden convertir en escenarios desfavorables para la empresa.”⁶

Estudiar el ambiente nacional requiere evaluar si el contexto nacional dentro del cual opera una compañía facilita el logro de una ventaja competitiva en el mercado mundial. Esto implicaría analizar las tendencias y hechos económicos, sociales, culturales, demográficos, ambientales, políticos, jurídicos, gubernamentales, tecnológicos y competitivos que podrían beneficiar o perjudicar significativamente a la organización en el futuro. En caso contrario, entonces la compañía podría considerar el desplazamiento de una parte significativa de sus operaciones a países donde el contexto nacional facilite el logro de una ventaja competitiva.

2.2.3.4.2. Análisis Interno

“El análisis interno debe ir orientado a una evolución del potencial de la empresa, de su capacidad global, como un sistema que incluye todas las capacidades específicas desarrolladas en cada función básica de la empresa, que resultan ser activos materiales, que además se refuerzan unos a otros, y generan por lo tanto sinergias.”⁷

El análisis interno, permite fijar con exactitud las fortalezas y debilidades de la organización.

⁶ Ibidem³ p. 53

⁷ Planeamiento estratégico – Kelo Toso /Palomino pág. 101

- “Fortaleza. Puntos fuertes y características de la empresa que facilitan el logro de sus objetivos
- Debilidades. Puntos débiles, factores propios de la empresa que obstaculizan e impiden el logro de los objetivos.”⁸

Los factores internos se pueden determinar de varias maneras, entre ellas la medición del desempeño y realizar la comparación con periodos anteriores y promedios de la industria. Asimismo, se pueden llevar a cabo diversos tipos de encuestas a efecto de escudriñar factores internos, como serían el ánimo de los empleados, la eficiencia de la producción la eficacia de la publicidad y la lealtad de los clientes.

2.2.3.5. Análisis FODA

La matriz FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo, producto, empresa, etc., que esté actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc.) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

El objetivo primario del análisis FODA consiste en obtener conclusiones sobre la forma en que el objeto estudiado será capaz de afrontar los cambios y las turbulencias en el contexto, (oportunidades y amenazas) a partir de sus fortalezas y debilidades internas.

⁸MÚNCH, Galindo Lourdes, Planeación estratégica, el rumbo hacia el éxito, segunda edición, 2010, pág. 24

2.2.3.5.1 Importancia del Análisis FODA

“Las organizaciones deberían realizar un proceso más estructurado que les pueda dar más información y seguridad para la toma de decisiones y así reducir el riesgo de cometer errores. El proceso que deberían utilizar las empresas para conocer su situación real es la Matriz de análisis FODA.

La importancia de confeccionar y trabajar con una matriz de análisis FODA reside en que este proceso nos permite buscar y analizar, de forma proactiva y sistemática, todas las variables que intervienen en el desarrollo de la gestión con el fin de tener más y mejor información al momento de tomar decisiones.

Si bien la herramienta estratégica ideal para plasmar la misión, la visión, las metas, los objetivos y las estrategias de una empresa es el Plan Estratégico, realizando correctamente el análisis FODA se pueden establecer las estrategias Ofensivas, Defensivas, de Supervivencia y de Reordenamiento necesarias para cumplir con los objetivos plantados por la organización.”⁹

⁹ <http://www.matrizfoda.com/>

Figura No.2
Análisis FODA

	Fortalezas	Debilidades
Análisis Interno	¿Cuáles son las fortalezas de mi empresa? ¿Cómo puedo potenciar las mismas?	¿Cuáles son las debilidades de mi empresa? ¿Cómo puede mitigar las mismas?
	Oportunidades	Amenazas
Análisis Externo	¿Cuáles son las oportunidades en el mercado? ¿Cómo puedo aprovechar estas oportunidades?	¿Cuáles son las oportunidades en el mercado? ¿Cómo puedo proteger mi empresa de estas amenazas?

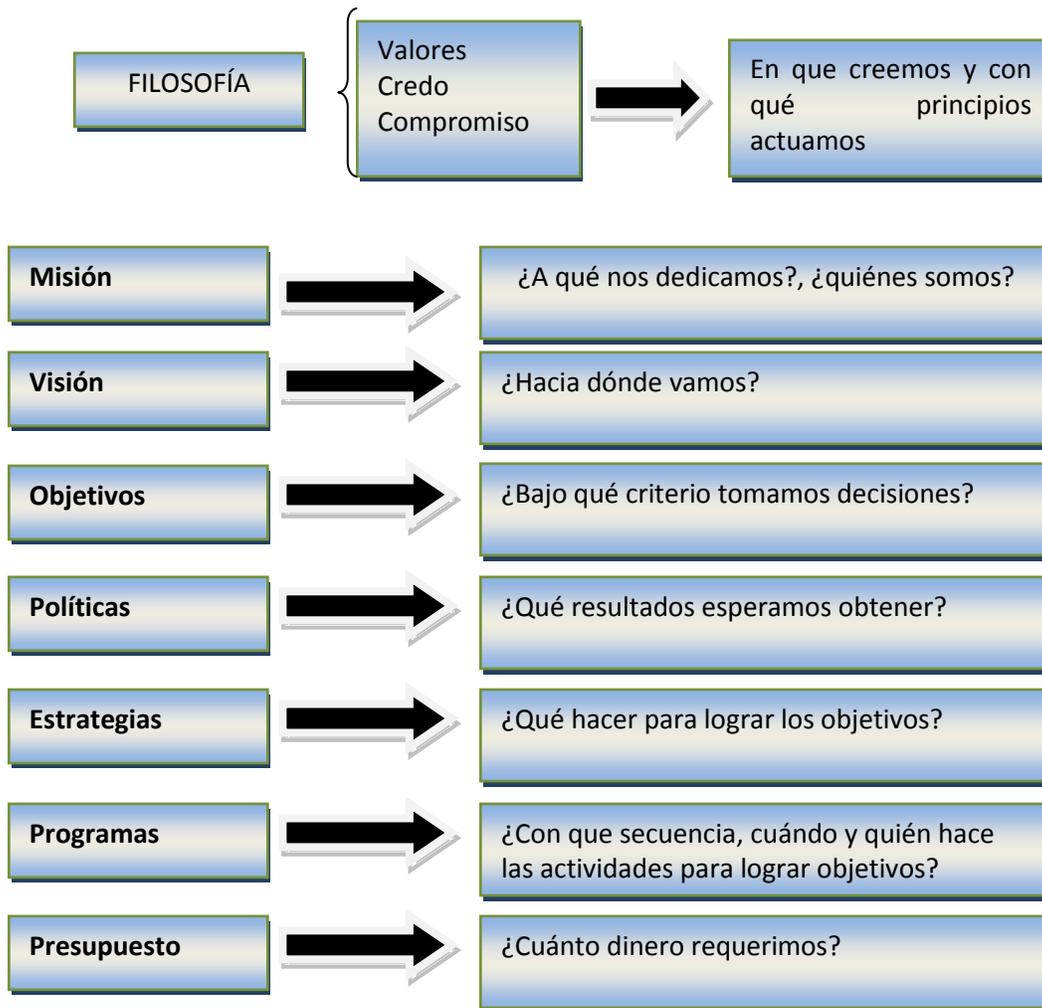
Fuente: <http://comunicacionestrategica2.blogspot.com/>

Una vez que se ha efectuado el análisis del entorno se procede a determinar cada uno de los elementos que a continuación se mencionan y que forman parte de un plan estratégico

- **Filosofía.** La filosofía organizacional es el conjunto de postulados, valores, creencias y compromisos que rigen la vida de todos los integrantes de la organización.
- **Visión.** Enunciado que describe el estado deseado en el futuro. Provee dirección y forja el futuro de la organización estimulando acciones concretas en el presente.
- **Misión.** Definición amplia del propósito de la organización y la descripción del negocio al que se dedica la compañía.
- **Objetivos Estratégicos.** Resultados específicos que se desean alcanzar, medibles y cuantificables a un tiempo para lograr la misión.
- **Estrategias.** Alternativas o cursos de acción para lograr los objetivos y la misión organizacional. Muestran el uso y la asignación de los recursos.
- **Políticas.** Pautas que orientan la toma de decisiones.
- **Programa.** Conjunto de acciones, responsabilidades y tiempos necesarios para implantar las estrategias.

➤ **Presupuesto.** Proyección de los recursos necesarios para lograr el plan.”¹⁰

Figura No.3
Filosofía, Misión, Visión



Fuente: MÜNCH, Lourdes, Planeación Estratégica.

¹⁰ Ibidem⁸ p. 30

2.2.4. Las Organizaciones y Asociaciones

“Son personas colectivas, estructuradas orgánicamente para la consecución de los fines de defensa de sus intereses y, que al obtener el reconocimiento jurídico adquieren la personería Jurídica con atributos para su determinación y capacidad civil relativa para ejercer derechos y obligaciones, por medio de Representantes Legales.”¹¹

“Las organizaciones deben hacer explícitos los principios y valores que inspiran su vida institucional. Deben divulgarlos y ser consecuentes con ellos. Así se crea cultura, viviendo los valores en cada decisión, en cada operación organizacional.”¹²

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce y estimula la creación de organizaciones de trabajadores y trabajadoras según el Artículo 326, en sus literales 7 y 8 que textualmente dice:

7. “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

8. El Estado estimulará la creación de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.”¹³

¹¹ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3804

¹² SERNA Gómez Humberto, Planeación y Gestión Estratégica, Legis Editores, 2004, pág. 87-88

¹³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Asamblea Nacional, 20 de Octubre del 2008, pág. 191

2.2.5. Gestión Administrativa

“La administración y las organizaciones son producto de su momento y su contexto histórico y social, por tanto, la evolución de la gestión administrativa se entiende en términos de cómo han resuelto las personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia.”¹⁴

Gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

2.2.6. Gestión Financiera

“La gestión financiera es una de las tradicionales áreas funcionales de la gestión, hallada en cualquier organización, compitiéndole los análisis, decisiones y acciones relacionadas con los medios financieros necesarios a la actividad de dicha organización. Así, la función financiera integra todas las tareas relacionadas con el logro, utilización y control de recursos financieros.”¹⁵

¹⁴ <http://www.slideshare.net/mianacru/gestion-administrativa-8839327>

¹⁵ <http://www.knoow.net/es/cieeconcom/gestion/gestionfinanciera.htm>

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. Hipótesis General

El Diseño de un Plan Estratégico de Desarrollo para la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, AEPOCH, garantizará el mejoramiento de la gestión administrativa y financiera de la Asociación.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Determinado los procesos requeridos para una planificación estratégica, estaría en condiciones de diseñar un Plan Estratégico para la Asociación de Empleados de la ESPOCH.
- Formulando objetivos para el desarrollo de la AEPOCH, permitirán establecer estrategias válidas para promover la calidad de su gestión.
- Diseñando un Plan Estratégico, contribuirá a mejorar la gestión administrativa y financiera de la Asociación de Empleados de la ESPOCH.

2.4. VARIABLES

2.4.1. Variable Independiente

- Planificación Estratégica.

2.4.2. Variable Dependiente

- Mejoramiento de la Gestión Administrativa - Financiera.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo, se apoyó en herramientas y técnicas de investigación lo que facilitó la recopilación de la información y que la misma sea tomada de fuentes directas y en el lugar mismo donde la AEPOCH, desarrolla sus actividades.

3.1.1. Cualitativa-Cuantitativa

Dada la naturaleza de la investigación que se ha realizado, la misma que se enmarca en un modelo para desarrollar la planificación estratégica de organizaciones gremiales, como es el caso de la Asociación de Empleados de la ESPOCH; esta deberá regirse por un proceso que nos permita en primer lugar caracterizar a la organización, luego pasar a un diagnóstico situacional y en base a ello definir las estrategias a futuro para el logro de los propósitos deseados. La aplicación para la medición en el diagnóstico fue dentro de la modalidad cuali – cuantitativa, implementando técnicas como: entrevista, encuestas, revisión de documentos y la observación que se reflejarán en base al estudio y análisis de datos estadísticos la calidad de servicios y de la gestión administrativa y financiera, permitiéndonos conocer la realidad de la organización gremial correlacionando con las variables.

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo investigativo se enmarca en las formas de una investigación descriptiva, de campo y documental.

La investigación descriptiva tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre la situación de la Asociación de Empleados de la ESPOCH y las perspectivas para su desarrollo, basándose en documentos, libros, revistas, periódicos y otras publicaciones.

Es una investigación de campo, porque estudia de manera sistemática los hechos en el lugar que se produce los acontecimientos. En esta modalidad el autor del presente trabajo investigativo tomo contacto en forma directa con los socios y directivos del gremio, para obtener información de acuerdo con los objetivos planteados.

Complementariamente el trabajo es de carácter documental, que consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Es así que luego de revisar la normativa interna de la AEPOCH, y otros registros, se evidencio que no cuenta con un organigrama estructural.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Es necesario determinar los elementos o individuos con quienes se va llevar a cabo la investigación. En nuestro caso la población a ser estudiada está conformada por los 227 socios de la Asociación de Empleados de la ESPOCH.

3.3.2. Muestra

En la información obtenida y una vez identificado a cada uno de los socios y sus representantes se considera trabajar con todo el universo que implica 227 socios, que incluye a sus directivos.

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. Métodos

3.4.1.1. Inductivo – Deductivo

La aplicación de este método parte en nuestro trabajo de investigación, al recopilar la información individual de los socios, a través de la aplicación de encuestas, esto nos llevó a determinar que la desorganización en la que se desarrolla la gestión administrativa y financiera del gremio, ha llevado a un desinterés de sus integrantes.

3.4.1.2. Analítico – Sintético

En el método analítico se estudiara las características internas del objeto de estudio, es decir, conocer misión, visión, objetivos, situación administrativa de la organización, con la finalidad de determinar la situación actual y parámetros de desempeño del gremio, en cambio el sintético es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de los que ya conocemos en todas sus partes y particularidades, esto se logrará mediante la aplicación de un cuestionarios, lo que nos llevó a demostrar que la AEPOCH, carece de una herramienta técnica que le permita encaminar y evaluar sus gestiones.

3.4.1.3. Dialéctica

Nos permitirá buscar información verídica a través de la comunicación y entrevistas realizadas a los directivos y socios, con la aplicación de este método, confirmamos la inconformidad de los socios en lo referente a la gestión del gremio. Además de que la falta de una debida planificación conlleva a que sus directivos fracasen en su administración.

3.4.2. Técnicas

3.4.2.1. Encuestas

La información recogida por medio de esta técnica se empleó para realizar un análisis cualicuantitativo con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o se conocen en forma parcial o imprecisa. Para realizar la encuesta se elaboró un banco de diez preguntas (cuestionario), valorando la información obtenida con la revisión documental, la intención del cuestionario aplicado a los 227 socios de la AEPOCH, fue obtener la información veraz sobre el criterio de los socios referente al manejo de la gestión Administrativa y Financiera de su gremio y además si están de acuerdo o no con la implementación de una herramienta técnica que ayudaría a optimizar y transparentar el accionar del gremio.

3.4.2.2. Entrevista

Es una técnica orientada a establecer contacto con las personas que se consideren fuente de información directa. Es un diálogo intencional, una conversación personal que el entrevistador establece con el sujeto investigado, con el propósito de obtener información, básicamente la entrevista se realizó a directivos, ex - directivos y socios referentes de la organización.

3.4.3. Instrumentos

3.4.3.1. Guía de entrevistas

Mediante este instrumento se obtuvo información básica de la Asociación de Empleados de la ESPOCH la misma que fue dirigida al Presidente del Gremio, para tener un enfoque general de la situación del mismo.

3.4.3.2. Cuestionarios

El presente trabajo de investigación se apoyó en la técnica de cuestionarios, para encuestar a sus socios y entrevistar a los directivos de la AEPOCH.

3.5. RESULTADOS

El trabajo investigativo se lo realizo aplicando cada una de los instrumentos, herramientas y técnicas ya analizados anteriormente, lo que facilito obtener la información veraz requerida.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS

1. ¿Cree usted que en la AEPOCH existen facilidades para receptor sus opiniones y sugerencias?

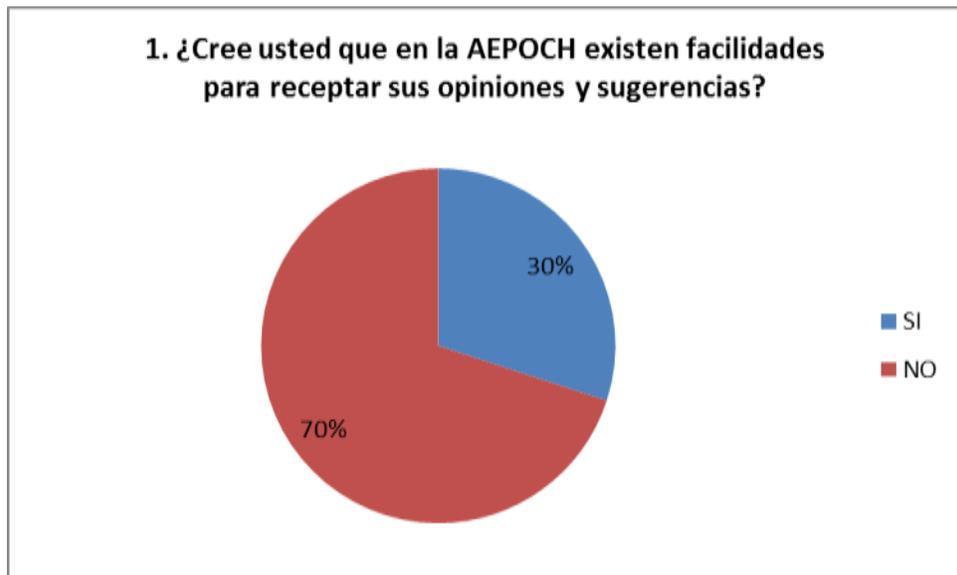
Cuadro No. 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	68	30%
No	159	70%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 4



Análisis.-

El 70% de los socios de la AEPOCH, consideran que no existen facilidades para que puedan manifestar sus opiniones y sugerencias y consideran que las Asambleas no se planifican para tratar temas importantes inherentes al gremio; y un 30% de los integrantes muestran su conformidad.

2. ¿Considera usted que los directivos de la AEPOCH manejan canales de comunicación, de fácil acceso para los socios?

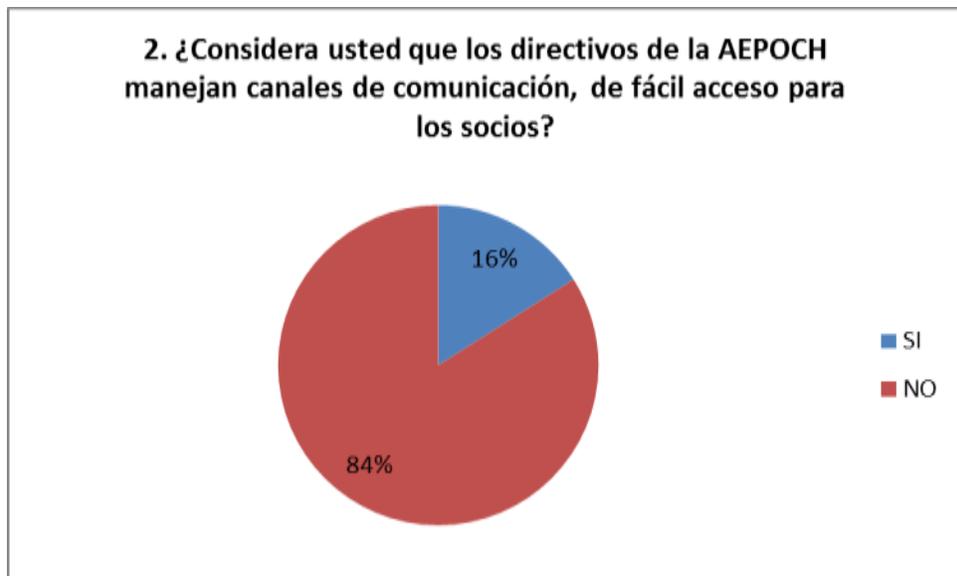
Cuadro No. 2

Resultados	Número	Porcentaje
Si	36	16%
No	191	84%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 5



Análisis.-

Al observar estos resultados, el 84% de los socios encuestados consideran que los directivos del gremio no manejan canales de comunicación que les permita tener fácil acceso a la información sobre las actividades que se generan en el gremio, y el 16% se muestra conforme.

3. ¿Cuándo usted ha realizado trámites a través de la AEPOCH estos han sido atendidos de forma?

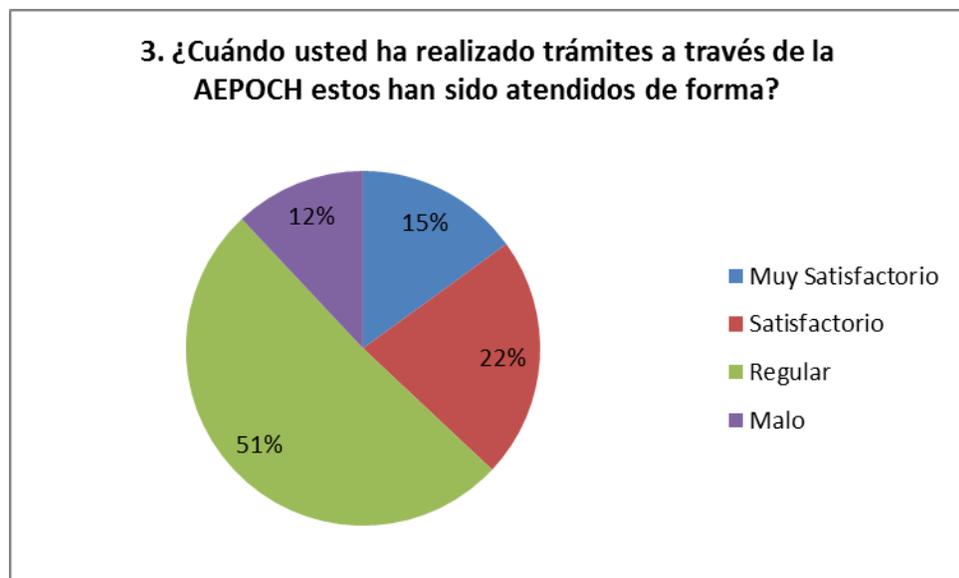
Cuadro No. 3

Resultados	Número	Porcentaje
Muy Satisfactorio	34	15%
Satisfactorio	116	22%
Regular	50	51%
Malo	27	12%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 6



Análisis.-

El 51% de los socios consideran que la atención a sus trámites es regular, un 12% que es malo, el 15% se encuentran en total conformidad y el 12% consideran aceptable, lo que evidencia que la organización tiene graves falencias en la atención a sus socios.

4. ¿Cada que tiempo recibe usted información del estado financiero de la AEPOCH?

Cuadro No. 4

Resultados	Número	Porcentaje
Mensual	0	0%
Trimestral	0	0%
Semestral	0	0%
Anual	0	0%
Bianual	227	100%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 7



Análisis.-

El 100% de los socios de la AEPOCH, mencionan que no reciben un informe periódico sobre el estado financiero del gremio, por lo tanto hay un alto desconocimiento sobre el manejo financiero.

5. Considera usted que la Gestión Administrativa - Financiera de la AEPOCH es:

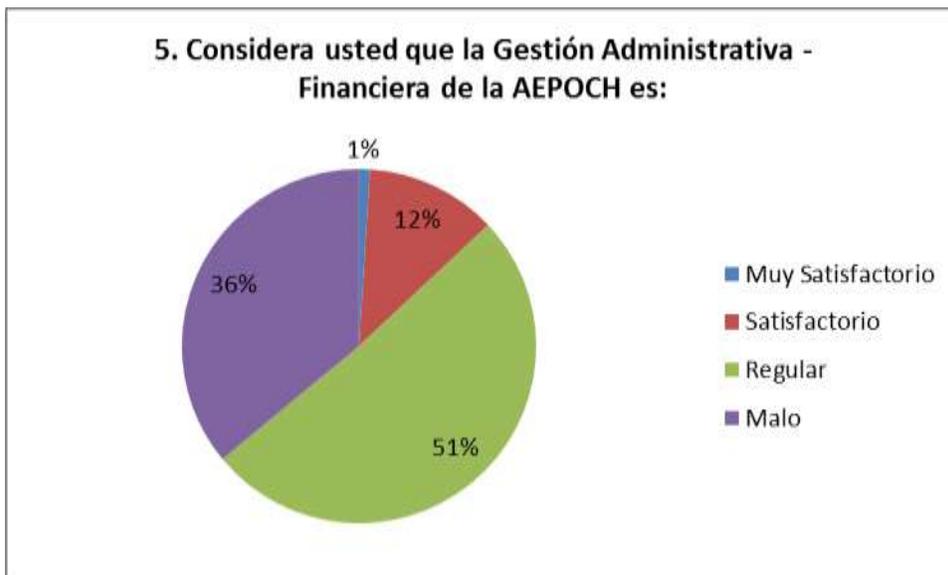
Cuadro No. 5

Resultados	Número	Porcentaje
Muy Satisfactorio	2	1%
Satisfactorio	82	12%
Regular	116	51%
Malo	27	36%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 8



Análisis.-

Dentro del análisis de los resultados obtenidos podemos evidenciar que el 51% de los socios integrantes del gremio califican que la gestión administrativa es regular, un 36% que es mala, y un 12% de los socios muestran satisfacción y apenas el 1% considera que es muy satisfactorias.

6. A su criterio las instalaciones, mobiliario e infraestructura física con la que cuenta la

AEPOCH es:

Gráfico No. 6

Resultados	Número	Porcentaje
Excelentes	18	8%
Buenas	166	73%
Regulares	16	7%
Pésimas	27	12%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 9



Análisis.-

El 73% de los socios expresan su conformidad con las instalaciones y mobiliario con el que cuenta actualmente el gremio, el 12% consideran que las instalaciones son pésimas, el 8% mencionan su total conformidad y el 7% manifiestan que son buenas y aceptables.

7. ¿Considerando la siguiente escala califique la calidad de los servicios que usted recibe en la Asociación de Empleados AEPOCH?

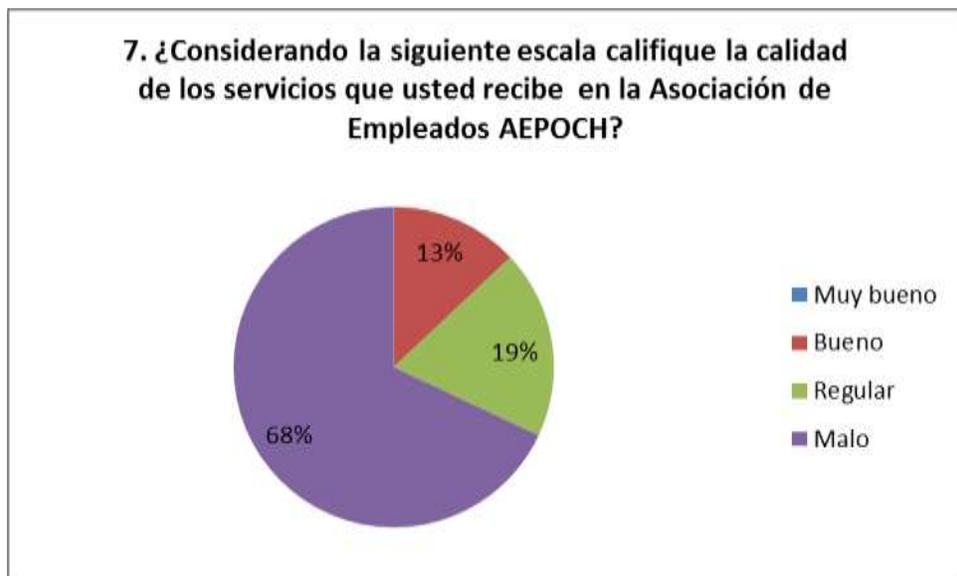
Cuadro No. 7

Resultados	Número	Porcentaje
Muy bueno	84	37%
Bueno	30	13%
Regular	43	19%
Malo	70	31%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 10



Análisis.-

Un 68% de los socios manifiestan su inconformidad con los servicios que oferta actualmente el gremio, un 19 % consideran que es regular y apenas un 13% se encuentran medianamente conformes.

8. ¿Qué otros servicios cree usted que la AEPOCH debería implementar en el futuro?

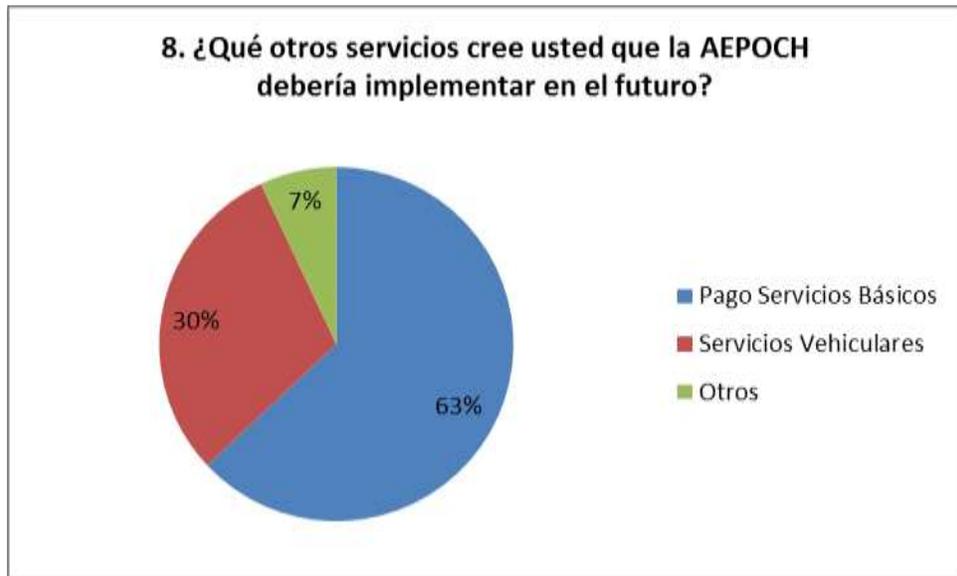
Cuadro No. 8

Resultados	Número	Porcentaje
Pago Servicios Básicos (Luz, Agua y Teléfono)	143	63%
Servicios Vehiculares (Pago SOAT y Matriculas)	68	30%
Otros	16	7%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 11



Análisis.-

El 63% de los socios encuestados indican que sería importante que se implemente el pago de servicios básicos, un 30% pago de servicios vehiculares, y el 17% sugiere otros tipos de servicios.

9. ¿Qué sugerencia podría dar usted para mejorar el servicio AEPOCH?

Gráfico No. 9

Resultados	Número	Porcentaje
Socialización Actividades	68	30%
Capacitación de los Directivos	111	49%
Autogestión para financiamiento del gremio	48	21%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 12



Análisis.-

El 49 % de los socios indican que es indispensable que quienes sean elegidos como directivos del gremio deben capacitarse, el 30% mencionan que se debe socializar de mejor manera la actividades que cumple el gremio y el 21% cita que se debe realizar actividades que permitan el autofinanciamiento del gremio.

10. ¿Considera usted que la Planificación Estratégica ayudará a mejorar la Gestión y Administrativa y Financiera de la AEPOCH?

Cuadro No. 10

Resultados	Número	Porcentaje
Si	227	100%
No	0	0%
Total	227	100%

Fuente: Datos de encuestas

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Gráfico No. 13



Análisis.-

Analizando la información obtenida, permite darnos cuenta que el 100% de los socios encuestados mencionan que la planificación estratégica ayudará a mejorar la gestión administrativa y financiera del gremio, lógicamente, en la AEPOCH, con la aplicación de un plan estratégico se conseguirá mejorar la calidad del servicio y atención a los socios, con oferta de servicios, buenas relaciones humanas y demás parámetros indicadores de calidad.

CUESTIONARIO GUIA PARA ENTREVISTAS

Cargo Directivo que desempeña actualmente o desempeño en la AEPOCH.

Sr. Carlos Rodríguez, PRESIDENTE AEPOCH período 2013-2015

¿Cuáles considera usted que son las principales deficiencias en la Gestión Administrativa y Financiera de la AEPOCH?

Falta de presupuesto institucional, falta de actualización de las normativas legales y la falta de personal administrativo a tiempo completo, para que se pueda atender a tiempo los requerimientos de los compañeros agremiados y porque de los compañeros que nos están agremiados, una buena atención motivaría para que se integren al gremio.

¿Cómo calificaría el grado de participación de los socios en las distintas actividades del gremio?

Es mínima incluso cuando se trata de asuntos de carácter reivindicativo, no existe conciencia de clase. Existe temor en la toma de decisiones, por cuanto existen normativas actuales que pueden perjudicar su estabilidad laboral.

¿Los estatutos, los reglamentos y normatividad que regulan al gremio están de acorde con la realidad actual?

No, y se debe de manera urgente realizar una propuesta formando comisiones para que se realice la actualización de las normativas que rigen al gremio.

¿La nueva Ley de Educación Superior (LOES) y la Ley del Servidor Público (LOSEP), le favorecen o afecta al Desarrollo de la Asociación, por qué?

Afectan al desarrollo de las organizaciones sindicales por cuanto no somos considerados como servidores públicos y no parte integrante de la universidad. Situación que nos limita para poder alcanzar conquistas y mejoras salariales.

Análisis.-

Luego de haber realizado la entrevista el presidente de la AEPOCH, menciona que para el desarrollo del gremio se necesita el compromiso de cada uno de sus integrantes, que exista conciencia de clase.

Que si bien es cierto el entorno legal no favorece al gremio pero sin embargo indica que existen alternativas para mejorar la gestión del gremio; en este caso está de acuerdo con la implementación de un plan estratégico, para que el gremio se mantenga y brinde mayores beneficios a sus socios.

3.6. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

En base al trabajo investigativo ejecutado, con la aplicación de técnicas de investigación, detalladas en el capítulo anterior y con la tabulación de la información obtenida de los socios incluido directivos de la Asociación de Empleados de la ESPOCH; se justifica la necesidad de implementar un Plan Estratégico para el gremio, como una herramienta para mejorar su gestión Administrativa-Financiera, y de esta manera emprender un cambio para lograr la satisfacción y el empoderamiento de sus socios.

CAPÍTULO IV

MARCO PROPOSITIVO

4.1. PLAN ESTRATÉGICO

4.1.1. Título

Plan Estratégico de Desarrollo para la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, AEPOCH, a ser ejecutado en el Período 2013-2017.

4.1.2. Institución Ejecutora

Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

4.1.3. Beneficiarios

- Directivos
- Socios
- Comunidad Politécnica

4.1.4. Lema de la Asociación de Empleados “AEPOCH”

“Asociación de Empleados Siempre Digna, Libre y Solidaria”

4.2. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

4.2.1. Antecedentes

La Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, se creó el 17 de Agosto de 1974, mediante Acuerdo No 4096 del 29 de Noviembre de 1974, obtiene la personería jurídica y legal por parte de los organismos competentes de ese entonces.

La organización nace con la finalidad de fomentar la unión y solidaridad entre todos los asociados y los de otros gremios institucionales; así como otras organizaciones de trabajadores fraternas.

La Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, ha sido reconocida en el contexto Nacional de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país, motivo por el cual distinguidos compañeros del gremio fueron electos a las primeras dignidades en el concierto universitario del país, tales como: Presidente de la Federación Nacional de Empleados Universitarios del Ecuador (FENEUE), ahora denominada FENATUPE.

4.2.2. Razón Social

La AEPOCH, es una organización que se creó con el propósito de fomentar la unión y solidaridad, entre los servidores, que laboran en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, gestionando el mejoramiento económico, social y cultural de sus agremiados y, su entorno familiar, protegiendo la estabilidad laboral, brindando servicios de asistencia social, fomentando vínculos de amistad y unidad clasista con organizaciones similares de la localidad y a nivel nacional, para salvaguardar las conquistas logradas en las luchas de los trabajadores, fortalecer la democracia y la vigencia de la justicia y el estado de derecho.

Estos propósitos los viene desarrollando a través del desempeño de una gestión Administrativa y Financiera en las que se incluyen procesos para la exigencia de cumplimiento a las autoridades pertinentes para garantizar la estabilidad, mejoramiento de las condiciones económicas, de trabajo y superación de los socios. Para ello, se elige de manera democrática un cuerpo directivo y se designa comisiones, que son regulados a través de un Estatuto el mismo que a su vez propicia la participación integral de sus agremiados a través de Asambleas, Foros, Conferencias, actividades de integración social, cultural, académica y deportiva.

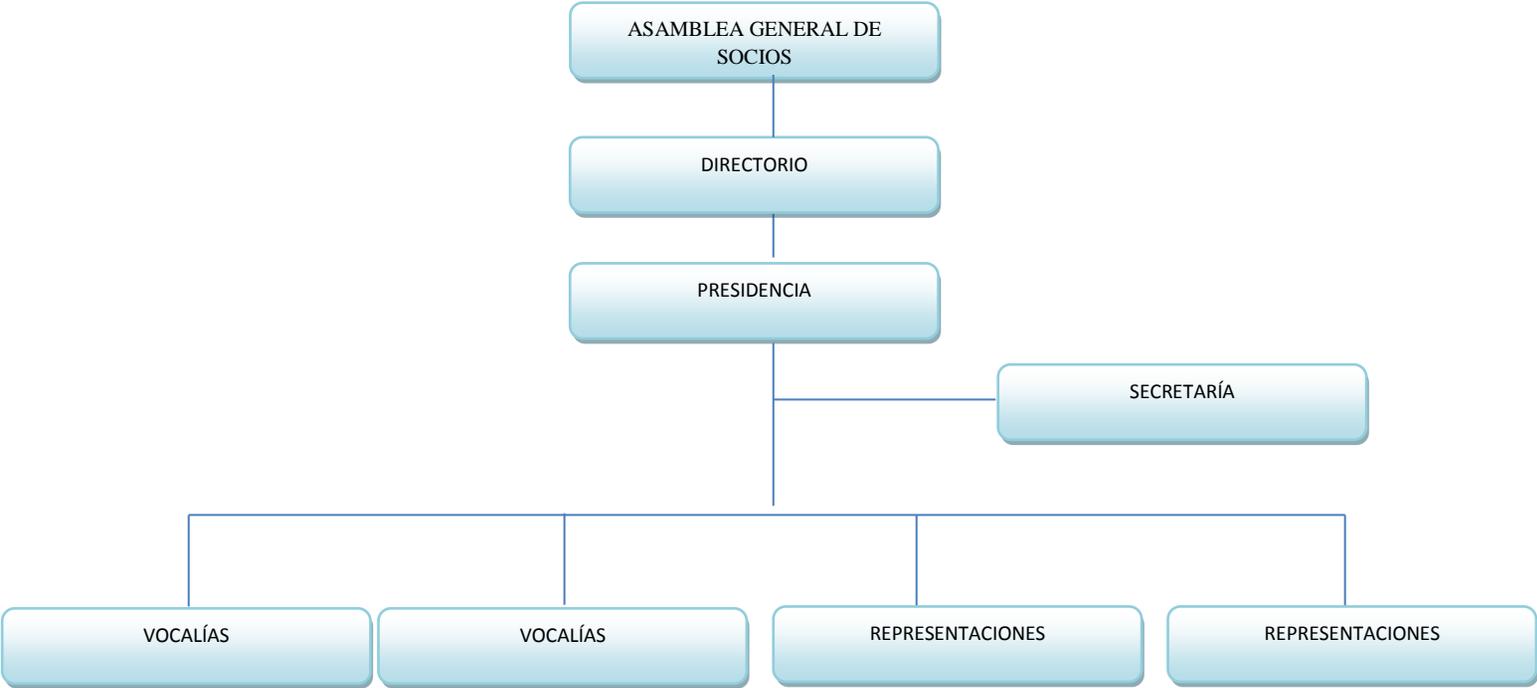
Como parte permanente de su actividad también se encuentran la realización de programas de asistencia social y económica a través de convenios con instituciones financieras, casas comerciales, entre otros.

El Estatuto de la Asociación, entre sus disposiciones señala que entre los integrantes, o miembros de la Asociación son todos los empleados con nombramiento que laboran en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, los mismos que son sujetos de derechos, beneficios y obligaciones.

Actualmente se registra un número total de 227 socios.

La sede de la Asociación está ubicada dentro de los predios de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, domiciliada en la Ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, en la Panamericana Sur Km 1 ½.

4.2.3. Estructura Orgánica de la Asociación de Empleados “AEPOCH”



Elaborado por: Ana Lucía Rojas

4.2.4. Valores y Principios de la Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”

El accionar de la Asociación de Empleados de la ESPOCH “AEPOCH”, se fundamenta en principios y valores que deberán ser considerados por cada uno de los socios.

- **Libertad.-** Practicaremos la libertad positiva en todas sus formas y expresiones contempladas en los derechos humanos universales, la Ley de la República, las normas de la educación superior y de la institución, garantizando una integración libre, abierta a los cambios y transformaciones que la sociedad ecuatoriana requiere.
- **Responsabilidad.-** Aceptamos el deber de aportar con nuestro esfuerzo diario en la construcción de una conciencia de clase que nos permita cumplir con la misión de nuestro gremio.
- **Honestidad.-** Concebimos a la honestidad como la combinación de actitudes positivas que nos permiten cumplir con transparencia, oportunidad, y respeto todas las actividades de nuestro gremio, encomendadas en el marco de las normas internas e institucionales.
- **Solidaridad.-** Sentimiento de unidad basado en la consecución de metas o intereses comunes; que se logrará consolidando una relación fraternal en la participación activa de la vida gremial.
- **Equidad.-** Implica la tarea de luchar por la igualdad de oportunidades para todos los integrantes del gremio; en procura de alcanzar una relación armónica en todos los campos económicos, políticos, ideológicos, psicológicos, crecimiento personal y social.
- **Tolerancia.-** Nos planteamos una tolerancia activa que no implique la aceptación sumisa de ideas que no estén sujetas al más amplio debate como mecanismo idóneo de mediación, solución de conflictos y negociación lícita para alcanzar los objetivos propuestos por nuestro gremio.

- **Dignidad.-** Nadie será sometido a cualquier forma de sumisión política, ideológica, psicológica o social que atente contra sus elementales derechos.

Principios:

- **Democracia.-** La AEPOCH, actuará siempre en procura de que, cada uno de sus socios tenga la potestad de expresar sus opiniones y participar activamente de las decisiones del gremio.
- **Libertad de pensamiento.-** La AEPOCH, respetará las creencias religiosas, políticas, sociales, económicas y de toda índole, contribuyendo a la preservación de la libertad de pensamiento en un ambiente de respeto y tolerancia por las ideas ajenas.
- **Libertad de expresión.-** Como lo establece la Constitución Política de la República del Ecuador; la AEPOCH, es una organización comprometida con la salvaguarda irrestricta de la libertad de expresión de sus integrantes así, como precauteladora de este principio a nivel externo. Es deber de todos los socios fomentar una cultura de no violencia, tolerancia, paz y diálogo constructivo, para garantizar comunitariamente y en armonía plena, el disfrute de este principio;
- **Cumplimiento de las leyes y normas vigentes.-** La AEPOCH, para garantizar el cumplimiento pleno y máximo de todos los principios anteriormente mencionados, enfatizará sus acciones en el orden, la disciplina, la puntualidad y el autocontrol en su accionar de tal manera que nos permita un cabal cumplimiento de la misión y los objetivos planteados.

4.2.5. Visión Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”

VISIÓN

Convertirnos en una organización gremial referente que apoye a la calidad de la Educación Superior, en nuestra Alma Mater y el sistema universitario; basados en la consolidación y cumplimiento de sus principios, el empoderamiento de sus socios y la acción mancomunada para el logro de sus objetivos.

4.2.6. Misión Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”

MISIÓN

Somos una organización asociativa integrada por los servidores que laboran en la ESPOCH, con la finalidad de fomentar la unión y solidaridad, mejorando su calidad de vida, condiciones de trabajo y desarrollo personal; a través de una gestión corporativa y representación digna de los intereses de sus agremiados. Propiciando una coordinación fraterna con los demás gremios institucionales y otras organizaciones similares.

4.2.7. Objetivo General Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”

Garantizar el bienestar de los socios, impulsando el crecimiento y desarrollo de la organización vinculándose fraternamente con otras organizaciones gremiales de la ESPOCH, a nivel local y nacional, participando activamente en el desarrollo de programas sociales, culturales, deportivos, acompañados de la ciencia, arte y tecnología.

4.2.7.1. Objetivos Específicos Asociación de Empleados ESPOCH, “AEPOCH”

- a) Gestionar el mejoramiento económico, social y cultural de los socios.
- b) Promover la convivencia organizacional, basados en los principios y valores del gremio.
- c) Procurar la estabilidad y condición laboral de sus socios.
- d) Gestionar ante las autoridades de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, para que cumplan con planes de capacitación a los socios para el desempeño de sus funciones.

4.2.8. Análisis Situacional de la Asociación de Empleados “AEPOCH”

En nuestro sustento teórico, hablamos sobre las bondades que nos ofrece la técnica de análisis FODA; y basados en los resultados obtenidos con la aplicación de encuestas, entrevistas y la observación directa, a continuación presentamos el desarrollo del FODA de la Asociación de Empleados de la ESPOCH, y previamente la aplicación de las matrices de análisis interno y externo.

4.2.8.1. Análisis Externo

COMPONENTE	SUB COMPONENTE	CRITERIO	RESULTADO	Oportunidad	Amenaza
MACRO ENTORNO	Aspectos Políticos Legales	Decretos Gubernamentales	Eliminar las asignación económica a los gremios		x
		Política Institucional	Apertura para diálogo	x	
			Profesionales y Estudiantes de la FADE que brinden asesoramiento a través de pasantías y o prácticas pre-profesionales	x	
			No facilitan permisos para que se lleven a cabo las Asambleas del Gremio		x
	Organizaciones Sociales Locales y Nacionales	Amplia relación con otros gremios	x		
	Aspectos Económicos	Sueldos y Salarios	Congelamiento de sueldos ocasiona baja capacidad de aporte económico		x
	Aspectos Tecnológicos - Ecológicos	Software	No se trabaja con herramientas informáticas para optimizar la gestión administrativa y financiera		x
		Internet	Fácil Acceso al Internet gratuito que ofrece la Institución	x	
MICRO ENTORNO	Proveedores	Convenios con casas comerciales e instituciones financieras	Oferta de bienes y servicios con facilidades de pago	x	

4.2.8.2. Análisis Interno

COMPONENTE	SUB COMPONENTE	CRITERIO	COMPORTAMIENTO	Fortaleza	Debilidades
AMBIENTE INTERNO	Calidad del Servicio	Directivo	Limitado conocimiento del ámbito de acción		x
		Herramientas para evaluar la calidad de servicio	Inexistencia de instrumentos de evaluación de la calidad del servicio		x
		Horario de atención	El horario de atención en el gremio no se ajusta a las necesidades de los agremiados		x
		Calidad de atención en la secretaria del gremio	Buen trato a los socios	x	
	Organización	Plan de gestión	No cuenta con un plan estratégico		x
		Normativa Interna	Desactualizada Normativa Interna		x
		Sistema de Comunicación	La comunicación entre socios y directivos es limitada, lo que ocasiona que los socios no participen en las asambleas por desconocimiento.		x
		Infraestructura	Adecuada	x	
	Finanzas	Gestión Financiera	Desorganización en el manejo contable		x
	Tecnología	Equipos de Oficina	Cuentan con equipos de computación modernos	x	

4.2.8.3. Factores internos y externos que influyen en el desempeño de la organización

Fortalezas

- Atención cordial en la secretaria del Gremio
- Equipos Modernos
- Adecuada Infraestructura Física.

Oportunidades

- Apertura entre las autoridades institucionales.
- La Facultad de Administración de Empresas cuenta con profesionales y con los estudiantes que pueden brindarnos asesorías de organización administrativa y contable, a través de pasantías y/o prácticas pre profesionales.
- Amplia relación con otras organizaciones gremiales.
- Desarrollo tecnológico.
- Oferta de Convenios de Casas Comerciales, Instituciones Financieras para la facilidad de compra y pago de los socios.

Debilidades

- Limitado conocimiento por parte de la directiva en sus ámbitos de acción.
- Falta de herramientas para evaluar la calidad del servicio.
- Limitado horario de atención.
- Inexistencia de un Plan Estratégico.
- Desactualización de la Normativa interna del gremio.
- Deficiente sistema de comunicación entre los directivos y los socios.
- Inexistencia de herramientas para optimizar el manejo financiero del gremio.

Amenazas

- Decretos y Políticas Gubernamentales.
- Políticas institucionales.
- Congelamiento de sueldos.
- No se trabaja con herramientas informáticas para la optimización de la gestión

4.2.8.4. Análisis FODA “AEPOCH”

Tabla No. 1

Fortalezas	Debilidades
<p>F1: Atención cordial en la secretaria del Gremio</p> <p>F2: Equipos Modernos</p> <p>F3: Adecuada Infraestructura Física.</p>	<p>D1: Limitado conocimiento por parte de la directiva en sus ámbitos de acción.</p> <p>D2: Falta de herramientas para evaluar la calidad del servicio.</p> <p>D3: Limitado horario de atención.</p> <p>D4: Inexistencia de un Plan Estratégico.</p> <p>D5: Desactualización de la Normativa interna del gremio.</p> <p>D6: Deficiente sistema de comunicación entre los directivos y los socios.</p> <p>D7: Inexistencia de herramientas para optimizar el manejo financiero del gremio.</p>
Oportunidades	Amenazas
<p>O1: Apertura entre las autoridades institucionales.</p> <p>O2: La Facultad de Administración de Empresas cuenta con profesionales y con los estudiantes que pueden brindarnos asesorías de organización administrativa y contable, a través de pasantías y/o prácticas pre profesionales</p> <p>O3: Presencia de las organizaciones sociales a nivel local y nacional.</p> <p>O4: Desarrollo tecnológico.</p> <p>O5: Oferta de Convenios de Casas Comerciales, Instituciones Financieras para la facilidad de compra y pago de los socios.</p>	<p>A1: Decretos y Políticas Gubernamentales.</p> <p>A2: Políticas institucionales.</p> <p>A3: Congelamiento de sueldos.</p> <p>A4: No se trabaja con herramientas informáticas para la optimización de la gestión</p>

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

4.2.8.5. Matriz de Ponderación Interna

FACTOR INTERNO CLAVE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	TOTAL
Fortalezas			
F1: Atención cordial en la secretaria del Gremio	10%	4	0,40
F2: Equipos Modernos	10%	4	0,40
F3: Adecuada Infraestructura Física.	10%	4	0,40
Debilidades			
D1: Limitado conocimiento por parte de la directiva en sus ámbitos de acción.	10%	1	0,10
D2: Falta de herramientas para evaluar la calidad del servicio.	10%	1	0,10
D3: Limitado horario de atención.	10%	1	0,10
D4: Inexistencia de un Plan Estratégico.	10%	1	0,10
D5: Desactualización de la Normativa interna del gremio.	10%	1	0,10
D6: Deficiente sistema de comunicación entre los directivos y los socios.	10%	1	0,10
D7: Inexistencia de herramientas para optimizar el manejo financiero del gremio.	10%	1	0,10
TOTAL	100%	19	1,90

Eficiente	1
Promedio	2
Arriba de promedio	3
Excelente	4

Interpretación.- El total ponderado de 1.9 indica que la AEPOCH, está por debajo de la media lo que demuestra que la organización no cuenta con herramientas técnicas que le permitan optimizar su gestión.

4.2.8.6. MATRIZ DE PONDERACIÓN EXTERNA

FACTOR EXTERNO CLAVE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	TOTAL
Oportunidades			
O1: Apertura entre las autoridades institucionales.	11.11%	4	0,44
O2: La Facultad de Administración de Empresas cuenta con profesionales y con los estudiantes que pueden brindarnos asesorías de organización administrativa y contable. La Facultad de Administración de Empresas cuenta con profesionales y con los estudiantes que pueden brindarnos asesorías de organización administrativa y contable, a través de pasantías y/o prácticas pre profesionales	11.12%	4	0,44
O3: Presencia de las organizaciones sociales a nivel local y nacional.	11.11%	3	0,33
O4: Desarrollo tecnológico.	11.11%	4	0,44
O5: Oferta de Convenios de Casas Comerciales, Instituciones Financieras para la facilidad de compra y pago de los socios	11.11%	4	0,44
Amenazas			
A1: Decretos y Políticas Gubernamentales.	11.11%	2	0,22
A2: Políticas institucionales.	11.11%	1	0,11
A3: Congelamiento de sueldos	11.11%	2	0,22
A4: No se trabaja con herramientas informáticas para optimizar la gestión.	11.11%	1	0,11
TOTAL	100%	25	2,5

Eficiente	1
Promedio	2
Arriba de promedio	3
Excelente	4

Interpretación.- El total ponderado de 2.50 indica que la AEPOCH, enfrenta de alguna manera el ambiente externo, pero no garantiza su estabilidad.

4.2.9. Identificación del Problema Central

Considerando los aspectos positivos y negativos tanto del medio interno como del externo podemos identificar que el principal problema que afecta a la AEPOCH, es la inexistencia de un Plan Estratégico que le sirva como herramienta guía para una adecuada gestión Administrativa y Financiera.

Sus principales manifestaciones encontramos en el ineficiente sistema de comunicación que sumado a la desmotivación de la comunidad politécnica de participar en organizaciones sociales en este caso la AEPOCH, dan como resultado un bajo nivel de empoderamiento, convirtiendo a la organización en algo formal y poco funcional, la dispersión de criterios y pugnas ahondan la insatisfacción sobre el manejo financiero y la inconformidad en el logro de sus aspiraciones y requerimientos.

Las causas que generan esta situación podríamos señalar el Incremento del costo de la Vida, que ha orientado la preocupación del socio a atender otro tipo de necesidades, los cambios en la normatividad tanto de la Ley de Educación Superior, la LOES y las regulaciones de organismos de control financiero, que han provocado la desactualización de las normas que regulan el funcionamiento de la organización; la débil coordinación y bajo nivel de apertura entre directivos y asociados.

4.2.10. Objetivos Estratégicos del Plan

Una vez realizado el análisis situacional de la Asociación de Empleados “AEPOCH”, a continuación se presenta la propuesta de los objetivos estratégicos:

Tabla 2
Objetivos Estratégicos

Plan Estratégico de Desarrollo para la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, AEPOCH	
Objetivos Estratégicos	Estrategias
1. Motivar la participación activa de los socios.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difundir los beneficios que otorga el gremio. ➤ Diseñar un Reglamento de Ética. ➤ Organizar conferencias que traten sobre valores de convivencia organizacional. ➤ Proponer actividades de integración entre socios y sus familias. ➤ Estudio sobre la demanda en preferencia e implementación de nuevos servicios para los socios
2. Actualizar la Normativa Legal interna del Gremio.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizar Talleres para la discusión sobre las reformas y actualizaciones del estatuto y reglamentos que fueren necesarios, en base a las normativas legales nacionales. ➤ Reformar las Normativas legales internas del Gremio. ➤ Socializar y analizar las reformas de la normativa legal del gremio, a sus socios. ➤ Aprobación del nuevo Estatuto
3. Diseñar un modelo de sistema de comunicación que mantenga informados a los socios permanentemente sobre la gestión administrativa y financiera del gremio.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar un boletín mensual a través del cual se informe sobre las actividades y gestión de gremio. ➤ Levantar una base de datos con información de los socios para definir formas de comunicación personalizada. ➤ Implementar un Buzón de Sugerencias ➤ Establecer horarios de atención a los socios por parte de los directivos del gremio.
4. Elaborar un Manual de Manejo Contable.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar una Auditoría de la Gestión Financiera del gremio. ➤ Diseño e Implementación de la Propuesta para la Elaboración de un Manual Contable para el gremio. ➤ Socializar ante los socios el diseño de un Manual Contable para el gremio

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

4.2.11. Plan de Acción

Tabla No. 3

Objetivo Estratégico										
1.- Motivar la participación activa de los socios.										
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma						Resultados Esperados	
			Año 1	Año 2		Año 3		Año 4		
			Semestres							
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do	
1. Difundir los beneficios que otorga el gremio.	$\frac{\text{\# de socios asistentes a la asamblea}}{\text{Total de socios AEPOCH}} \times 100\%$	Directiva	x	x	x	x	x	x	x	Lograr que los socios participen activamente de cada una de las actividades que el gremio proponga, con una actitud positiva y propositiva.
2. Diseñar un Reglamento de Ética.		Directiva , Comisión	x							
3. Organizar conferencias que traten sobre valores de convivencia organizacional.		Directiva , Comisión		x	x	x	x	x	x	
4. Proponer actividades de integración entre socios y sus familias.		Directiva , Comisión		x	x	x	x	x		
5. Estudio sobre la demanda en preferencia e implementación de nuevos servicios para los socios		Directiva , Comisión	x		x		x		x	

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Tabla No.4

Objetivo Estratégico										
2.- Actualizar la Normativa Legal Interna del Gremio.										
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma						Resultados Esperados	
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4				
			Semestres							
			2do	1er	2do	1er	2do	1er		2do
1. Organizar Talleres para la discusión sobre las reformas y actualizaciones del estatuto y reglamentos que fueren necesarios, en base a las normativas legales nacionales.	$\frac{\text{\# de socios que conocen N.L.I.G}}{\text{Total de socios AEPOCH}} \times 100\%$	Directiva - Comisión	x							La Asociación de Empleados "AEPOCH", actuará guardando estricta coordinación con las disposiciones de normas superiores vigentes y los organismos de control.
2. Reformar las Normativas legales internas del Gremio.		Directiva , Comisión	x	x						
3. Socializar y analizar las reformas de la normativa legal del gremio, a sus socios.		Directiva , Comisión	x	x						
4. Aprobación del nuevo Estatuto		Directiva , Comisión		x						

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Tabla No.5

Objetivo Estratégico											
3.- Diseñar un modelo de sistema de comunicación que mantenga informados a los socios permanentemente sobre la gestión administrativa y financiera del gremio.											
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma								Resultados Esperados
			Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		
			Semestres								
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do		
1. Diseñar un boletín mensual a través del cual se informe sobre las actividades y gestión de gremio.		Directiva	x	x	x	x	x	x	x	Los socios por derecho deben contar con información permanente y verás, de tal forma que les permita actuar en los espacios apropiados (asambleas, conversatorios entre otros), con conocimiento de causa y de esta manera de apoya a la participación activa del socio.	
2. Levantar una base de datos con información de los socios para definir formas de comunicación personalizada.	$\frac{\text{\# de socios poseen información actualizada de G.A y F}}{\text{Total de socios AEPOCH}} \times 100\%$	Directiva	x	x							
3. Implementar un Buzón de Sugerencias		Directiva , Comisión	x	x							
4. Establecer horarios de atención a los socios por parte de los directivos del gremio.		Directiva		x	x	x	x	x	x		

Elaborado por: Ana Lucía Rojas

Tabla No.6

Objetivo Estratégico										
4.- Elaborar un Manual de Manejo Contable.										
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma						Resultados Esperados	
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4				
			Semestres							
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do	
1. Realizar una Auditoría de la Gestión Financiera del gremio.	$\frac{\text{\# de socios conocen Manual Contable}}{\text{Total de socios AEPOCH}} \times 100\%$	Directiva	x	x						Establecer un manejo ordenado de las finanzas del gremio.
2. Diseño e Implementación de la Propuesta para la Elaboración de un Manual Contable para el gremio.		Directiva		x	x					
3. Socializar ante los socios el diseño de un Manual Contable para el gremio		Directiva , Comisión	X	X						

Elaborado por: Ana Lucía Rojas Alarcón.

CONCLUSIONES

1. La Asociación de Empleados “AEPOCH”, no cuenta con un plan para el desarrollo de su gestión, tomando en cuenta que hoy en día un plan estratégico se ha convertido en una herramienta indispensable para quienes dirigen las organizaciones gremiales y las medidas que adopten sean eficientes para el adecuado funcionamiento del gremio.
2. El gremio al no contar con una herramienta de guía su accionar, no tiene posibilidad de evaluar su gestión.
3. Realizado el diagnóstico situacional del gremio, se identificó como relevante los siguientes factores: la falta de empoderamiento de los agremiados, una desactualizada normativa interna, la ineficiente comunicación entre directivos y socios, la falta de un modelo de gestión financiera, lo que ha desembocado en una organización gremial sin perspectivas de desarrollo.
4. Los servicios que oferta el gremio actualmente no cumplen con las expectativas de sus agremiados.

RECOMENDACIONES

- 1.** La Asociación de Empleados “AEPOCH”, debe implementar la presente propuesta de Planificación Estratégica, para mejorar su Gestión Administrativa y Financiera.
- 2.** El accionar del gremio deberá ser evaluado periódicamente, y de esta manera determinar si está actuando o no en base a los valores y principios determinados en el Plan Estratégico propuesto.
- 3.** Los dirigentes gremiales de turno deben informar periódicamente sobre su gestión y abrir canales de participación activa y propositiva para los socios. Es necesario que el gremio implemente un sistema de manejo contable de acuerdo a sus necesidades para optimizar la Gestión Financiera.
- 4.** Se recomienda realizar un estudio sobre la preferencia, que los socios de la AEPOCH manifiesten, para que se oferte e implemente nuevos servicios y mejorar los que actualmente brinda.

BIBLIOGRAFÍA

1. **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.** (2008).
2. **ESTUPIÑÁN GAITÁN RODRIGO, ESTUPIÑÁN GAITÁN ORLANDO,** Análisis Financiero y de Gestión, 2 ed., Bogotá, 2006.
3. **KELO TOSO,** Planeamiento Estratégico, Primera Edición. Palomino, Perú, 2006.
4. **LERMA, A.** (s.f.). *Planeación Estratégica por Áreas Funcionales* (1era ed.).
5. **MORA ENGUIDANOS A.** (2008). Diccionario de Contabilidad, Auditoría y Control de Gestión. Madrid-España. Ecobook.
6. **MUNCH, L.** (s.f.). *Métodos y Técnicas de Investigación* . Trillas.
7. **SERNA, H. G.** (1994). *Planeación y Gestión Estratégica*. Legis.

BIBLIOGRAFÍA DE INTERNET

1. http://www.esPOCH.edu.ec/Descargas/organizaciónpub/f0a313_HISTORIA.pdf
2. <http://www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml>
3. <http://es.scribd.com/doc/17273222/Que-Es-Una-Estrategia-y-Como-Se-Elabora>
4. www.blogextremo.com/mariopucca/8991-porque-la-importancia-de-la-planificacion-estrategica-de-setar-sa.html

5. http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/planeacionestrategica/default7.asp
6. http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/planeacionestrategica/default6.asp
7. <http://www.matrizfoda.com/>
8. <http://comunicacionestrategica2.blogspot.com/>
9. http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3804
10. <http://www.slideshare.net/mianacru/gestion-administrativa-8839327>
11. <http://www.knoow.net/es/cieeconcom/gestion/gestionfinanciera.htm>

ANEXOS

Infraestructura de la AEPOCH





**ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS ESPOCH
AEPOCH**

La aplicación de la siguiente encuesta contribuirá al desarrollo del tema de tesis “PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO PARA LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO, AEPOCH, A SER EJECUTADO EN EL PERÍODO 2013-2017”, para lo cual necesitamos su colaboración.

Marcar con una X según la valoración que considere adecuada

- 1. ¿Cree usted que en la AEPOCH existen facilidades para receptar sus opiniones y sugerencias?**

Si ()

No ()

- 2. ¿Considera usted que los directivos de la AEPOCH manejan canales de comunicación, de fácil acceso para los socios?**

Si ()

No ()

- 3. ¿Cuándo usted ha realizado trámites a través de la AEPOCH estos han sido atendidos de forma?**

Muy Satisfactorio ()

Satisfactorio ()

Regular ()

Malo ()

- 4. ¿Cada que tiempo recibe usted información del estado financiero de la AEPOCH?**

Mensual ()

Trimestral ()

Semestral ()

Anual ()

Bianual ()

5. **Considera usted que la Gestión Administrativa - Financiera de la AEPOCH es:**

- Muy Satisfactorio ()
 Satisfactorio ()
 Regular ()
 Malo ()

6. **A su criterio las instalaciones, mobiliario e infraestructura física con la que cuenta la AEPOCH es:**

- Excelente ()
 Buenas ()
 Regulares ()
 Pésimas ()

7. **¿Considerando la siguiente escala califique la calidad de los servicios que usted recibe en la Asociación de Empleados AEPOCH?**

SERVICIO	CALIFICACIÓN			
	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Convenios con proveedores para ventas a crédito.				
Convenios con Instituciones Financieras para acceder a créditos				
Ayudas económicas por fallecimiento de familiar y jubilación				
Organización de Paseo por vacaciones				
Agasajos Navideños, y otras fechas especiales				
Atención en juegos de salón				

8. ¿Qué otros servicios cree usted que la AEPOCH debería implementar en el futuro?

Pago de Servicios Básicos (Luz, Agua y Teléfono) ()
Pago de Servicios Vehiculares (Pago SOAT y Matriculas) ()
Otros

9. ¿Qué sugerencia podría dar usted para mejorar el servicio AEPOCH?

10. ¿Considera usted que la Planificación Estratégica ayudará a mejorar la Gestión y Administrativa y Financiera de la AEPOCH?

Si ()
No ()



**ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A PRESIDENTE AEPOCH

¿Cuáles considera usted que son las principales deficiencias en la Gestión Administrativa y Financiera de la AEPOCH?

¿Cómo calificaría el grado de participación de los socios en las distintas actividades de gremio?

¿Los Estatutos y los reglamentos y normatividad que regula a gremio están de acorde con la realidad actual?

¿La nueva ley de Educación Superior y la ley del servidor público, le favorecen o afecta al Desarrollo de la Asociación, por qué?

SOCIOS AEPOCH 2013

No.	CEDULA	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA
1	0201457355	ABEROS VITERI ALEXANDRA DEL ROCIO	SALUD PUBLICA
2	0600934459	AGUALSACA GUAMAN JOSE ANTONIO	FACULTAD DE CIENCIAS
3	0600844682	ALARCON LARA MARIO FERNANDO	CENTRO DE DOCUMENTACION
4	0601651136	ALVAREZ LUNA VILMA JUDITH	ADMINISTRACION CENTRAL
5	0601657646	ALVAREZ REYES GINA ELIZABETH	FACULTAD DE CIENCIAS
6	0601612294	ANDINO ESTRADA MARIAN GUADALUPE	ADMINISTRACION FINANCIERA
7	0601138910	ANDOCILLA ANDRADE JAIME EDUARDO	ADMINISTRACION CENTRAL
8	0603638867	ANDRADE HERNANDEZ ALEJANDRO MARCELO	ADMINISTRACION CENTRAL
9	0601086788	ANILEMA CHOTO ANGEL ENRIQUE	ADMINISTRACION CENTRAL
10	0602214439	AREBALO RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL	RECURSOS NATURALES
11	0601569130	AREVALO RODRIGUEZ ANGEL RAFAEL	ADMINISTRACION FINANCIERA
12	0602193708	ARMAS ARMAS ANGEL LEONIDAS	RECURSOS NATURALES
13	0601615107	ASTUDILLO ORDONEZ NELLY ELIZABETH	ADMINISTRACION CENTRAL
14	0601798572	AVALOS BASANTES MARIO FABIAN	ADMINISTRACION FINANCIERA
15	0601578792	BALSECA FREIRE JUAN ALFREDO	PLANIFICACION
16	0602244378	BARRENO ESCOBAR MAYRA BELIZA	BIENESTAR POLITECNICO
17	0601109960	BARROSO ROMERO CARMEN DE LOURDES	ADMINISTRACION CENTRAL
18	0601821697	BASANTES PEREZ JUAN MARCELO	FACULTAD MECANICA
19	0601823180	BASTIDAS LARA EDGAR VICENTE	BIENESTAR POLITECNICO
20	0602072555	BAYAS MACHADO JOSÉ DAVID	COMISION DE VINCULACION
21	0601573322	BEJARANO MARTINEZ MARTHA ISABEL	CENTRO DE IDIOMAS
22	0601132780	BENALCAZAR VIMOS LUIS ALFONSO	BIENESTAR POLITECNICO
23	0600916043	BENITEZ JACOME MARIANA DE JESUS	INFORMATICA Y ELECTRONICA
24	0600822787	BONIFAS MARIANA DE JESUS	FACULTAD DE ADMINISTRACION
25	0601321201	BONIFAZ AMELIA SUSANA	FACULTAD DE ADMINISTRACION
26	0601977911	CACERES ARELLANO CARMEN INES	ADMINISTRACION CENTRAL
27	0602464471	CACERES OBREGON MARIA PAULINA	ADMINISTRACION CENTRAL
28	0602494148	CAISAGUANO VILLA JACQUELINE SOCORRO	ADMINISTRACION FINANCIERA
29	0601844293	CALDERON LUNA PATRICIA DEL CARMEN	ADMINISTRACION FINANCIERA
30	0601870504	CALDERON MORAN SORAIDA DEL CARMEN	COMEDOR
31	0602541799	CALERO FREIRE OSWALDO VICENTE	DPTO. SISTEMAS
32	0601109440	CALERO LEON DOLGRES PATRICIA	BIENESTAR POLITECNICO
33	0601879455	CANIZARES CHAVEZ VICENTE RAMIRO	BIENESTAR POLITECNICO
34	0602612566	CARANQLI ALDAZ JORGE MARCELO	RECURSOS NATURALES
35	0601711294	CARDENAS FALCONI MARCO VINICIO	COMISION DE VINCULACION
36	0601952716	CARGUAYONGO COSTALES MARITZA DEL PILAR	FACULTAD DE ADMINISTRACION
37	0602139198	CARRILLO LOPEZ JACQUELINE	FACULTAD MECANICA
38	0601907330	CARRILLO PARRA AGUEDA EDILMA	FACULTAD DE ADMINISTRACION
39	0601569577	CARVAJAL RIVERA FRANKLIN OSWALDO	RECURSOS NATURALES
40	0601629439	CASIGNIA HOLGUER RAUL	RECURSOS NATURALES
41	0300756442	CASTILLO CASTILLO PEDRO FERMIN	CIENCIAS PECUARIAS
42	0601670789	CERON GONZALEZ JORGE FABIAN	ADMINISTRACION FINANCIERA
43	0602315558	CEVALLOS MOSCOSO GUERING LORGIO	DPTO. MANT. Y DESARR FISICO
44	0603052788	CEVALLOS VIQUE ANGEL POLIVIO	COMISION DE VINCULACION
45	0600897482	CHALAN CEVALLOS MILTON	SALUD PUBLICA
46	0600830111	CHAVEZ FERNANDO GONZALO	ADMINISTRACION CENTRAL
47	0602431546	CHAVEZ HERNANDEZ JAIME PATRICIO	ADMINISTRACION CENTRAL
48	0601544513	CHAVEZ ZULA GUSTAVO	ADMINISTRACION FINANCIERA
49	0601291917	CHERREZ OROZCO MARIANITA DE JESUS	ADMINISTRACION FINANCIERA
50	0600750913	CHERREZ TAPIA CARLOS SEGUNDO	ADMINISTRACION FINANCIERA
51	0601832470	CHICAIZA LASCANO NELLY ROSARIO	FACULTAD MECANICA
52	0602125106	CHICAIZA MACAS LIGIA MARIA	ADMINISTRACION FINANCIERA
53	0601196710	CHOTO QUISHPI MARIA NATIVIDAD	COMEDOR
54	0601771546	CHUGNAY REMACHE FRANCISCO MARCELO	FACULTAD MECANICA



55	0603078536	COBA GUILCAPI ANGEL VICENTE	ADMINISTRACION CENTRAL
56	1801666668	COBO CAICEDO DAVID GUILLERMO	RECURSOS NATURALES
57	0602613499	COLCHA GUASHPA NOEMI SACRAMENTO	ADMINISTRACION CENTRAL
58	0601383375	COLOMA PINOS IRLANDA MARCELA	FACULTAD DE ADMINISTRACION
59	0601122740	CONCHA USHCA HECTOR JUAN	SALUD PUBLICA
60	0603020546	CORONEL VALLEJO MARIANELA DEL PILAR	CIENCIAS PECUARIAS
61	0601007099	CUADRADO CARLOS ANTONIO	FACULTAD DE ADMINISTRACION
62	0602510489	CUADRADO PAREDES FRANKLIN ROLANDO	RECURSOS NATURALES
63	0603326380	CUNACHI PILLAJO ANA MARIA	RECURSOS NATURALES
64	0601153422	CUVI DAGA JULIO ROSENDO	ADMINISTRACION CENTRAL
65	0602681686	DAQULEMA MENDEZ HECTOR MARIO	ADMINISTRACION FINANCIERA
66	0801808270	DIAZ ORDONEZ JUAN CARLOS	DPTO. SISTEMAS
67	0600790562	DONOSO ROBALINO BERTHA LEONOR	ADMINISTRACION FINANCIERA
68	0600085021	ESCOBAR BRITO GABRIEL	FACULTAD MECANICA
69	0600940159	ESPARZA HERNANDEZ RUPERTO ALEJANDRO	FACULTAD MECANICA
70	0601279763	ESPARZA MOSQUERA RAUL FILADELFO	CENTRO DE EDUCACION FISICA
71	0601021538	FALA GUAMAN JORGE ALBERTO	FACULTAD DE ADMINISTRACION
72	0601780349	FALCONI EULALIA DEL PILAR	RECURSOS NATURALES
73	0601298169	FIERRO FREIRE AIDA FRANCISCA	FACULTAD DE CIENCIAS
74	0601869431	FLORES ESPARZA ADOLFO GIOVANNI	FACULTAD DE CIENCIAS
75	0602181877	FLORES MORETA SEGUNDO GONZALO	BIENESTAR POLITECNICO
76	1706820865	FONSECA JIMENEZ SONIA MARGARITA	ADMINISTRACION CENTRAL
77	1600189862	FRIAS SANCHEZ ANGEL GABRIEL RIGOBERTO	BIENESTAR POLITECNICO
78	1600189870	FRIAS SANCHEZ ANGEL RAMIRO	COMISION DE VINCULACION
79	0601886278	GALLEGOS CASTELO ANGELITA	CIENCIAS PECUARIAS
80	0601339034	GARCIA SARAGUIRO SONIA CUMANDA	ADMINISTRACION CENTRAL
81	0601926488	GAVIDIA CAZCO FERNANDO MARCELO	FACULTAD DE ADMINISTRACION
82	0601015332	GONZALEZ IDROVO LUIS BENIGNO	CENTRO DE EDUCACION FISICA
83	0601172190	GONZALEZ SILVA DOLORES XIMENA	BIENESTAR POLITECNICO
84	0603358615	GRANIZO RODRIGUEZ ANGELA VERÓNICA	BIENESTAR POLITECNICO
85	0601807936	GUADALUPE ARIAS MARGOTH JACQUELINE	ADMINISTRACION CENTRAL
86	1709075228	GUAMAN CORDOVA JUAN FERNANDO	BIENESTAR POLITECNICO
87	0601402449	GUANA BARRIGA FANNY GUADALUPE	FACULTAD DE ADMINISTRACION
88	0600908404	GUANANGA PERALTA NORMA BEATRIZ	CIENCIAS PECUARIAS
89	0603824483	GUAPULEMA SALAZAR DIANA FERNANDA	ADMINISTRACION CENTRAL
90	0601476781	HERMIDA GARCIA ANA LUCIA	INFORMATICA Y ELECTRONICA
91	0600882583	HERNANDEZ VINUEZA OLGA MARIA	ADMINISTRACION CENTRAL
92	0601106370	HERRERA RUEDA MARIA ELENA	FACULTAD MECANICA
93	0601932155	HIDALGO PALTAN CARLOS RUPERTO	ADMINISTRACION FINANCIERA
94	0802116228	HIDALGO SOLORZANO GUSTAVO XAVIER	DPTO. SISTEMAS
95	0602376014	HUILCA CHAVEZ WALTER EDUARDO	ADMINISTRACION CENTRAL
96	0601117807	ILBAY SINALUISA JOSE LUIS	FACULTAD DE CIENCIAS
97	0600970701	ILICACHI CURICAMA LUZ MARIA	COMEDOR
98	0601074164	INCA POMAGUALLI JULIO CALIXTO	FACULTAD MECANICA
99	0600581433	IZURIETA SALGADO JUAN	CIENCIAS PECUARIAS
100	0603036740	JACOME TAMAYO DIEGO MAURICIO	COMISION DE VINCULACION
101	0603133224	JARAMILLO MOYANO ELVIA DOLORES	FACULTAD DE ADMINISTRACION
102	0601098452	JARRIN MORENO WILFRIDO VINICIO	DPTO. SISTEMAS
103	0603468380	JIRON CARRILLO PAOLA ALEXANDRA	ADMINISTRACION CENTRAL
104	0602061418	LALON RAMOS VICTOR HUGO	ADMINISTRACION CENTRAL
105	0601373723	LARREA MENDOZA GABRIELA DE GUADALUPE	SALUD PUBLICA
106	1704638178	LATORRE CRUZ SONIA MARIA	ADMINISTRACION FINANCIERA
107	0601959462	LAYEDRA ORTIZ PATRICIA JANET	FACULTAD DE CIENCIAS
108	0601308216	LEON QUICE ANTONIO	RECURSOS NATURALES
109	0601047806	LLUILEMA LLIVI MANUEL DE JESUS	ADMINISTRACION CENTRAL
110	0601011711	LDGRONO HINOJOSA CRISTOBAL ERNESTO	ADMINISTRACION FINANCIERA
111	0600986590	LOJA JAIME	CIENCIAS PECUARIAS
112	1714449723	LUNA LUNA OSCAR PAUL	FACULTAD DE ADMINISTRACION



113	0602668998	MACHADO ASHQUI SUSANA DEL ROCIO	ADMINISTRACION CENTRAL
114	0601142102	MACHADO ERAZO NEIBOL ELIZABETH	FACULTAD MECANICA
115	1801699248	MANCHENO MARINO ALFONSO RIGOBERTO	RECURSOS NATURALES
116	0602218158	MANZANO HERNANDEZ MARCO GABRIEL	CIENCIAS PECUARIAS
117	0600246532	MARMOL CUADRADO LUZ AURORA	BIENESTAR POLITECNICO
118	0602871501	MARROQUIN LUNA ELVIA PATRICIA	RECURSOS NATURALES
119	0601828835	MARTINEZ MONICA DEL ROCIO	ADMINISTRACION FINANCIERA
120	0601596133	MARTINEZ TANQUENO VICENTE	FACULTAD DE ADMINISTRACION
121	0601687759	MEDINA SILVA MARIA DOLORES	DPTO. MANT. Y DESARR FISICO
122	0601511611	MELENDRES PAULA JESUS EUGENIO	DPTO. SISTEMAS
123	0601896111	MERIZALDE PEREZ IVAN LENIN	DPTO. SISTEMAS
124	0601612740	MEZA CASCO JANNETH GUADALUPE	ADMINISTRACION CENTRAL
125	0602720294	MIGUEZ PAREDES ROGEL	FACULTAD MECANICA
126	0602266074	MILAN PAUCAR SEGUNDO MANUEL	ADMINISTRACION CENTRAL
127	0601011737	MIÑO BALAREZO INES MARGOTH	DPTO. SISTEMAS
128	0600615876	MONTALVO MOREANO LUZ ROSARIO	SALUD PUBLICA
129	0601129620	MONTOYA MERINO CARMEN ELENA	ADMINISTRACION CENTRAL
130	1802496198	MORALES MUCHAGALO EDGAR ROBERTO	FACULTAD MECANICA
131	0601921489	MOREANO VITERI EULALIA DEL ROCIO	SALUD PUBLICA
132	0601559792	MOREANO VITERI MARTHA ALICIA	CIENCIAS PECUARIAS
133	1801835644	MOREJON CARVAJAL LOURDES CECILIA	SALUD PUBLICA
134	0601980519	MORENO ALBUJA RUTH NOEMI	RECURSOS NATURALES
135	0601116890	MORENO BUENANO JOSE LUIS	RECURSOS NATURALES
136	0601128432	MORENO MORA SONIA PACIFICA	RECURSOS NATURALES
137	0601535123	MORENO YANEZ LAURA JULIETA	ADMINISTRACION FINANCIERA
138	0903492395	MORQUECHO GONZALEZ VICTOR MIGUEL	BIENESTAR POLITECNICO
139	0601232036	MOYANO ALVARO ALFONSO OSWALDO	ADMINISTRACION FINANCIERA
140	0600887927	NARANJO JACOME ROWINSON FERNANDO	ADMINISTRACION FINANCIERA
141	0601750151	NAULA VARGAS SEGUNDO JOSE	CIENCIAS PECUARIAS
142	0600432603	NAVARRETE GARZON CARMEN ELENA	ESCUELA DE POSGRADO
143	0601974785	NUNEZ RAMOS JENNY ELIZABETH	RECURSOS NATURALES
144	0601198625	OLEAS ZABALA ROSA MAGDALENA	ADMINISTRACION FINANCIERA
145	0102953353	ONA MERCHAN IRMA PATRICIA	ADMINISTRACION CENTRAL
146	1801987007	ONATE VITERI WILSON VITALIANO	CIENCIAS PECUARIAS
147	1705738068	ORDOÑEZ MIRIAM JUANA DE LAS MERCEDES	INFORMATICA Y ELECTRONICA
148	0600029136	OROZCO BACUY JORGE NAPOLEON	ADMINISTRACION CENTRAL
149	0601497613	ORTEGA ORTIZ ROSA INES	ADMINISTRACION FINANCIERA
150	0918854977	ORTEGA PAREDES PATRICIA ELIZABETH	ADMINISTRACION CENTRAL
151	0601497787	ORTEGA BUENAÑO OLMEDO GUSTAVO	RECURSOS NATURALES
152	0600080154	ORTIZ LEMACHE RUBEN	FACULTAD MECANICA
153	0601906514	ORTIZ RAMOS ISABEL MARIA	FACULTAD DE CIENCIAS
154	0400827507	ORTIZ TERAN MARCO VINICIO	FACULTAD DE ADMINISTRACION
155	0601132798	PAGALO AGUALSACA JUAN DOMINGO	ADMINISTRACION CENTRAL
156	0601050685	PAGALO PAGALO LUIS GONZALO	ADMINISTRACION CENTRAL
157	0603094517	PALACIOS CAMPANA DIEGO BERNARDO	DPTO. SISTEMAS
158	0601134885	PAREDES PAREDES EDMUNDO RAUL	BIENESTAR POLITECNICO
159	0601303795	PENAFIEL DIAZ LAURA ISABEL	FACULTAD MECANICA
160	0602476244	PEREZ BAYAS LILIAM CECILIA	ADMINISTRACION FINANCIERA
161	0602639098	PINO AMOROSO FRANKLIN YOVANY	ADMINISTRACION FINANCIERA
162	0602406696	PINO ROJAS XIMENA ALEXANDRA	PARVULARIA
163	0602082562	PLAZA LUCERO JENNY LORENA	INFORMATICA Y ELECTRONICA
164	0602928301	POMAGUALLI QUINCHUELA SEGUNDO GONZALO	SALUD PUBLICA
165	0601489255	PUCHA INCA NELSON ALFREDO	RECURSOS NATURALES
166	0601404163	QUINTANILLA GONZALEZ BERTHA YOLANDA	BIENESTAR POLITECNICO
167	0601192511	QUISHPI CAIZA JOSE MANUEL	CIENCIAS PECUARIAS
168	0601028541	RAMOS CAJAMARCA SEGUNDO CRISTOBAL	CIENCIAS PECUARIAS
169	0601882186	REINOSO SANCHEZ MARIA DEL CARMEN	FACULTAD DE ADMINISTRACION
170	0603251976	REMACHE ANDINO VERÓNICA PATRICIA	ADMINISTRACION FINANCIERA



171	0601618549	REVELO MONTES ESTUARDO DANIEL	BIENESTAR POLITECNICO
172	0601379100	RIOS VELOZ LUIS RICARDO	RECURSOS NATURALES
173	1702036037	RODRIGUEZ CARPIO CARLOS ENRIQUE	ADMINISTRACION CENTRAL
174	0601202617	RODRIGUEZ ERAZO DLGA REBECA	PARVULARIA
175	1703277747	ROJAS CHAGNAY LUIS ABDON	UDAED
176	0600992242	ROMAN RODRIGUEZ HUGO DELFIN	FACULTAD DE ADMINISTRACION
177	0602289696	ROMERO PASTOR CARMITA GISSELY	ESCUELA DE POSGRADO
178	0602854143	RUIZ MARMOL HERNAN PATRICIO	CIENCIAS PECUARIAS
179	0601998065	SALAZAR MERA MARIA VIOLETA	ADMINISTRACION FINANCIERA
180	0601843675	SALAZAR PAUCAR WILSON CRISTOBAL	ADMINISTRACION CENTRAL
181	0600951719	SAMANIEGO RODRIGUEZ MARTHA CECILIA	PARVULARIA
182	0602409542	SANTOS CALDERON CARLOS RAMIRO	CIENCIAS PECUARIAS
183	0600932412	SANTOS TEJADA ANA LUCIA	FACULTAD DE CIENCIAS
184	0602965030	SATAN DAQUILEMA LUIS JORGE	FACULTAD DE CIENCIAS
185	0601386600	SHUGULI ZAMBRANO ENMA LUCILA	ADMINISTRACION CENTRAL
186	1701497719	SILVA ARIAS CARLOS ALFONSO ROB	BIENESTAR POLITECNICO
187	0602933673	SILVA DELEY LUCIA MONSERRATH	CIENCIAS PECUARIAS
188	0600986475	SILVA INCA JULIO TEODORO	DPTO. MANT. Y DESARR FISICO
189	0602440976	SIMBANA GUAMAN RAFAEL	FACULTAD DE CIENCIAS
190	0600624100	SISA GUAMAN CESAR	FACULTAD DE CIENCIAS
191	0602015711	TACURI TACURI PASCUAL	ADMINISTRACION FINANCIERA
192	0603234980	TACURI UQJILLAS ALEX ALBERTO	DPTO. SISTEMAS
193	0601372949	TAMAYO MAGGI NANCY MARLENE	ADMINISTRACION CENTRAL
194	0601536998	TAPIA HERNANDEZ FAUSTO LEONIDAS	FACULTAD DE CIENCIAS
195	0601293293	TAPIA PAZMINO MARIO GUSTAVO	FACULTAD MECANICA
196	0602118648	TENELANDA GUAMAN EDUARDO RAFAEL	BIENESTAR POLITECNICO
197	0601495252	TENELEMA MORALES ARTURO	ADMINISTRACION CENTRAL
198	0601180284	TENELEMA MOROCHO MANUEL	ADMINISTRACION CENTRAL
199	0602376246	TENEZACA AUQUILLA HOLGER EDUARDO	BIENESTAR POLITECNICO
200	0601611882	TERAN ACHÉ CARMITA LUCIA	INFORMATICA Y ELECTRONICA
201	1713901997	TINOCO SALAZAR IRINA SUSANA	DPTO. MANT. Y DESARR FISICO
202	0600824759	TIXI AMANCHA TOBIAS	ADMINISTRACION CENTRAL
203	0602640724	UGENIO ILBAY LUZ MARIA	FACULTAD MECANICA
204	0601744709	USINA DILLON GENNY PATRICIA	ADMINISTRACION FINANCIERA
205	0102729944	VANEGAS COBENA CESAR AUGUSTO	BIENESTAR POLITECNICO
206	0102177169	VANEGAS COBENA MARIA EUGENIA	FACULTAD DE CIENCIAS
207	0603014101	VARGAS OROZCO ALDO JOSE	COMISION DE VINCULACION
208	0200509453	VEGA ALARCON JORGE EUREL	CIENCIAS PECUARIAS
209	0601487002	VEINTIMILLA ARGUDO OLGA REGINA	INFORMATICA Y ELECTRONICA
210	0600909758	VELA OLEAS MARCO VINICIO	ADMINISTRACION CENTRAL
211	0602495392	VELASCO LOGRONO HUGO MARCELO	DPTO. SISTEMAS
212	0200837680	VERDEZOTO MORETA LIZARDO JAVIER	CIENCIAS PECUARIAS
213	0601549967	VILLA HIDALGO LUIS JACINTO	CIENCIAS PECUARIAS
214	0602936569	VILLENA CHALAN ADRIANA MONSERRATH	FACULTAD DE CIENCIAS
215	0603247701	VIQUE AGUILA LILIA LETICIA	FACULTAD DE ADMINISTRACION
216	0603599812	VISTIN MAYORGA VERÓNICA DEL CONSUELO	ADMINISTRACION FINANCIERA
217	0601616246	VITERI GRACE ANGELITA	CIENCIAS PECUARIAS
218	0201076031	VITERI NARANJO BEATRIZ DEL CARMEN	
219	0602134983	YAMBAY MACANCELA CARMEN DEL ROCIO	SALUD PUBLICA
220	0601880594	YANEZ NAVARRETE MARITZA DOLORES	FACULTAD DE CIENCIAS
221	0602063075	YANZA HUJLCAPI NARCIZA ELIZABETH	FACULTAD DE ADMINISTRACION
222	0602955130	YASACA PUCUNA SAUL	SALUD PUBLICA
223	0601423510	YUMI ESTRELLA ALCIDES VICENTE	BIENESTAR POLITECNICO
224	0601121973	ZABALA OBREGON LUPE CECILIA	BIENESTAR POLITECNICO
225	0501317093	ZAMBONINO MANCERO ANTONIO ABRAHAM	FACULTAD DE ADMINISTRACION
226	0602666646	ZAVALA CUADRADO MARIANA DE JESUS	FACULTAD DE CIENCIAS
227	0601886229	ZUMBA GRACIELA DE LOS ANGELES	COMEDOR



Listado de Directiva Período 2013-2015

ASOCIACION DE EMPLEADOS DE LA ESPOCH DIRECTORIO

APELLIDOS	NOMBRE	CARGO
RODRIGUEZ CARPIO	CARLOS ENRIQUE	PRESIDENTE
VILLENA CHALAN	ADRIANA MONSERRATH	SECRETARIA
AVALOS BASANTES	MARIO FABIAN	TESORERO
BALSECA FREIRE	JUAN ALFREDO	VOCAL PRINCIPAL
CACERES ARELLANO	CARMEN INES	VOCAL PRINCIPAL
CARGUAYTONGO COSTALES	MARITZA DEL PILAR	VOCAL PRINCIPAL
SILVA ARIAS	CARLOS ALFONSO ROB	VOCAL PRINCIPAL
MOREJON CARVAJAL	LOURDES CECILIA	VOCAL PRINCIPAL
TENEMAZA CASTILLO	LUPERCIO JESUS	VOCAL SUPLENTE
FALCONI	EULALIA DEL PILAR	VOCAL SUPLENTE
CHAVEZ ZULA	GUSTAVO	VOCAL SUPLENTE
ORTIZ RAMOS	ISABEL MARIA	REPRESENTANTE CONASEP
Lic. Raúl Esparza		REPRESENTANTE CONASEP
USINA DILLON	GENNY PATRICIA	REPRESENTANTE CTE
ALARCON LARA	MARIO FERNANDO	REPRESENTANTE CTE
AREVALO RODRIGUEZ	ANGEL RAFAEL	COMISARIO
REVELO MONTES	ESTUARDO DANIEL	COMISARIO



ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO

ASOCIACION DE EMPLEADOS

ESTATUTOS DE LA ASOCIACION DE EMPLEADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO

CAPITULO I

DE LA ASOCIACION Y SUS FINES

Art.1.- Constitúyase la Asociación de Empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. La entidad se registrará por los principios fundamentales de igualdad, justicia, trabajo y libertad en todas sus manifestaciones y estará sujeta a las Leyes, Estatutos y Reglamentos que se expidieran. Tendrá personería jurídica. Su domicilio es la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Art.2.- Son fines de la Asociación:

- ✓ Fomentar la unión y solidaridad entre todos los asociados y los de otros gremios institucionales; así como con otras organizaciones de trabajadores fraternas.
- ✓ Propender al mejoramiento económico, social y cultural de los socios.
- ✓ Cuidar por la estabilidad en el trabajo de todos sus miembros.
- ✓ Organizar servicios de asistencia social en beneficio de todos los asociados.
- ✓ Solicitar a las autoridades de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, el fiel y estricto cumplimiento de la Ley de Educación Superior en vigencia, así como de los Estatutos de la Entidad, en todo lo relacionado con la Administración de la misma.
- ✓ Fomentar los vínculos de amistad y unidad clasista con asociaciones similares del país

y del exterior.

- ✓ Afiliarse a la federación Nacional de Empleados de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, y:
- ✓ Respaldo las conquistas logradas por otras Asociaciones y hacerlas suyas, solidarizarse con la lucha y hacer extensivos los beneficios a todos los asociados.

Art.3. Para lograr el cumplimiento de los fines anteriormente expuestos, la Asociación hará uso de todos los medios permitidos por la Ley.

Art.4 La asociación como Entidad, no podrá intervenir en asuntos de índole político, religioso o racista.

Art.5 Cualquier manifiesto oficial de la Asociación, lo suscribirá el Presidente y el Secretario, previa resolución, para cada caso, de la Asamblea General o del Directorio.

Art.6 EL Lema de la Asociación será: “SIEMPRE DIGNOS, LIBRES Y SOLIDARIOS”, el mismo que se pondrá en todas las comunicaciones y acuerdos.

CAPITULO II DE LOS ORGANISMOS

Art.7 Son organismos de la Asociación:

- ✓ La Asamblea General
- ✓ El Directorio

DE LA ASAMBLEA GENERAL.

Art. 8 La Asamblea General es el máximo organismo de la Asociación y la integran todos los socios activos, esto es quienes se encuentran afiliados a la Entidad y se hallen al día en el pago de las cuotas personales.

Art.9 Las resoluciones de la Asamblea General son obligatorias y definitivas.

Art.10 El QUORUM de la Asamblea estará formado por la mitad más uno de los socios.

Art.11 En caso de no existir quórum a la convocatoria, la Asamblea General se instalará una hora después de la señalada con el número de socios asistentes.

Art.12 Las resoluciones de Asamblea se tomarán por la mitad más uno de los socios.

Art.13 Las sesiones de Asamblea General son: ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS. Las ordinarias se efectuarán por lo menos seis veces cada año, esto es cada dos meses. Las extraordinarias cuando el presidente del Directorio lo considere necesario o a pedido escrito de por lo menos el 30% de los socios, en este caso, la convocatoria se realizará con 24 horas de anticipación, en la misma que deberán constar los puntos a tratarse.

Art.14 La Asamblea la presidirá el presidente del Directorio con la actuación del Secretario del mismo. En caso de ausencia por cualquier motivo de los dignatarios del Directorio, se designará un Director de Asamblea y un Secretario.

Art.15 Son atribuciones de la Asamblea:

- ✓ Elegir a los miembros del Directorio.
- ✓ Conocer, aprobar o vetar el informe del presidente o de quien lo subrogue, acerca de su actuación en sus funciones.
- ✓ Conocer y resolver sobre cualquier asunto que plantee el Presidente o los socios
- ✓ Designar comisiones ya sean de carácter permanente y ocasional.
- ✓ Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones de los Estatutos y Reglamentos
- ✓ Remover total o parcialmente a los miembros del Directorio, siempre que hayan causas justificadas para ello, y dar las orientaciones pertinentes para el mejor desenvolvimiento de las actividades propias de la Entidad.
- ✓ Designar la Comisión Fiscalizadora de los bienes de la Asociación.
- ✓ Aprobar el presupuesto anual y conocer el informe de tesorería, el mismo que será

aprobado o se harán las observaciones respectivas.

- ✓ Controlar el trabajo del Directorio.
- ✓ Fijar las cuotas ordinarias y extraordinarias, y,
- ✓ Conocer y resolver sobre las expulsiones temporales y definitivas de los socios.
- ✓ Autorizar gastos a Tesorería por montos superiores a los facultados al Directorio.

DEL DIRECTORIO.

Art.16 El Directorio cumplirá y hará cumplir las disposiciones de los Estatutos, reglamentos y las Resoluciones de la Asamblea general. Estará constituido por: Presidente, Vicepresidente, cuatro vocales, un Representante al H. Consejo Politécnico, un Representante al CONASEP; UN Representante a la CTE; y dos Comisarios. Tanto los Representantes a los diferentes organismos, así como los vocales tendrán sus respectivos suplentes.

Art.17 Los miembros del Directorio, serán electos por votación universal, directa y secreta, durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelegidos.

Art.18 Son deberes y atribuciones del directorio:

- ✓ Velar por el fiel cumplimiento de los Estatutos, Reglamentos, y las resoluciones de la Asamblea.
- ✓ Elaborar los Reglamentos de la Asociación y ponerlos a consideración de la Asamblea para su aprobación.
- ✓ Fomentar las actividades sociales y culturales de la Entidad.
- ✓ Acordar los actos y contratos que deban celebrarse y que vayan en beneficio de la Asociación.
- ✓ Autorizar los gastos hasta por la cantidad de CIEN SALARIOS MINIMOS VITALES, el egreso de mayor valor autorizará la Asamblea.
- ✓ Poner a consideración de la Asamblea el valor de cuotas de ingreso y las mensuales que deban efectuar los socios.
- ✓ Sesionar ordinariamente una vez cada mes y en forma extraordinaria previa convocatoria del presidente con 24 horas de anticipación, a pedido de por lo menos el 10% de sus integrantes.
- ✓ En la convocatoria se expresará el motivo de la sesión extraordinaria.

DEL PRESIDENTE

Art.19 Son deberes y atribuciones del Presidente:

- ✓ Convocar y presidir las sesiones del Directorio y Asamblea General con sujeción a los artículos 13 y 14 de los presentes Estatutos.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, Reglamentos y resoluciones de la Asamblea y del Directorio.
- ✓ Representar legalmente a la Asociación y comparecer en juicio defendiendo sus derechos, si el caso lo requiere.
- ✓ Supervigilar la marcha de la Asociación y el movimiento financiero.
- ✓ Dar oportuna tramitación a todos los asuntos que conciernen a la actividad Institucional
- ✓ Cuidar que se lleven cumplidamente los libros de Actas, Contabilidad y se mantenga ordenadamente el archivo de la Entidad.
- ✓ Suscribir la correspondencia oficial conjuntamente con el Secretario, y los cheques juntamente con el (la) Tesorero (a).
- ✓ Presentar a la Asamblea General el Informe Anual de Labores.
- ✓ Intervenir en las actividades que requieran de su presencia en la vida ordinaria de la Asociación, y,
- ✓ Ejercer las demás atribuciones que señalen los Estatutos y reglamentos.
- ✓ Autorizar gastos hasta por un monto equivalente a diez salarios mínimos vitales; cantidades mayores las autorizará el Directorio o la Asamblea, según corresponda.

DEL VICEPRESIDENTE

- ✓ Son funciones del Vicepresidente:
- ✓ Subrogar al Presidente en los casos de falta, ausencia temporal o definitiva.
- ✓ Responsabilizarse del manejo administrativo y económico de la Sede Social de propiedad de la AEPOCH. Para el efecto elaborará el respectivo Reglamento, el registro de compromisos, el libro de contabilidad, contratará personal administrativo y de servicios, se responsabilizará por las adecuaciones y mantenimiento, pago de impuestos, servicios y otras obligaciones de la misma.

- ✓ Presentar documentadamente ante el Directorio el informe administrativo y financiero de la Sede Social.
- ✓ Otras que le asignen el Estatuto y Reglamentos.

DEL SECRETARIO.

Art.20 Son deberes y atribuciones del Secretario:

- ✓ Actuar en sesiones de Asamblea y Directorio, redactar las actas y certificarlas juntamente con el Presidente, luego de su aprobación.
- ✓ Redactar la correspondencia oficial de la Asociación y llevar ordenadamente el libro de Actas y organizar el archivo de la Entidad.
- ✓ Citar para sesión a los Miembros del Directorio y efectuar las convocatorias para la Asamblea General, en ambos casos, con 24 horas de anticipación de acuerdo con el art. 13 y 17, literales g) de estos Estatutos.
- ✓ Organizar y mantener a su cuidado el registro de socios, proporcionar informes, documentos y otros datos que soliciten los socios, siempre con el visto bueno del Presidente; y,
- ✓ Ejercer las demás atribuciones que le concedan los Estatutos y Reglamentos.
- ✓ Velar y responsabilizarse por el buen uso, mantenimiento y custodia del local, bienes, muebles y el archivo de la AEPOCH.

DEL TESORERO

Art.21 El Tesorero es el responsable del manejo de los bienes de la Asociación

Art.22 Son deberes y atribuciones del tesorero:

- ✓ Recaudar las cuotas ordinarias y extraordinarias de los socios y depositarlas en la Cuenta bancaria correspondiente.
- ✓ Efectuar los pagos que fueran ordenados legalmente por el Directorio o la Asamblea de acuerdo con el respectivo Presupuesto y con el visto bueno del presidente, conforme con lo dispuesto en los Estatutos, cuidando que los vales y planillas estén debidamente legalizadas.
- ✓ Llevar en forma documentada y actualizada la contabilidad.

- ✓ Exhibir los libros de cuentas al Directorio o a los socios cuando lo solicitaren.
- ✓ Presentar el Informe Económico de la Asociación a la Asamblea.
- ✓ Integrar las Comisiones que tengan relación con aspectos económicos y financieros de la entidad; y,
- ✓ Cumplir con los demás deberes que le asignen los Estatutos y Reglamentos.

DE LOS SOCIOS.

Art.23 Son socios de la Entidad, todos los empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, que hayan participado en la constitución de la misma y los compañeros empleados que ingresaren a laborar en la ESPOCH, con nombramiento definitivo y que solicitaren por escrito al Directorio su deseo de pertenecer a la AEPOCH.

Art.24 Los socios son de dos clases: Honorarios y Activos.

Art.25 Son socios honorarios las personas a quienes la Asamblea otorgue esta distinción.

Art.26 Socio Activo es todo empleado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, que habiendo ingresado a la Asociación con sujeción a lo dispuesto en los Estatutos, cumpla con todas las normas legales y estatutarias pertinentes.

Art.27 La calidad de socio honorario se pierde por decisión de la Asamblea, cuando hubiere causa suficiente para ello.

Art.28 Son Deberes y obligaciones de los socios activos:

- ✓ Cumplir y respetar los Estatutos, reglamentos y Resoluciones de la Asamblea General y del Directorio.
- ✓ Concurrir a las Sesiones de Asamblea General: elegir dignatarios de la Entidad de acuerdo con los Estatutos.
- ✓ Desempeñar los cargos para los que fueron elegidos y cumplir las comisiones que se les encomendare.
- ✓ Defender en todo momento el prestigio de la Asociación; y,
- ✓ Pagar cumplidamente las cuotas tanto ordinarias como extraordinarias que se fijaran.

Art.29 Es prohibido a los socios:

- ✓ Excusarse de desempeñar los cargos e integrar las comisiones que les fueren

encomendados por la Asamblea, el Directorio, el presidente o quien hiciere sus veces, salvo por causas debidamente justificadas.

- ✓ Pronunciarse en contra de la Asociación dentro y fuera de ella; y,
- ✓ Obstaculizar la recaudación de las cuotas.

Art.30 Son derechos de los socios:

- ✓ Elegir y ser elegidos para las dignidades de la Asociación.
- ✓ Todos los socios tienen voz y voto en la Sesión de Asamblea General.
- ✓ Gozar de todos los beneficios establecidos en la Asociación de acuerdo con el Art.2 de los Estatutos; y,
- ✓ Velar que los miembros del Directorio cumplan con las resoluciones de la Asamblea y se preocupen por el mejoramiento de la Entidad.

CAPITULO III DE LAS ELECCIONES

Art.31 Las elecciones de dignatarios de la Asociación se efectuarán por votación universal, directa y secreta, de conformidad con el Reglamento de Elecciones vigente.

CAPITULO IV DE LOS FONDOS.

Art.32 Son Fondos de la Asociación:

- ✓ Las cuotas mensuales de los socios, equivalentes al 10% del Salario Mínimo Vital a nivel nacional.
- ✓ La asignación voluntaria de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y que conste en el presupuesto respectivo.
- ✓ Las cuotas extraordinarias fijadas por la Asamblea General en casos especiales
- ✓ Los bienes muebles e inmuebles que adquiera la Asociación por compra y donación. Así como cualquier otro ingreso por cualquier concepto.

Art.33 Los fondos de la Asociación serán administrados de acuerdo con el respectivo presupuesto anual y las disposiciones contempladas en el presente Estatuto.

CAPITULO V DE LAS SANCIONES

Art.34 Se establecen las siguientes sanciones:

- ✓ Amonestación verbal;
- ✓ Amonestación por escrito;
- ✓ Expulsión temporal; y,
- ✓ Expulsión definitiva.

Art.35 Para la aplicación de cualquiera de las sanciones se oirá primeramente al acusado.

Art.36 La amonestación verbal o escrita, se aplicará cuando se comprobare indisciplina ante los organismos de la Asociación; disociación entre los socios y conducta reñida con la cultura y moral de los miembros, inasistencia a sesiones de Asamblea General o de Directorio sin causa justificada.

Art.37 La multa será impuesta por el Directorio, en caso de reincidencia en las causas enumeradas en el artículo anterior y por falta de pago de las cuotas mensuales hasta por tres meses, previo el informe de tesorería.

Art.38 La expulsión temporal se aplicará por incumplimiento de los Estatutos y si el caso requiere, será sustituida por la expulsión definitiva.

Art.39 La expulsión definitiva será aplicada por sustracción o malversación de los fondos de la Entidad. La pena de expulsión tanto temporal como definitiva la aplicará la Asamblea General, escuchando al acusado y de ser necesario se nombrará una comisión para que se encargue de investigar los motivos de la acusación. Con el informe de la Comisión, se resolverá lo conveniente.

CAPITULO VI DE LAS SESIONES

Art.40 Las sesiones tanto de Asamblea General como de Directorio, se sujetarán a lo establecido en los artículos 13 y 17, literales g) y 20 de los Estatutos presentes. En las respectivas convocatorias, se hará constar el orden del día.

DISPOSICIONES GENERALES

Art.41 La Asociación se disolverá por no cumplir con sus fines, por bajar sus socios a menos de 15 y por las causas determinadas en la Ley, una vez disuelta la Asociación, sus bienes pasarán a donde acordare la última Asamblea General.

Art.42 Todos los cargos, funciones y comisiones de la Asociación son gratuitos y obligatorios. Por tanto, queda absolutamente prohibido a los socios, percibir remuneración alguna, por concepto de sueldo, salvo que la Asamblea o Directorio resuelva lo contrario y para casos especiales.

Art.43 Los Estatutos podrán ser reformados a criterio de la Asamblea de socios y las reformas entrarán en vigencia previa aprobación correspondiente.

DISPOSICION FINAL.

La Directiva actual de la AEPOCH, Luego de la aprobación de las reformas y la rectificación de las observaciones realizadas por el H. Consejo Politécnico, debe terminar su período para el cual fueron electos, es decir, en Junio de 1998.

El presente Estatuto fue aprobado por el H. Consejo Politécnico, mediante Resolución No. 164.HCP.98, de Mayo 19 de 1998.