



UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis de Grado Previo a la
Obtención del Título de
Ingeniera en Gestión
Empresarial

TEMA:

PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA
ESCUELA DE CONDUCCIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DEL CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2014-2018

AUTORA:

CISNEROS ICAZA GISSELA MERCEDES

DIRECTORA:

ING. ELIZABETH NUÑEZ BARTOLOMÉ M.Sc.

Quevedo - Ecuador

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo. **CISNEROS ICAZA GISSELA MERCEDES** declaro que mi trabajo de investigación es de mi propia autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional y lo que he consultado en libros se incluye las referencias bibliográficas en dicho documento.

Mediante la presente declaración accedo el derecho de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Egda. CISNEROS ICAZA GISSELA MERCEDES

C.I. 120712206-8

CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS

La suscrita, Ing. ELIZABETH NUÑEZ BARTOLOMÉ M.Sc, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada CISNEROS ICAZA GISSELA MERCEDES, realizó la tesis de grado previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión Empresarial, tesis titulada **PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2014-2018**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

ING. ELIZABETH NUÑEZ BARTOLOMÉ M.Sc.

DIRECTORA



UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA
EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

TEMA:

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA
ESCUELA DE CONDUCCIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DEL CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2014-2018**

Trabajo presentado al Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias
Empresariales como requisito previo a la obtención del título de: Ingeniera en
Gestión Empresarial

Aprobado:

Lcdo. Rafael Pinto Cotto M.Sc.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Enrique Vásquez Aguirre M.Sc.
MIEMBRO DE TRIBUNAL

Ing. Karina Murillo Limonez M.Sc.
MIEMBRO DE TRIBUNAL

QUEVEDO- ECUADOR

2015

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios ser maravilloso que me dio fe, por protegerme y guiarme a lo largo de mi carrera y brindarme una vida llena de felicidad y sobre todo darme fuerzas para superar los obstáculos y dificultades que se presentaron a lo largo del camino.

A mis padres y a mi hermano por el apoyo incondicional que siempre me dieron, gracias a ellos he llegado a la meta propuesta sus consejos, valores y principios que fueron de gran ayuda para así lograr una meta tan importante que es formarme como una Profesional.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por haberme abierto las puertas para estudiar esta carrera, a mis docentes que a lo largo de esta trayectoria transmitieron sus conocimientos para mi crecimiento profesional.

A mi tutora de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

A mi novio por estar a mi lado en las buenas y en las malas; por su comprensión, paciencia y amor, dándome ánimos de fuerza y valor para seguir a delante.

Un agradecimiento especial para todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron a este triunfo.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios quien supo guiarme por buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres por darme la vida y luchar día a día por su amor trabajo y sacrificio por todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo soy, ha sido un privilegio ser su hija son los mejores padres que la vida me pudo regalar.

A mi hermano, por estar siempre apoyándome por cada consejo que ha sabido darme y por el apoyo incondicional.

Gissela Mercedes Cisneros Icaza

(DUBLIN CORE) ESQUEMA DE CODIFICACION

1.	Titulo/Title	M	PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2014-2018
2.	Creador/ Creator	M	Cisneros, G; Universidad Técnica Estatal de Quevedo
3.	Materia/ Subject	M	Ciencias Empresariales; Gestión empresarial
4.	Descripción/ Description	M	El presente trabajo está enfocado a la elaboración de un plan estratégico que sirva de soporte a los directivos en el desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.
5.	Editor/ Publisher	M	FCE; Carrera Ingeniería en Gestión Empresarial; Cisneros, G.
6.	Colaborador / Contributor	O	Ninguno
7.	Fecha/Date	M	
8.	Tipo/Type	M	Tesis de grado
9.	Formato/ Format	R	Microsoft Office Word 2010
10.	Identificador / Identifier	M	http: //biblioteca.uteq.edu.ec
11.	Fuente/ Source	O	Investigación Escuela de Conducción de Quevedo(2014)

12.	Lenguaje/ Language	M	Español
13.	Relación/ Relation	O	Ninguno
14.	Cobertura/ Coverage	O	Plan Estratégico
15.	Derechos/ Rights	M	Ninguno
16.	Audiencia/ Audience	O	Proyecto de Investigación

INDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS	iii
TRIBUNAL DE TESIS.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
(DUBLIN CORE) ESQUEMA DE CODIFICACION	vii
INDICE DE CONTENIDO	ix
INDICE DE CUADROS	xiii
INDICE DE GRÁFICOS	xv
RESUMEN EJECUTIVO	xvii
ABSTRACT.....	xviii

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Introducción	2
1.2 Problematización.....	3
1.2.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1.1 Diagnóstico del Problema.....	3
1.2.1.2 Pronóstico del Problema.....	3
1.2.1.3 Control del Pronóstico del Problema.....	3
1.2.2 Formulación del Problema.....	3
1.2.3 Sistematización del Problema.....	4
1.3 Justificación.....	5

1.4	Objetivos.....	6
1.4.1	Objetivo General.....	6
1.4.2	Objetivos Específicos.....	6
1.5	Hipótesis	7
1.5.1	Hipótesis General	7
1.5.2	Hipótesis Específicas.....	7
1.5.3	Variables.....	7
CAPÍTULO II		
MARCO TEÓRICO		8
2.1	Fundamentación Teórica	9
2.1.1	Que es un Plan Estratégico	9
2.1.1.1	¿Por qué realizar un Plan Estratégico?.....	9
2.1.1.2	Análisis Estratégico.....	10
2.1.1.3	Importancia del Plan Estratégico	11
2.1.2	Planificación Estratégica.....	11
2.1.2.1	La estrategia empresarial.....	12
2.1.2.2	Tipos de Estrategias	12
2.1.2.3	Proceso de la planeación estratégica	13
2.1.3	Componentes de la dirección estratégica	13
2.1.3.1	Gerencia Estratégica.....	15
2.1.3.2	Objetivos Estratégicos	15
2.1.4	Análisis FODA.....	15
2.1.4.1	Análisis Interno	17
2.1.4.2	Análisis Externo	17
2.1.5	La Visión Empresarial	17
2.1.6	La Misión Empresarial.....	18
2.1.7	Desarrollo Empresarial.....	18

2.2	Fundamentación Conceptual	19
2.3	Fundamentación Legal.....	22

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN31

3.1	Materiales y Métodos.....	32
3.1.1	Localización	32
3.1.2	Métodos de Investigación	33
3.2	Tipos de Investigación	34
3.3	Diseño de la Investigación.....	34
3.3.1	Entrevista.....	34
3.3.2	Encuesta.....	34
3.4	Fuentes de Investigación	35
3.5	Población y Muestra.....	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN38

4.1	Resultados.....	38
4.1.1	Tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los alumnos de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Ouevedo.....	38
4.1.2	Tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.....	48
4.1.3	Entrevista realizada a las autoridades alumnos de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Ouevedo.....	57
4.1.4	Plan estratégico para el desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.....	59

4.1.5	Reseña Histórica del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón.....	59
4.1.6	Antecedentes del plan estratégico	60
4.1.7	Justificación	61
4.1.8	Objetivo General	62
4.1.9	Objetivos Específicos.....	62
4.1.10	Visión.....	63
4.1.11	Misión.....	63
4.1.12	Valores y Principios	63
4.1.13	Análisis de la situación actual	64
4.1.14	Análisis Interno y Externo FODA	64
4.1.15	Soluciones de lineamientos estratégicos	66
4.1.16	Ponderación del Plan Estratégico	69
4.1.17	Organigrama Funcional.....	71
4.2	Discusión.....	71
CAPÍTULO V		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		74
5.1	Conclusiones	75
5.2	Recomendaciones	76
CAPÍTULO VI		
BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA.....		77
6.1	Literatura Citada	78
6.2	Linkografía	79
CAPÍTULO VII		
ANEXOS.....		79
7.1	Anexos.....	80

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Indicando si está o no adecuada la infraestructura.	39
Cuadro 2. Indicando si consideran en buen estado las aulas de clases.....	40
Cuadro 3. Indicando si existe buena comunicación con sus docentes.	41
Cuadro 4. Indicando la calificación de enseñanza de sus docentes.	41
Cuadro 5. Indicando en qué condiciones se encuentran los vehículos.....	43
Cuadro 6. Indicando si esta conforme con el período de enseñanza.	44
Cuadro 7. Indicando si los recursos tecnológicos son los necesarios.	45
Cuadro 8. Indicando si se encuentran satisfecho con la enseñanza.	46
Cuadro 9. Indicando si le gustaría que se implementen estrategias.....	46
Cuadro 10. Indicando si existe una plataforma virtual en la institución.....	47
Cuadro 11. Indicando si los instructores reciben o no capacitación.....	49
Cuadro 12. Indicando si consideran la infraestructura en buen estado.	49
Cuadro 13. Indicando si les dan uniformes al momento de dar clases	50
Cuadro 14. Indicando si cuenta con un parqueo propio la institución	51
Cuadro 15. Indicando si cuenta o no con un guardia de seguridad	52
Cuadro 16. Indicando si cumplen o no con los beneficios de ley.....	53
Cuadro 17. Indicando si realizan o no vinculación con la comunidad	54
Cuadro 18. Indicando si se siente o no conforme con el sueldo	55
Cuadro 19. Indicando si trabaja tiempo completo o medio tiempo.....	56
Cuadro 20. Análisis FODA.....	65
Cuadro 21. Matriz de Operacionalización de estrategias.....	67
Cuadro 22. Matriz Operativa de Planificación	68
Cuadro 23. Ponderación del Plan Estratégico	69
Cuadro 24. Requerimientos para la implementación de programas	70

INDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Representación si está o no adecuada la infraestructura.....	39
Gráfico 2. Representación si consideran en buen estado las aulas de clases ..	40
Gráfico 3. Representación si existe buena comunicación con sus docentes....	41
Gráfico 4. Representación la calificación de enseñanza de sus docentes.....	42
Gráfico 5. Representación en qué condiciones se encuentran los vehículos ...	43
Gráfico 6. Representación si esta conforme con el período de enseñanza	44
Gráfico 7. Representación si los recursos tecnológicos son los necesarios.	45
Gráfico 8. Representación si se encuentran satisfecho con la enseñanza.....	46
Gráfico 9. Representación si le gustaría que se implementen estrategias.	47
Gráfico 10. Representación si existe una plataforma virtual en la institución. ..	48
Gráfico 11. Representación de los instructores si reciben o no capacitación ...	49
Gráfico 12. Representación si consideran la infraestructura en buen estado. ...	50
Gráfico 13. Representación si les dan uniformes al momento de dar clases....	51
Gráfico 14. Representación si cuenta con un parqueo propio la institución.....	52
Gráfico 15. Representación si cuenta o no con un guardia de seguridad	53
Gráfico 16. Representación si cumplen o no con los beneficios de ley	54
Gráfico 17. Representación si realizan o no vinculación con la comunidad.....	55
Gráfico 18. Representación si se siente o no conforme con el sueldo.....	56
Gráfico 19. Representación si trabaja tiempo completo o medio tiempo	57

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo recoge una investigación sobre la aplicación de implementar estrategias para el desarrollo institucional en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, estas entidades que tenían en sus filas a hombres dedicados a la transportación de carga y pasajeros, que fraguaron el crecimiento de Quevedo y la zona central de país, son: La Sociedad Unión de Choferes de Quevedo que fue fundada el 29 de noviembre de 1955, y el Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, creado el 22 de septiembre de 1960. La decisión de fusionarse toma cuerpo considerando que el Congreso Ordinario de Choferes del Ecuador, realizado en la ciudad de Guaranda en julio de 1960, al reformar sus Estatutos dispuso que las Sociedades pueden constituirse en Entidades Sindicales. El objetivo principal del presente trabajo fue elaborar un Plan Estratégico para el desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, período 2014-2018, considerando para ello, la aplicación de los siguientes métodos como el inductivo, deductivo, analítico - sintético, y sistémico que permita además cumplir con objetivos específicos, lo que nos guiará a definir las acciones pertinentes. Esta investigación se desarrolla porque la institución necesita establecer un plan estratégico ya que refleja la ausencia de estrategias y las falencias que existen en la infraestructura de la Escuela de conducción del Sindicato de Choferes del Cantón Quevedo, necesita remodelar en su totalidad sus instalaciones para tener más acogida de estudiantes.

ABSTRACT

This paper presents a research on the application of implementing strategies for institutional development in Driving School Professional Drivers' Union de Quevedo, these entities had in its ranks men engaged in the transportation of cargo and passengers, who forged the Quevedo growth and central country are: The Company Union of Drivers of Quevedo was founded on November 29, 1955, and the Union of Professional Drivers Quevedo Canton, created on September 22, 1960. The decision to merge takes shape whereas Drivers Ordinary Congress of Ecuador, held in the city of Guaranda in July 1960, to amend its bylaws mandated that companies can become Union Institutions. The main objective of this work was to develop a Strategic Plan for institutional development Driving School Professional Drivers' Union City Quevedo period 2014-2018, taking into consideration the application of the following methods as inductive, deductive analytical - synthetic, and systemic allowing also meet specific objectives, which lead us to define appropriate action. This research develops because the institution needs to establish a strategic plan as it reflects the absence of strategies and shortcomings that exist in the infrastructure of the School of Driving Drivers Union de Quevedo, you need a whole remodel their facilities for more host students.

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

Una planificación estratégica consiste en desarrollar planes a futuro para determinar objetivos, implica recursos que se van a tomar en cuenta para cumplir con los parámetros que se van a plantear, para el progreso institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

Don Oswaldo Ibarra en 1969 inició las gestiones para dotar a Quevedo de la Escuela de Capacitación con un cupo de 40 alumnos, entidad que fue creada con el propósito de ayudar a la ciudadanía a obtener licencias profesionales. La apertura de la Escuela permitió la generación de rentas para el naciente Sindicato de Quevedo que contaba en ese entonces con 137 afiliados. La Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, cuenta con la Resolución No. 003-DE-2008-CNTTT, expedida por el Consejo Nacional de Tránsito, Transporte Terrestre, con fecha 9 de enero del 2008.

Con la realización de un Plan Estratégico en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo permitirá mejorar las falencias en la cual se ejecutara un diagnóstico sobre las debilidades y amenazas, para lograr una planificación adecuada también se realizara un enfoque en la infraestructura y la organización, por el cual se formularan objetivos estratégicos para determinar la situación actual que presenta lo que permitirá el desarrollo institucional.

1.2 Problematicación

1.2.1 Planteamiento del problema

1.2.1.1 Diagnóstico del problema

La función principal en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales es capacitar a los estudiantes para obtener licencias profesionales porque debe estar lista para adaptarse de manera rápida y adecuada a los cambios que están sometidos; la falta de un plan estratégico y la ausencia de un análisis FODA no permite un diagnóstico de la situación actual en que se encuentra la institución.

Por lo cual es fundamental que la escuela cuente con una apropiada planificación estratégica.

1.2.1.2 Pronóstico del problema

Si la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo continúa sin implementar un Plan Estratégico podría correr el riesgo de perder alumnos en dicha institución.

1.2.1.3 Control del pronóstico del problema

En la organización y la infraestructura de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo debería poner mayor énfasis en la elaboración de un Plan Estratégico, que promueva al desarrollo institucional de manera continua, proyectando el mejoramiento.

1.2.2 Formulación del problema

¿La Falta de un plan estratégico afectara al desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, Período 2014-2018?

1.2.3 Sistematización del problema

¿Cuál es la situación actual en la que se encuentra la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo?

¿La falta de objetivos estratégicos son limitantes para alcanzar el desarrollo institucional?

¿Se logrará el desarrollo institucional con la elaboración de un plan estratégico?

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se realiza con el fin de elaborar un plan estratégico para mejorar el desarrollo institucional en de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, período 2014-2018.

El propósito de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo es brindar un buen servicio, porque el mejoramiento institucional permitirá una mayor captación de estudiantes .Para que las personas tengan conocimiento de las diversas leyes de tránsito y por ende evitar los excesos de accidentes que existe en la actualidad.

De esta forma se va a incentivar a las personas hacer conciencia que tendrán beneficios capacitándose en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo. Para contar con la debida capacitación al momento de realizar la actividad de conducir.

La Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales no cuenta con un Plan Estratégico, por lo cual se hace necesario su elaboración, para ello se cuenta con el apoyo de los directivos y de las personas que laboran permanentemente en esta institución.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Elaborar un Plan estratégico para el desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, Período 2014-2018.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Realizar una matriz FODA para el establecimiento de la situación actual de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.
- Formular los objetivos estratégicos en base a los resultados obtenidos del análisis de la situación actual en la institución.
- Diseñar un Plan estratégico que permita el desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

La elaboración de un plan estratégico permitirá el desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, Período 2014-2018.

1.5.2 Hipótesis Específicas

- La realización de la matriz FODA en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo determinará la situación actual en la que se encuentra.
- La formulación de los objetivos estratégicos contribuirán al logro de la situación actual en la Escuela de Conducción.
- El diseño de un plan estratégico en la Escuela de Conducción accederá al desarrollo institucional.

1.5.3 Variables

- **Variable Independiente**

Plan estratégico

- **Variable Dependiente**

Desarrollo Institucional

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentación Teórica

2.1.1 Que es un Plan Estratégico

En la sociedad la planificación, prácticamente la totalidad de los aspectos de nuestras vidas están planificados. Planificamos nuestro futuro cuando jóvenes, planificamos nuestra carrera profesional, planificamos la educación de nuestros hijos antes de que nazcan, etc. En la vida personal como en el mundo de los negocios cualquier ausencia de planificación puede conducirnos irremediablemente al caos y al fracaso (Martinez, 2012).

Si no estamos dispuestos a abandonar a la suerte del azar los aspectos fundamentales de nuestra vida, tampoco deberíamos hacerlo con nuestros negocios, ya que al fin y al cabo son determinantes en nuestro porvenir como personas (Martinez, 2012).

En ocasiones conocemos negocios de lata rentabilidad y resultados óptimos que en un momento del tiempo se estancan, entran en recesión e incluso en quiebra (Martinez, 2012) .

No solo podríamos sino que además deberíamos haberlo hecho. La evolución del mundo empresarial hacia una competencia cada vez más agresiva nos obliga a no conformarnos con mantenernos en el tiempo, nos obliga a estar permanentemente alerta y con el deseo de progresar, crecer y ser más rentables y competitivos; de otro modo estamos destinados al fracaso (Martinez, 2012).

2.1.1.1 ¿Por qué realizar un Plan Estratégico?

El objetivo del plan estratégico puede variar en función de diversos aspectos: del tipo de empresa, de la situación económica-financiera de la misma, de la madurez del negocio, etc. En cualquier caso, lo que no varían son los beneficios de realizar un plan estratégico, ya que, sea cual sea la estructura, el tipo de negocio, el tamaño o el posicionamiento en el mercado de la organización empresarial, nos permite analizar la viabilidad técnica, económica y financiera del proyecto empresarial (Martinez, 2012).

El plan estratégico, realizado de una forma sistemática, proporciona ventajas notables para cualquier organización empresarial:

- Obliga a la dirección d la empresa a pensar, de forma sistemática, en el futuro.
- Identifica los cambios y desarrollos que se pueden esperar.
- Aumenta la predisposición y preparación de la empresa para el cambio.
- Mejora la coordinación de actividades.
- Minimiza las respuestas no racionales a los eventos inesperados (anticipación).
- Reduce los conflictos sobre el destino y los objetivos de la empresa.
- Mejora la comunicación
- Los recursos disponibles se pueden ajustar mejor a las oportunidades.
- El plan proporciona un marco general útil para la revisión continuada de las actividades.
- Un enfoque sistemático de la formación de estrategias conduce a niveles más altos de rentabilidad sobre la inversión (creación de valor) (Martinez, 2012).

2.1.1.2 Análisis Estratégico

Puede ser considerado como el punto inicial del proceso. Consiste en el trabajo previo que debe ser realizado con el fin de formular e implementar eficazmente las estrategias. Para ello es necesario realizar un completo análisis externo e interno que constaría de los siguientes procesos:

- Analizar los propósitos y los objetivos organizativos.
- Analizar el entorno.
- Análisis interno.
- Valorar los activos intangibles de la empresa (Martinez, 2012).

La Formulación Estratégica de una empresa se desarrolla en varios niveles:

- Estrategias corporativas.
- Estrategia competitiva o a nivel de unidad de negocio.
- Estrategias Operativas (Martinez, 2012).

2.1.1.3 Importancia del Plan Estratégico

El plan estratégico debe surgir de la dirección de la organización, del dueño, de la directiva o del gerente en función de la estructura es decir de la persona que tiene la misión de dirigir y planificar los beneficios de realizar un plan estratégico ya que sea cual sea su estructura (Martinez, 2012).

También puede variar de acuerdo aspectos del tipo de empresa, de la situación económica y financiera de la misma, del conocimiento del negocio etc., en cualquier cuestión, lo que no varían son los beneficios de realizar un plan estratégico para conocer el prototipo de negocio, el tamaño y el posicionamiento en el mercado de la organización empresarial permite investigar la viabilidad técnica, económica y financiera del proyecto empresarial realizándolo en forma sistemática (Martinez, 2012).

2.1.2 Planificación Estratégica

En muchas empresas, el plan estratégico es más una declaración de misión que un itinerario. En la mitad de la ocasiones, la planificación real está

impulsada por el proceso de elaboración de presupuestos, que determina el destino que se va a dar a los recursos. Esta asignación de recursos, a su vez, da forma al plan operativo. Frecuentemente, el plan operativo definitivo suele ser más un reflejo de los planes que la alta dirección realmente espera materializar (Aguilar, 2015).

2.1.2.1 La estrategia empresarial

Debido a que no hay ninguna definición certificada y aceptada de estrategia, el término es usado de diversas maneras por muchos autores, profesores, empresarios, gerentes y administradores. La idea es que usted revise, amplíe y reflexione sobre el significado de estrategia y aplique la más adecuada para su compañía (Prieto, 2012).

Lo único cierto es que la estructura sigue a la estrategia y el sistema apoya la estructura. Los colaboradores deben identificar los objetivos y comprometerse con ellos para poder alcanzarlos. Recuerde, quien sabe diseñar una estrategia crea su propio mercado construyendo una oferta de productos y servicios de buena aceptación (Prieto, 2012).

2.1.2.2 Tipos de Estrategías

Cuando necesitamos definir una estrategia se debe tener en cuenta que tipos se va a establecer. Para ello existe la siguiente clasificación:

Estrategias intensivas:	Penetración en el mercado
	Desarrollo del mercado
	Desarrollo del producto
Estrategias integrativas:	Integración hacia delante
	Integración hacia atrás
	Integración horizontal

Estrategias diversificadas: Diversificación concéntrica

Diversificación conglomerado

Diversificación horizontal

Estrategias varias: Asociación

Reducción

Desposeimiento

Liquidación

Combinación (Prieto, 2012).

2.1.2.3 Proceso de la planeación estratégica

En la actualidad se maneja como sinónimos los términos planeación estratégica, dirección estratégica, administración global. Si bien, cada concepto trata y contiene lo mismo, en el momento de analizarlos se encuentran algunas peculiaridades que más bien se deben a la evolución del término (Torres, 2014).

En las definiciones anteriores existe coincidencia en cuanto a que planeación es un proceso, es decir, una serie de fases o etapas que se llevan en secuencia y que están integradas por conceptos tales como:

- Diagnóstico (descripción del medio ambiente externo e interno)
- Visión-misión
- Objetivos
- Estrategias
- Presupuestos
- Evaluación de resultados
- Realimentación (Torres, 2014).

2.1.3 Componentes de la dirección estratégica

Los componentes de la dirección estratégica son: Estrategas, Direccionamiento estratégico, Diagnóstico, Formulación estratégica, Indicadores de gestión, Auditoría estratégica (Palacios, 2010).

1. Estrategas. Son las personas líderes que tienen capacidad de tomar decisiones relacionadas con el desempeño presente o futuro de una organización (Palacios, 2010).

Deben tener una alta formación, una gran capacidad analítica, excelentes comunicaciones y una buena relación interpersonal, respetuosa y comprometida con el logro de los objetivos de la empresa (Palacios, 2010).

2. Direccionamiento estratégico. Es el proceso de ver hacia dónde van los negocios para crecer, generar utilidades y permanecer en el mercado. Lo integran los principios, la visión y la misión (Palacios, 2010).

3. Diagnóstico. Se realiza, dentro de otras formas, a través del análisis FODA (Palacios, 2010).

4. Formulación estratégica. Corresponde a las siguientes acciones:

- Planes de acción
- Objetivos
- Presupuestos
- Ejecución

Los proyectos estratégicos y los planes de acción deben reflejarse en el presupuesto (Palacios, 2010).

5. Indicadores de gestión. El desempeño de la organización requiere monitorearse periódicamente y, de ser necesario, hacer las correcciones en los objetivos, los planes de acción y los presupuestos (Palacios, 2010).

6. Auditoría estratégica. Se utiliza para asegurar la persistencia, permanencia y la continuidad del proceso (Palacios, 2010).

2.1.3.1 Gerencia Estratégica

Indica, que la Gerencia Estratégica es una instancia de dirección, de conducción de la institución; es decir, la alta dirección, junta directiva, gerencia general encargada de conducir la organización, se hace referencia como ejemplo en una gobernación de estado al gobernador y al gabinete ejecutivo del gobierno (Zambrano, 2010).

Esa gerencia estratégica tiene, entre otras funciones, la de diseñar el plan estratégico de gestión de gobierno, para establecer la direccionalidad de la gestión gubernamental. En síntesis la gran función de la gerencia estratégica es conducir el diseño del plan de gestión y su proceso de ejecución, a través del sistema de seguimiento, evaluación y control, y la petición y rendición de cuentas entre otros sistemas (Zambrano, 2010).

2.1.3.2 Objetivos Estratégicos

Son los resultados y los logros que las organizaciones desean alcanzar. Concretan la visión y la misión. Es la expresión que delimita el horizonte de la visión y dimensiona la misión. Es posible que con el correr del tiempo se lleguen a perder los contenidos de la visión y misión para atender solo emergencias del mercado o propósitos de rentabilidad (Cipriano & Gonzáles, 2014).

2.1.4 Análisis FODA

El análisis FODA es una herramienta sencilla pero poderosa para ponderar las fortalezas y debilidades de los recursos de una empresa, sus oportunidades comerciales y amenazas externas a su bienestar futuro (Thompson, 2012) .

El análisis FODA implica más que la elaboración de cuatro listas, sus dos partes más importantes son llegar a conclusiones a partir de sus listas sobre la situación general de la empresa y convertirlas en acciones estratégicas para que la estrategia se ajuste mejor a las fortalezas de recursos y las

oportunidades de mercado, para corregir las debilidades y para defenderse de las amenazas externas (Thompson, 2012).

Oportunidades. Hechos o tendencias que podrían beneficiar significativamente a la organización en el futuro (Torres, 2014).

Amenazas. Hechos o tendencias que podrían perjudicar significativamente a la organización en el futuro (Torres, 2014).

Fortalezas. Son las actividades que la organización puede controlar y que desempeña muy bien (Torres, 2014).

Debilidades. Son las actividades que la organización puede controlar y que desempeña mal o muy mal (Torres, 2014).

Análisis FODA

El análisis FODA implica evaluar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa y lograr conclusiones referentes a los siguientes puntos: (Cipriano & Gonzáles, 2014).

- La ponderación de las fortalezas y oportunidades de la empresa, en cuanto a sus capacidades de recursos y a sus oportunidades de mercado (Cipriano & Gonzáles, 2014).
- La importancia para la empresa de solucionar sus debilidades de recursos y anticiparse con medidas de protección contra amenazas a riesgos externos (Cipriano & Gonzáles, 2014).
- Constituye una base para emprender acciones estratégicas de mejora continua y sostenible (Cipriano & Gonzáles, 2014).

- Motiva a reflexionar y contesta cuestionamientos referentes al tipo de fortalezas y capacidades que necesitará la empresa en cuanto a las condiciones competitivas para obtener resultados exitosos (Cipriano & Gonzáles, 2014).
- Toda debilidad o amenaza que se logre solucionar se transformara en una fortaleza u oportunidad (Cipriano & Gonzáles, 2014).
- Al finalizar el análisis FODA, los directivos pueden encontrar que para la misión, visión valores, objetivos, y estrategias que analizaron, con las decisiones de mantenimiento, revisión a la alza, baja, invalidación y reelaboración de la misión, visión, valores, objetivos y estrategias (Cipriano & Gonzáles, 2014).

2.1.4.1 Análisis Interno

Consiste en hacer un estudio y descripción de los elementos y factores dentro y bajo control de la organización, haciendo un juicio crítico y evaluación de la situación real que presenta la empresa, institución o sujeto para el cual se desarrolla el plan (Lerma & Bárcena, 2012).

2.1.4.2 Análisis Externo

Este tipo de estudio comprende la descripción, evaluación y la trascendencia de la situación y acción de agentes externos que afectan el desempeño de la organización para la que se desarrolló el plan estratégico (Lerma & Bárcena, 2012).

2.1.5 La Visión Empresarial

La visión empresarial es la imagen de un estado futuro ambicioso y deseable que está relacionado con el cliente interno y externo que sea mejor que el actual y que a su vez se convierta en un sueño de largo alcance. Para lograrlo se requiere pasión, sacrificio, tenacidad, y dinamismo por parte de los integrantes de la empresa (Prieto, 2012).

2.1.6 La Misión Empresarial

Es el marco de referencia máximo de una organización, a corto plazo, para lograr sus objetivos. Es un enunciado preciso del tipo de negocio que nos lleva a identificar las ventajas competitivas en el mercado, permitiendo saber qué papel desempeña la empresa, para quien lo hace, por qué existe la compañía y como realiza ese papel (Prieto, 2012).

La experiencia nos dice que debe ser breve y comprensible y abarcar unas 80 palabras preferiblemente y debe ser un proceso concertado entre los miembros que la van a ejecutar para que sientan que les pertenece y luchen por ella. La misión está en el día a día cumpliendo las tareas para lograr la visión (Prieto, 2012).

2.1.7 Desarrollo Empresarial

El desarrollo empresarial es parte importante de cualquier empresa, pero en ocasiones, una compañía puede quedar atrapada en patrones inadecuados como consecuencia de la visión que tengan los integrantes de la misma, la manera de realizar el trabajo, el modo de aprender a resolver problemas, la forma de comunicarse, las actitudes y valores imperantes, lo que provoca que se queden aprisionados por tales patrones, y sin capacidad de reacción para enfrentar futuros retos o problemas con actitudes nuevas (Pinto, 2012).

2.2 Fundamentación Conceptual

2.2.1 Plan Estratégico

Un plan estratégico expresa la dirección futura de la empresa, su propósito de negocios, sus metas de desempeño y su estrategia (Thompson, 2012).

Se estudia los elementos, procesos y estructura para formular el plan estratégico de toda la organización, cuentan con esquemas y cuestionarios guía que conducen amigablemente a los lectores durante el desarrollo de este plan (Lerma & Bárcena, 2012).

2.2.2 Análisis FODA

Es un modelo o instrumento de gestión específico cuyo propósito es el desarrollo de estrategias para mejorar internamente y competir con ventaja, aprovechando en tiempo y lugar las circunstancias que puedan generar un beneficio, al tiempo que reduce o elimina el posible impacto de las circunstancias adversas (Lerma & Bárcena, 2012).

El análisis FODA “es una forma muy acertada de llevar el análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y amenazas que tiene o puede tener una organización en su entorno. Es de vital importancia desarrollarla para tener una mejor orientación en el momento de plasmar sus objetivos y planes de acción, para que estos sean lo más cercano a la realidad de la empresa (Lerma & Bárcena, 2012).

2.2.3 Análisis de la Situación Actual

Explica a detalle los ámbitos externos e internos que vive actualmente la empresa. Se utilizan los resultados obtenidos en el análisis FODA, de competitividad, del ambiente externo (Lerma & Bárcena, 2012).

2.2.4 Estrategías

Son los medios para alcanzar los objetivos. El buen estratega de negocios es ese visionario que al mismo tiempo procesa en el cerebro los cinco conceptos y los hace congruentes. No se pueden concebir las empresas de manera independiente en lo que se refiere a sus conceptos estratégicos, esto es, va en paralelo la concepción del proceso, aunque en la práctica parecería que la generación y aplicación de los conceptos se van presentando en serie (Torres, 2014).

Permite contar con objetivos estratégicos relacionados entre sí por medio por medio de mapas de enlaces causa-efecto facilitando a la dirección comunicar la Estrategia, delegar autoridad y gerencia por resultados (objetivos) mediante un conjunto de indicadores relacionados; contruidos de forma consensuada entre las áreas, no permitiendo que una área sobresalga a costa de otra u otras áreas, si no haciendo que todos conozcan de qué modo contribuyen a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización (Almuñas & Gonzáles, 2011).

2.2.5 Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos se emplean para poner en practica la declaración de misión, es decir, sirven para orientar la forma en que la organización puede cumplir o avanzar hacia las metas más altas de su jerarquía: la misión y la visión; por tanto, son más específicas y tienen un marco de tiempo más definido (Dess, Lumokin, & Eisner, 2012).

Los objetivos estratégicos se formulan a largo plazo, el propósito estratégico es un derivado de los objetivos estratégicos, puede pensarse como un objetivo grande, desproporcionado y audaz, que generalmente toma largo tiempo alcanzarlo (tal vez 20 o 30 años) (Torres, 2014).

2.2.6 Desarrollo Institucional

El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determinan las formas institucionales. Las instituciones proveen las estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional, etc (Vargas, 2015).

2.3 Fundamentación Legal

Reglamento interno de la Escuela de Capacitación del Sindicato de Conductores Profesionales del Cantón Quevedo

El presente Reglamento Interno de la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales de Quevedo, constituye el instrumento destinado a definir, establecer y normar los principios y formas de comportamiento laboral, conducentes a regular las relaciones internas de los trabajadores administrativos, docentes, instructores y estudiantes (SCPQ, 2014).

Art. 2.- Son fines de la Escuela de Capacitación del Sindicato de Conductores Profesionales del Cantón Quevedo:

- a) Dar cabida a toda la población masculina y femenina, deseoso de obtener una profesión digna "Ser Conductor profesional" (SCPQ, 2014).
- b) Brindar una capacitación eficiente con calidad y calidez para que sean conductores responsables, respetuosos de la vida humana y conocedores de las Leyes y Reglamentos de Tránsito (SCPQ, 2014).
- c) Proporcionar el cambio de mentalidad por el de servicio al cliente en todas las jornadas de trabajo (SCPQ, 2014) .
- d) Contribuir con las autoridades civiles y de la Agencia Nacional de Tránsito, reduciendo el alto índice de accidentes, sensibilizando a los señores conductores a conducir a la defensiva (SCPQ, 2014).
- e) Organizar periódicamente cursos, seminarios, conferencias, para los alumnos, Docentes, Instructores, profesionales de la Conducción y Comunidad (SCPQ, 2014).
- f) Preocuparse por el buen estado de las vías Urbanas y Rurales del Cantón, evitando la destrucción de nuestras herramientas de trabajo (vehículos) (SCPQ, 2014).

BASES LEGALES

Art. 3.- La Escuela de Capacitación del Sindicato de Conductores Profesionales del Cantón Quevedo tiene como base legal:

- a) La Constitución de la República del Ecuador del año 2008 (SCPQ, 2014).
- b) Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial del año 2008 (SCPQ, 2014).
- c) El Reglamento General para la aplicación de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial del año 2012 (SCPQ, 2014).
- d) El Reglamento de Escuelas de Conducción, Institutos Superiores y Universidades de Capacitación del año 2011 (SCPQ, 2014).

ALCANCES

Art. 4.- La cobertura de aplicación y cumplimiento del presente Reglamento de Organización y funciones comprende al personal Administrativo, Instructores de Conducción, Docentes, y alumnos de la Escuela de Capacitación del Sindicato de Conductores Profesionales de Quevedo (SCPQ, 2014).

Art. 5.- La Escuela de Capacitación del Sindicato de Conductores Profesionales de Quevedo, cuenta con la Resolución No. 003-DE-2008-CNTTT, expedida por el Consejo Nacional de Tránsito, Transporte Terrestre, con fecha 9 de enero del 2008 (SCPQ, 2014).

DE LAS FUNCIONES DEL DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Art. 8.- El Director General Administrativo es el representante legal de la Escuela de Capacitación del Sindicato de Conductores Profesionales del Cantón, responsable de dirigir y controlar las acciones Administrativas y Pedagógicas en las diversas secciones de Capacitación, así como en la gestión institucional en general; creando ambientes de integración entre el personal docente, Instructores de Conducción, personal administrativo y auxiliares de servicios (SCPQ, 2014).

Art. 9.- Los deberes y atribuciones del Director General Administrativo son las siguientes:

- a) Representar a la escuela de Capacitación, dirigirlo de acuerdo con las normas legales, disposiciones del presente reglamento y las que para el efecto dictare el Consejo Nacional de Tránsito (SCPQ, 2014).
- b) Aprobar el Plan Operativo anual (POA) de las secciones correspondientes (SCPQ, 2014).
- c) Velar por el cumplimiento de los módulos curriculares de cada uno de los docentes (SCPQ, 2014).
- d) Designar en unión con el Director Pedagógico a los Docentes de los diferentes módulos de acuerdo al perfil (SCPQ, 2014).
- e) Dotar de material Pedagógico necesarios para que los docentes utilicen en sus respectivas clases (SCPQ, 2014).
- f) Suscribir título de conductor profesional, menciones de honor, diplomas a los alumnos, docentes, Instructores, administrativos y dirigentes gremiales que se hayan destacados (SCPQ, 2014).
- g) Resolver consultas, reclamos que se presentaren en el interior de la escuela, dándose resoluciones justas (SCPQ, 2014) .
- h) Convocar y presidir las reuniones de Consejo Académico por lo menos una vez al mes (SCPQ, 2014).
- i) Sancionar a los Instructores, docentes, personal administrativo, de servicios y a los alumnos mediante llamados de atención verbal y escrito ante el incumplimiento de sus funciones (SCPQ, 2014).
- j) Autorizar el rol de vacaciones del personal administrativo (SCPQ, 2014).
- k) Observar el buen uso que se den al mobiliario, material didáctico, e instalaciones del plantel (SCPQ, 2014) .

Art. 10.- De las funciones específicas del Director General Administrativo

a) Dirigir, administrar y responder por la buena marcha de las actividades administrativas, económicas, educativas, técnicas y el mantenimiento de la disciplina de los alumnos (SCPQ, 2014).

b) Rendir una garantía bancaria y /o póliza con una compañía de seguros, como condición básica previo al inicio de sus funciones (SCPQ, 2014).

c) Velar por el cumplimiento del plan de estudios y programas presentados al inicio de clases (SCPQ, 2014).

d) Supervisar que el número máximo de estudiantes no exceda de 30 alumnos por paralelo (SCPQ, 2014).

DIRECTOR PEDAGÓGICO

Art.11.- Son deberes y atribuciones del Director Pedagógico, los siguientes:

a) Asistir a la Escuela con puntualidad y registrar su asistencia en el parte diario (SCPQ, 2014).

b) Planificar, realizar y recomendar los Planes, Programas y más actividades educativas (SCPQ, 2014).

c) Organizar con los docentes de educación Vial y de Leyes de Tránsito, la Casa abierta dedicada a los Conductores y colectividad (SCPQ, 2014).

d) Supervisar las clases de Teoría y prácticas que dictan los profesores e Instructores de Conducción para asegurar el cumplimiento de planes y programas (metodología y uso de material didáctico actualizado) (SCPQ, 2014).

e) Recomendar a la Dirección Nacional de Escuelas la elaboración de manuales, textos de enseñanza, audiovisuales y grabaciones en pen drive (SCPQ, 2014).

- f) Sugerir y asesorar la elaboración de manuales y textos de enseñanzas como ayuda didáctica para el proceso de enseñanza - aprendizaje para los docentes e instructores de Conducción (SCPQ, 2014).
- g) Asesorar en todo lo relacionado a la buena conducción académica y administrativa al Sr. Director General Administrativo (SCPQ, 2014).
- h) Mantener la coordinación con Secretaría, Tesorería e inspección tanto en período de Matriculas, evaluaciones, aspectos disciplinarios y otros (SCPQ, 2014).
- i) Elaborar instrumentos de evaluación o revisarlos, bien sean para los exámenes modulares o de exámenes de grado oral (SCPQ, 2014).
- j) Recomendar el uso de material didáctico, Proyector, Audio visuales, Mapas, láminas, Laboratorio de Mecánica, Laboratorio de Cómputo y otros (SCPQ, 2014).
- k) Las demás Atribuciones y deberes contemplados en las leyes y Reglamentos pertinentes (SCPQ, 2014).

Art. 13.- Del Secretario

Son deberes y atribuciones de la secretaria:

- a) Asistir a la Escuela con puntualidad y registrar su asistencia (SCPQ, 2014).
- b) Registrar toda la documentación que ingrese, egresa y se genera con relación al funcionamiento de la Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo (SCPQ, 2014).
- c) Atender el despacho con eficiencia y calidez dentro de las horas laborables (SCPQ, 2014).
- d) Crear la base de datos de la Escuela para enviar la información a la base Central de Control y administración de datos de la Dirección Nacional de Escuela hasta un máximo de 30 días posteriores al cierre de matrículas (SCPQ, 2014).

- e) Velar por la seguridad, mantenimiento de la documentación y de los bienes asignados a su cargo (SCPQ, 2014).
- f) Despachar toda la documentación que haya sido realizada y firmada por las autoridades de la Escuela (SCPQ, 2014).
- g) Responsabilizarse por los documentos (curriculum de docentes, Instructores, Administrativos y de servicios) (SCPQ, 2014).
- h) Conferir previa autorización del Director General Administrativo, las copias y certificaciones que solicitaren (SCPQ, 2014).
- j) Informar a los interesados sobre el estado que se encuentra los trámites que se realizan en las dependencias superiores (SCPQ, 2014).
- i) Mantener actualizados los libros a su cargo, el archivo, atender el correo y correspondencia como lo disponga el Director General Administrativo (SCPQ, 2014).
- k) Matricular a los alumnos en coordinación con el Director General Administrativo, Director Pedagógico, Inspección y Tesorería (SCPQ, 2014).
- l) Recabar las evaluaciones que los docentes e instructores cumplen con los módulos y responsabilizarse por su integridad (SCPQ, 2014).
- m) Realizar la adquisición de materiales de las oficinas Administrativas (SCPQ, 2014).
- n) Cumplir con las demás funciones previstas en el presente reglamento y las asignadas por el Director General Administrativo (SCPQ, 2014).

Administrativo. Art. 14.- Del Inspector General

Son deberes y atribuciones del o de los Inspectores, los siguientes:

- a) Asistir a la Escuela con puntualidad y registrar su asistencia en el parte diario (SCPQ, 2014).
- b) Supervisar y colaborar en los procesos de matriculación y cumplimiento de los requisitos reglamentarios por parte de los señores alumnos (SCPQ, 2014).

- c) Controlar que el personal Docente, Administrativos, de servicios y alumnos cumplan con sus obligaciones, guarde orden y buen comportamiento, manteniendo informados a las Autoridades Superiores (SCPQ, 2014).
- d) Constatar la asistencia de los alumnos a la entrada y salida de la jornada de estudios diarios (SCPQ, 2014).
- e) Informar al Director Pedagógico sobre la inasistencia de los alumnos para proceder a analizar y justificar de acuerdo al caso (SCPQ, 2014).
- f) Presentar informes mensuales al Director General administrativo y Director Pedagógico sobre la asistencia de los Estudiantes, Docentes e Instructores de Conducción, a más de los Administrativos y de servicios (SCPQ, 2014).
- g) Elaborar con anticipación los horarios de la secciones de clases: Vespertina, Nocturna y de Sábado - Domingos de haberlos (SCPQ, 2014).
- h) Supervisar y ordenar a los auxiliares de servicios, realicen la limpieza y aseo de las aulas e instalaciones sanitarias (SCPQ, 2014).
- i) Llevar con orden y pulcritud los leccionarios y el registro de asistencia de docentes e instructores (SCPQ, 2014).
- j) Cumplir con las demás funciones previstas en el presente reglamento (SCPQ, 2014).

Art. 15.- Del Consejo Académico

El consejo Académico de la Escuela de Capacitación está integrado por El Director General Administrativo, quien lo presidirá; el Director Pedagógico, El Inspector General, un representante de los docentes y un representante de los Instructores, actuará como secretaria del consejo Académico, el secretario (a) de la escuela con voz pero sin voto (SCPQ, 2014).

Art. 16.- Las decisiones del Consejo Académico se tomarán con el voto de la mayoría de sus miembros (SCPQ, 2014).

Art. 17.- Las sesiones del Consejo Académico se llevarán a cabo cada mes y en forma extraordinaria cuando lo convoque la secretaria a solicitud del Director

General Administrativo o por resolución unánime de sus miembros (SCPQ, 2014).

Art. 18.- De los Deberes y Atribuciones del Consejo Académico:

a) A probar el plan de trabajo anual y modificar lo que creyere conveniente (SCPQ, 2014).

b) Designar al Asesor Técnico en Educación y Seguridad Vial (SCPQ, 2014).

c) Conocer la nómina de los docentes e Instructores de Conducción teórico y Práctica (SCPQ, 2014).

d) Declarar aptos a los alumnos para presentarse al grado oral, previo a la obtención del título de Conducción Profesional, a los alumnos que han cumplido con la asistencia obligatoria tanto a las clases de teoría como prácticas, que hayan aprobado todos los módulos y se encuentren psicológicamente aptos para la conducción (SCPQ, 2014).

e) Recomendar adquisiciones que deban efectuarse como: vehículos, equipos pedagógicos, material de oficina y otros que mejoren la estructura física y la calidad del proceso de enseñanza de aprendizaje (SCPQ, 2014).

f) Preocuparse por el adecentamiento de oficinas, salones de clases, talleres, bares y de los sanitarios (SCPQ, 2014).

g) Convocar a los docentes por módulos de estudios e instructores de Conducción a fin de analizar mejoras en el plan de estudios y otras actividades que convengan a la buena marcha de la Escuela (SCPQ, 2014).

h) Resolver con agilidad las sanciones disciplinarias, la asistencia y académicas impuestos a los estudiantes, así como a los reclamos que ellos presenten. La resolución es que adopte el consejo académico serán inapelables en el ámbito interno (SCPQ, 2014).

Art. 19.- Del Asesor Técnico en Educación y Seguridad Vial.

El asesor técnico de Educación Vial será un profesional que acredite amplios conocimientos y experiencias en Educación y Seguridad Vial. Podrá ser un miembro de la Policía Nacional o de la Comisión de Tránsito de Guayas pero

en servicio pasivo. Su designación será a cargo del Consejo Académico (SCPQ, 2014).

Art.21.- Del Personal Docente.

Conformación y designación.- El personal docente de la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales de Quevedo, estará conformado por profesionales de tercer nivel o mejor. Su selección y designación será el resultado del estudio de su curriculum vitae y perfil por parte del Director Pedagógico (SCPQ, 2014).

Art. 22.- Responsabilidad.- El personal docente de la Escuela son los responsables de impartir la enseñanza académica, serán profesionales acreditados con títulos otorgados por las Universidades o Institutos Superiores, reconocidos por Cenecit, y probaran una experiencia laboral de tres años de docencia (SCPQ, 2014).

Art. 23.- Son deberes y atribuciones de los docentes, los siguientes:

- a) Planificar y preparar las clases en base a la malla curricular aprobada por la comisión Nacional de Tránsito y Transporte terrestre y seguridad Vial, así como dirigir y evaluar permanentemente las actividades de los estudiantes (SCPQ, 2014).
- b) Evaluar constantemente a los alumnos con la finalidad de conocer debilidades y fortalezas (SCPQ, 2014).
- c) Utilizar en el trabajo docente, técnicas, recursos didácticos y material actualizado (SCPQ, 2014).
- d) Asistir a las sesiones, desfiles y más actos oficiales convocados por las autoridades de la escuela de capacitación (SCPQ, 2014).
- e) Llevar el registro diario de asistencia y de calificaciones de sus respectivos módulos de estudio (SCPQ, 2014).
- f) Cumplir con las demás funciones que le fueren asignados por las autoridades de la escuela del Sindicato de Conductores Profesionales de Quevedo (SCPQ, 2014).

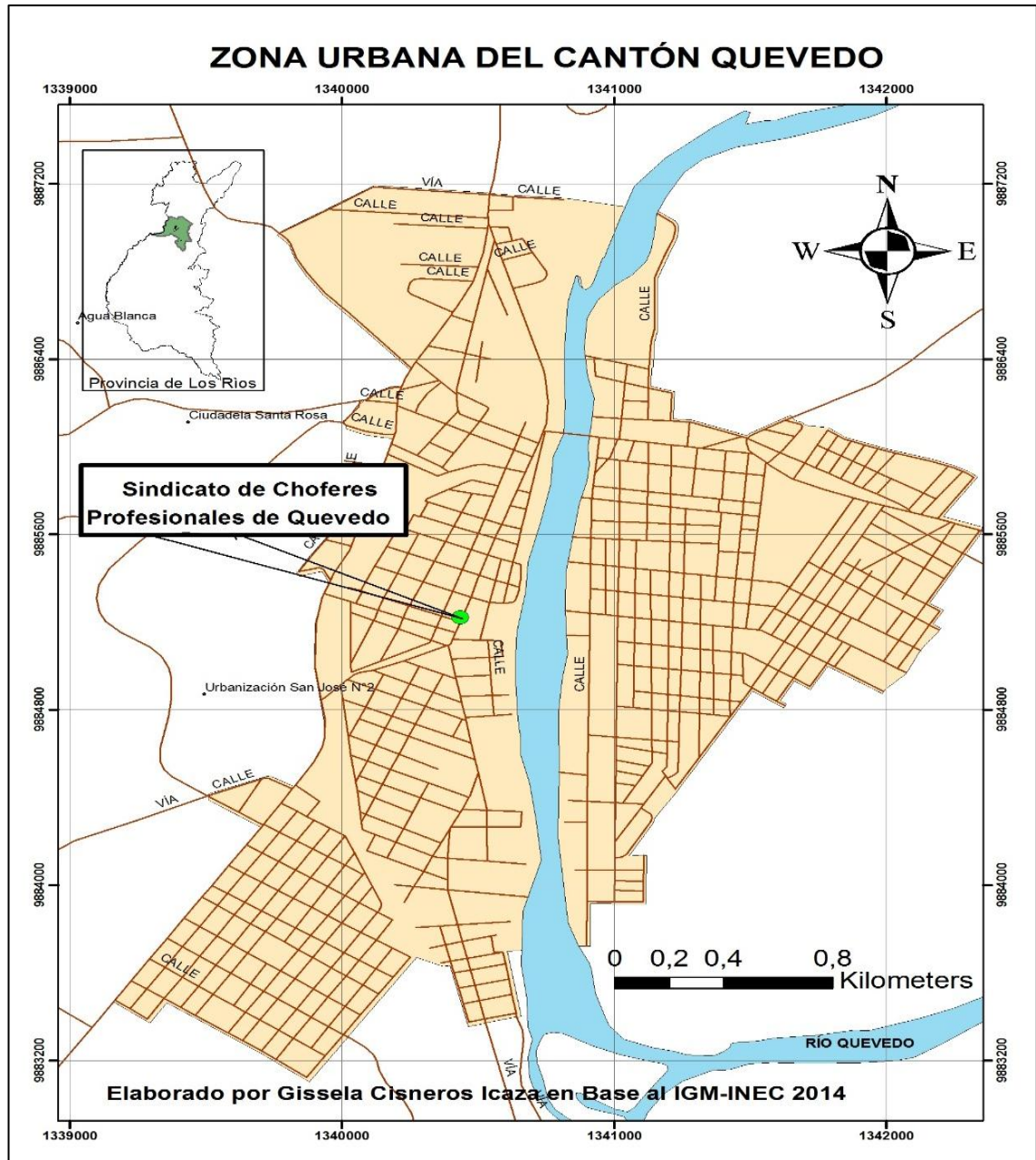
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Materiales y Métodos

3.1.1 Localización

La Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales, está ubicada en el Cantón Quevedo. Está localizada geográficamente en la zona norte de la provincia de Los Ríos, en la región litoral del país, a 79° 28' 04" de longitud Oeste y 01° 01' 45" de latitud Sur, con una altitud de 54 msnm.



3.1.2 Métodos de Investigación

Método inductivo.

Sirvió para pensar, razonar, sobre los diferentes temas referentes a la investigación en la Escuela de Conducción lo cual permitió obtener conclusiones y así poder desarrollar el plan estratégico.

Método deductivo.

Este método ayudó a resolver los problemas que identificamos en la Escuela de Conducción y de esta manera poder aportar con soluciones a lo que se había inducido anteriormente.

Método Analítico- Sintético

Este método ayudó a realizar el estudio previo mediante la entrevista realizada al Director Pedagógico la Escuela de Conducción y las encuestas aplicadas a los estudiantes e instructores se empleó para analizar e interpretar los datos recopilados en esta investigación del plan de estrategias.

Método Sistémico

Este método se utilizó en la elaboración del Plan Estratégico de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, Período 2014 - 2018.

3.2 Tipos de Investigación

Bibliográfica

La investigación bibliográfica se realizó a través de la recopilación de información literaria relacionada con el tema: Libros, Folletos, Entrevistas, así como cualquier documento que proporcionó la información necesaria que permitirá el mejoramiento institucional en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

De campo

La investigación de campo se realizó a través de visitas hechas a la institución, y la información que se obtuvo por medio de un cuestionario conformado con preguntas abiertas y cerradas que fue dirigida al Director Pedagógico, los instructores y a los estudiantes de la institución.

3.3 Diseño de la Investigación

3.3.1 Entrevista

Mediante la entrevista realizada al Director Pedagógico se conoció todos los problemas y necesidades que tiene la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

3.3.2 Encuesta

La encuesta se aplicó a los instructores y alumnos que trabajan en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo para conocer la situación actual de la institución y se obtuvo la información necesaria y los resultados esperados sobre esta investigación.

3.4 Fuentes de Investigación

Primarias

Las fuentes primarias de la investigación es la información obtenida por medio de la entrevista realizada al Director Pedagógico y las encuestas a los alumnos e instructores.

Secundarias

Se utilizó fuentes secundarias para la investigación como: la información a través varios libros, folletos e internet, y las visitas realizadas a la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

3.5 Población y Muestra

Para la elaboración de un análisis FODA se pretende conocer la situación actual que presenta la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo la población a encuestar fue con total de 550 estudiantes en dicha institución lo cual se tomó una muestra de 227 alumnos. También se realizó una encuesta dirigida a los instructores de la institución siendo un total de 14 lo cual se le efectuó a todos.

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Dónde:

n = el tamaño de la muestra. ?

N = tamaño de la población. (550)

σ = Desviación estándar de la población (0.5)

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. (1.96)

e = Límite aceptable de error muestra (0.05)

Desarrollo:

$$n = \frac{550 * 0,5^2 * 1,96^2}{(550-1)(0,05)^2 + (0,5)^2 * (1,96)^2}$$

$$n = \frac{528,22}{2,33}$$

$$n = 227$$

Muestra:

Se tomará como muestra representativa **227**

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los alumnos de

la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

Pregunta # 1

¿Considera usted que es adecuada la infraestructura de la Escuela de Conducción para recibir clases?

Cuadro 1. Indicando si está o no adecuada la infraestructura.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adecuada	0	0%
Poco Adecuada	52	23%
Inadecuada	175	77%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

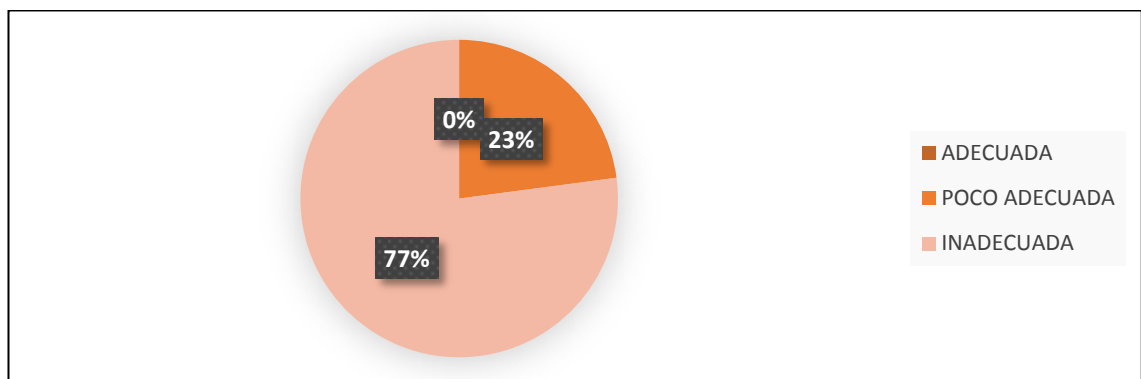


Gráfico 1. Representación si está o no adecuada la infraestructura.

Análisis: El 77% de los encuestados indicaron que la infraestructura es inadecuada para recibir clases en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales, mientras que el 23% opinó que es poco adecuada.

En el gráfico se observan las opiniones de los alumnos que las instalaciones no se encuentran en buen estado.

Pregunta # 2

¿Usted considera que las aulas de clases son adecuadas para ser capacitados?

Cuadro 2. Indicando si consideran en buen estado las aulas de clases.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adecuada	0	0%
Poco Adecuada	70	31%
Inadecuada	157	69%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

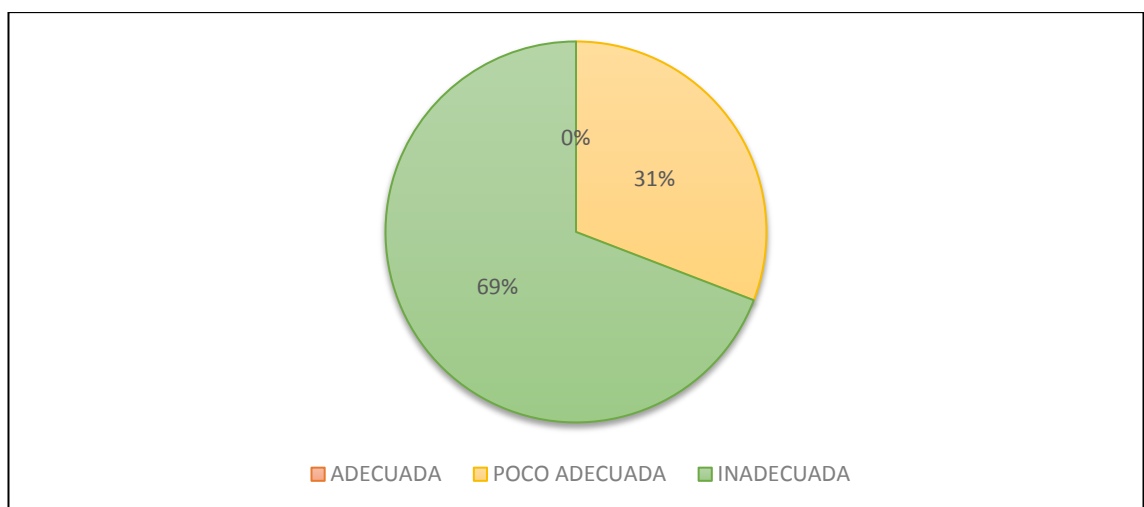


Gráfico 2. Representación si consideran en buen estado las aulas de clases.

Análisis: El 69% de los encuestados indicó que las aulas para recibir clases en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo es inadecuada mientras el 31% manifestó que es poco adecuada.

Se observa en el gráfico que la mayoría de los alumnos opina que es poco adecuada las aulas para ser capacitados.

Pregunta # 3

¿Existe buena comunicación con sus docentes?

Cuadro 3. Indicando si existe buena comunicación con sus docentes.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	220	3%
No	7	97%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

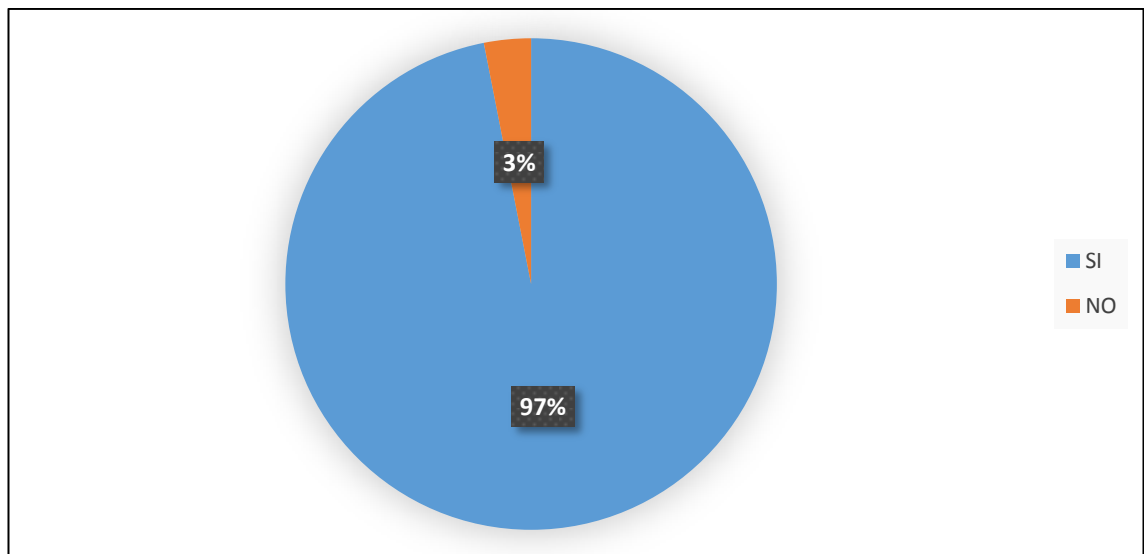


Gráfico 3. Representación si existe una comunicación con sus docentes.

Análisis: El 97% de los alumnos en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo asegura que si existe una buena comunicación con los docentes mientras el 3% manifiesta que no.

La presentación grafica muestra que la mayoría de los alumnos opina que existe un buen diálogo con los docentes.

Pregunta # 4

¿Cómo usted calificaría la enseñanza en la Escuela de Conducción?

Cuadro 4. Indicando la calificación de enseñanza de sus docentes.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	121	53%
Buena	94	42%
Regular	10	4%
Mala	2	1%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

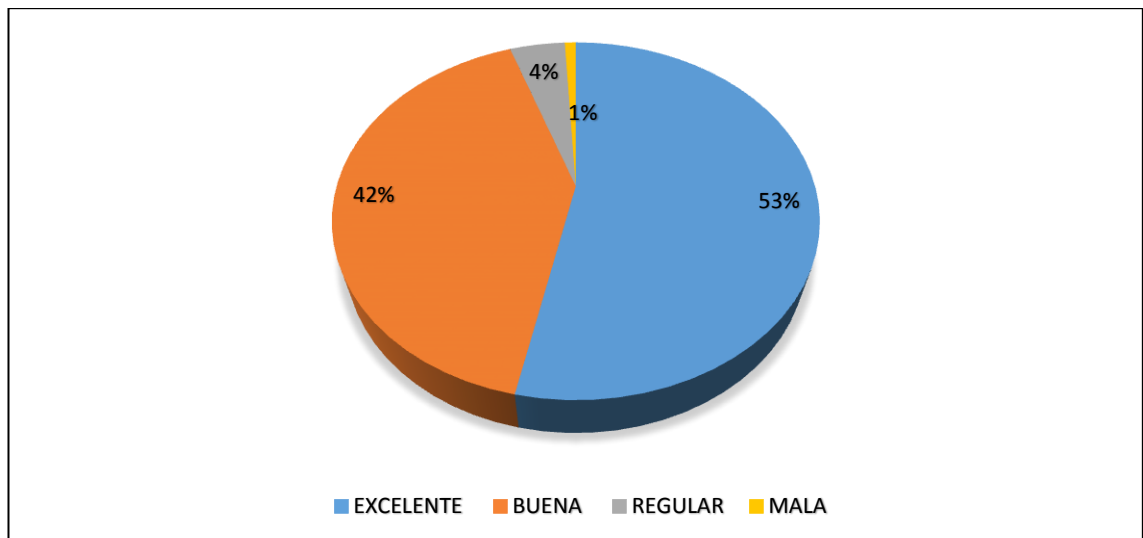


Gráfico 4. Representación la calificación de enseñanza de sus docentes.

Análisis: El 53% de los alumnos en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo califica la enseñanza de sus docentes excelente el 42%,buena, el 4% , regular, mientras que el 1% mala.

La presentación grafica muestra que los conocimientos que les imparten sus docentes tanto de prácticas como teóricas son excelentes y buenas.

Pregunta # 5

¿En qué estado se encuentran los vehículos al momento que imparten las clases prácticas?

Cuadro 5. Indicando en qué condiciones se encuentran los vehículos.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	190	84%
Buena	30	13%
Regular	6	3%
Mala	1	0%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

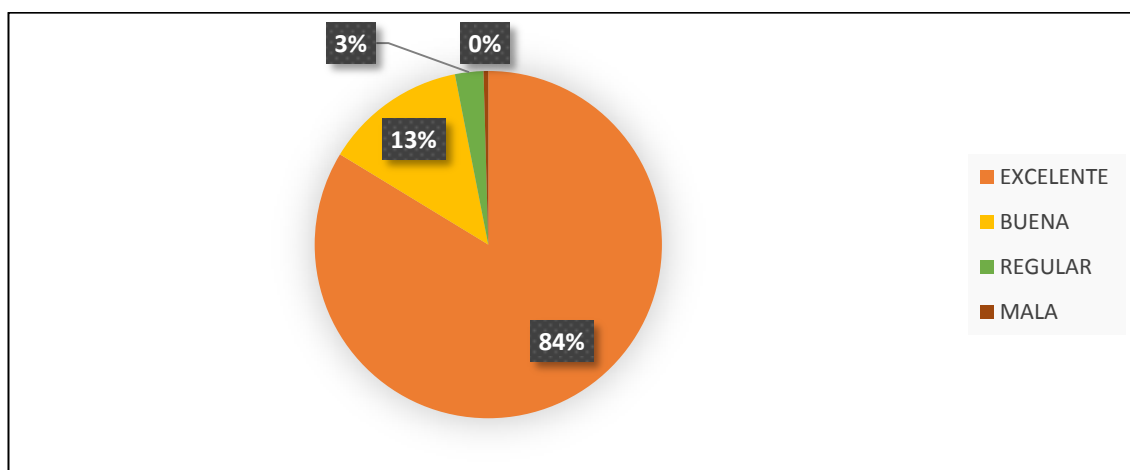


Gráfico 5. Representación en qué condiciones se encuentran los vehículos

Análisis: El 84% de los alumnos encuentran los vehículos para sus prácticas están en excelentes condiciones el 13% buena, el 3% regular mientras que el 1% mala en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo.

La presentación grafica muestra que la mayor parte de los vehículos se encuentran excelentes condiciones para realizar sus prácticas.

Pregunta # 6

¿Usted se siente conforme con el periodo de enseñanza de 6 meses que otorga la Escuela de Conducción para obtener la licencia profesional?

Cuadro 6. Indicando si está conforme con el período de enseñanza.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	193	85%
No	34	15%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

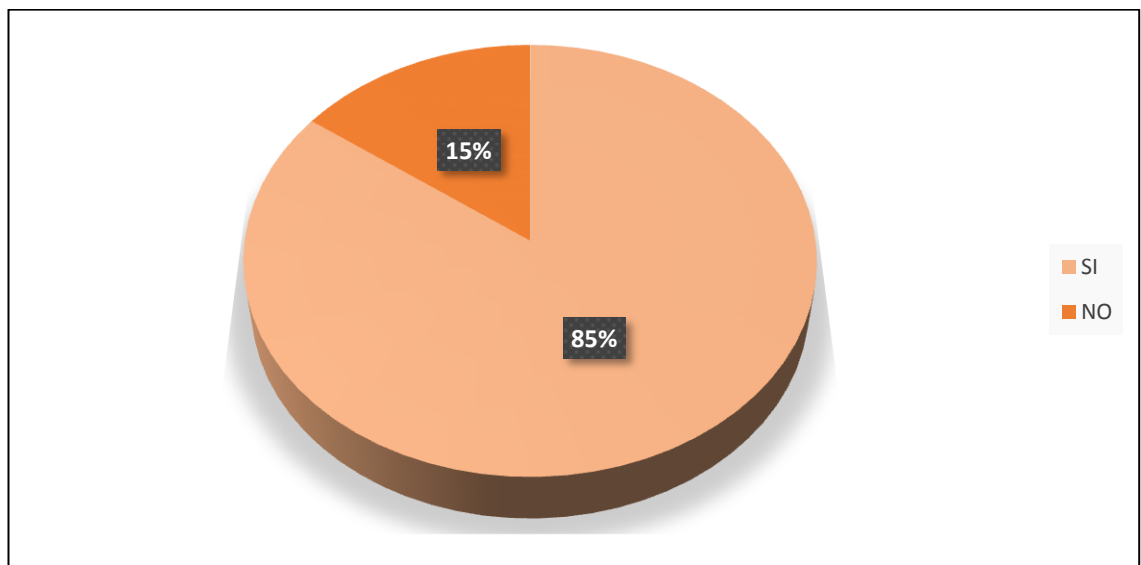


Gráfico 6. Representación si está conforme con el período de enseñanza.

Análisis: El 85% de los alumnos de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo se siente conforme con el período de enseñanza y el 15% no.

La presentación grafica muestra que la mayoría está de acuerdo con el tiempo de enseñanza.

Pregunta # 7

¿Considera usted que los recursos tecnológicos que utiliza la Escuela de Conducción son los necesarios para la capacitación que recibe?

Cuadro 7. Indicando si los recursos tecnológicos son los necesarios.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	180	79%
No	47	21%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

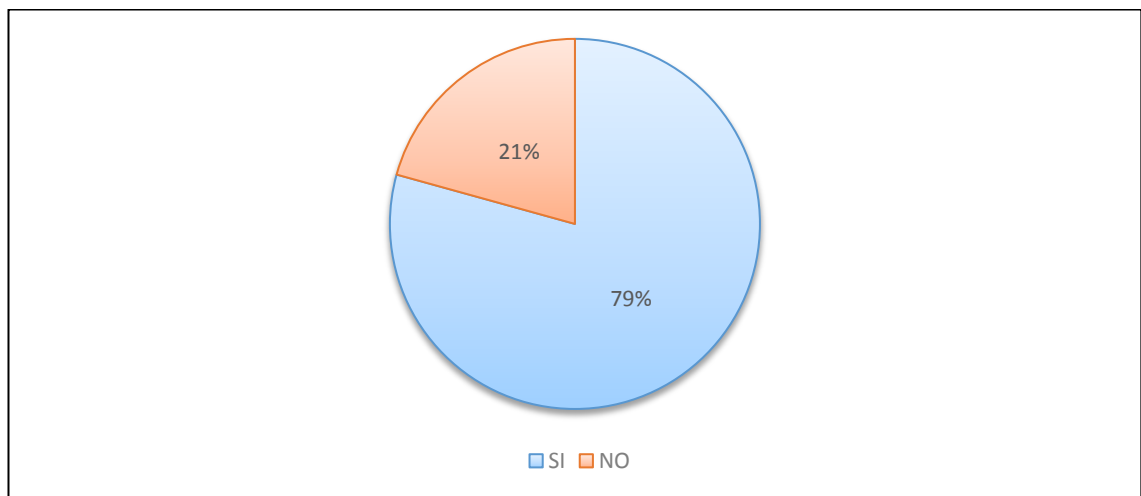


Gráfico 7. Representación si los recursos tecnológicos son los necesarios.

Análisis: El 79% de los alumnos considera que los recursos tecnológicos son los necesarios en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo mientras que el 21% no.

La presentación grafica muestra que la mayoría está de acuerdo.

Pregunta # 8

¿Usted se encuentran satisfecho con la enseñanza que le dan sus Profesores de Teoría y Prácticas?

Cuadro 8. Indicando si se encuentran satisfecho con la enseñanza.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfecho	207	91%
Poco Satisfecho	20	9%
Insatisfecho	0	0%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

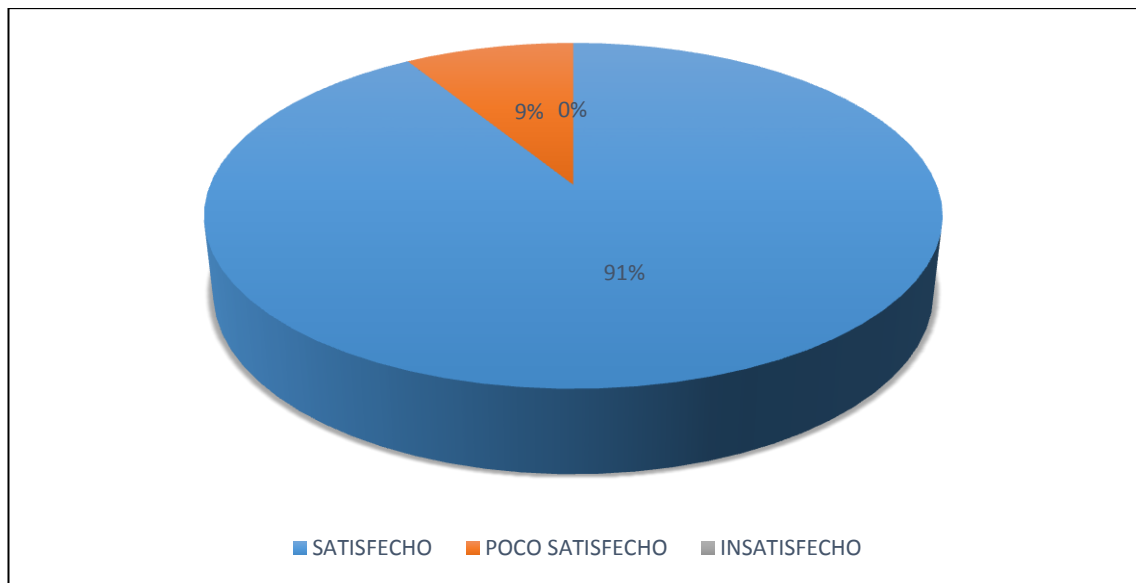


Gráfico 8. Representación si se encuentran satisfecho con la enseñanza.

Análisis: El 91% de los alumnos se encuentran satisfechos con la enseñanza de sus docentes en teoría y prácticas mientras que el 9% está poco satisfecho. La presentación grafica refleja que la mayoría están satisfechos con la enseñanza.

Pregunta # 9

¿Usted como estudiante le gustaría que se implementen Estrategias para mejorar la infraestructura, contratar personal capacitado?

Cuadro 9. Indicando si le gustaría que se implementen estrategias.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	210	93%
No	17	7%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

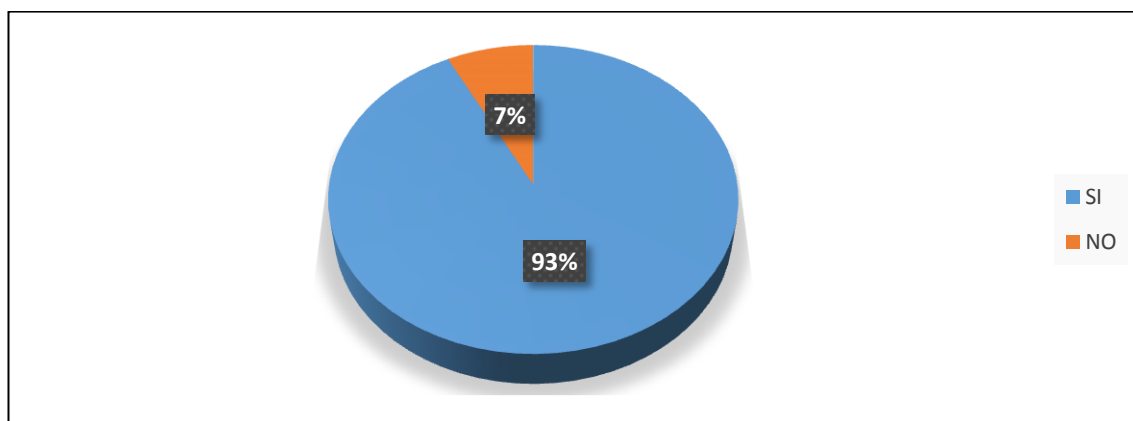


Gráfico 9. Representación si le gustaría que se implementen estrategias.

Análisis: El 93% de los estudiantes le gustaría que se implementen estrategias en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo mientras que el 7% no.

La presentación grafica indica que existe una debilidad en las instalaciones les gustaría que se implemente nuevas estrategias para el mejoramiento y desarrollo de la institución.

Pregunta # 10

¿Existe una plataforma virtual en la institución?

Cuadro 10. Indicando si existe una plataforma virtual en la institución.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-----------	------------	------------

Si	0	0%
No	227	100%
Total	227	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

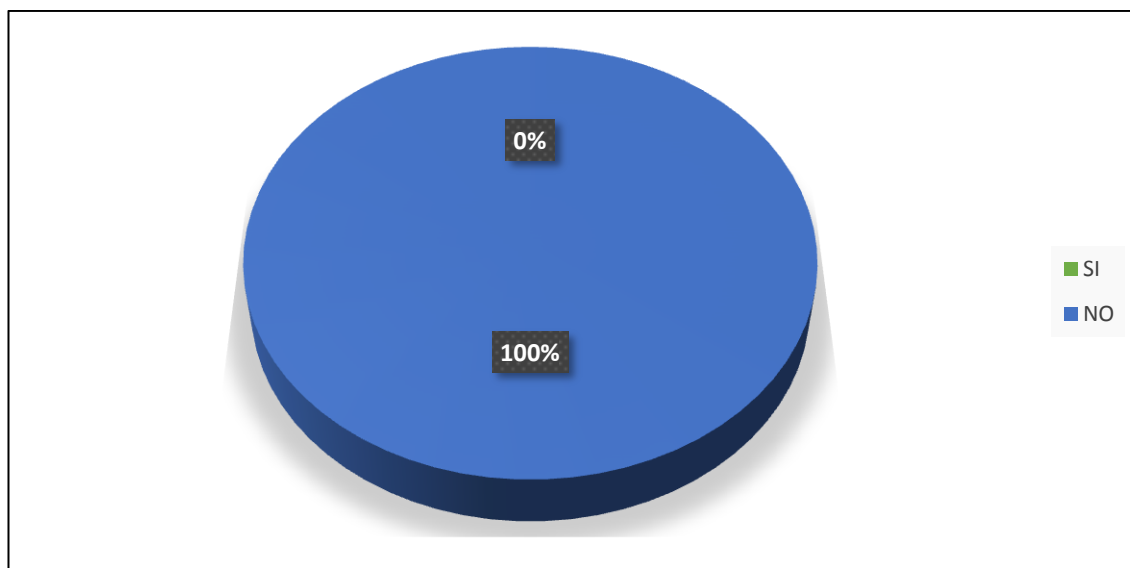


Gráfico 10. Representación si existe una plataforma virtual en la institución.

Análisis: El 100% de los encuestados indicó que no existe una plataforma virtual en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo.

La presentación grafica indica que no existe una plataforma virtual ya que sería de vital importancia para el mejoramiento y desarrollo de la institución.

4.1.2 Tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

Pregunta # 1

¿Usted como instructor reciben algún tipo de capacitación de la Escuela de Conducción?

Cuadro 11. Indicando si los instructores reciben o no capacitación.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	100%
No	0	0%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

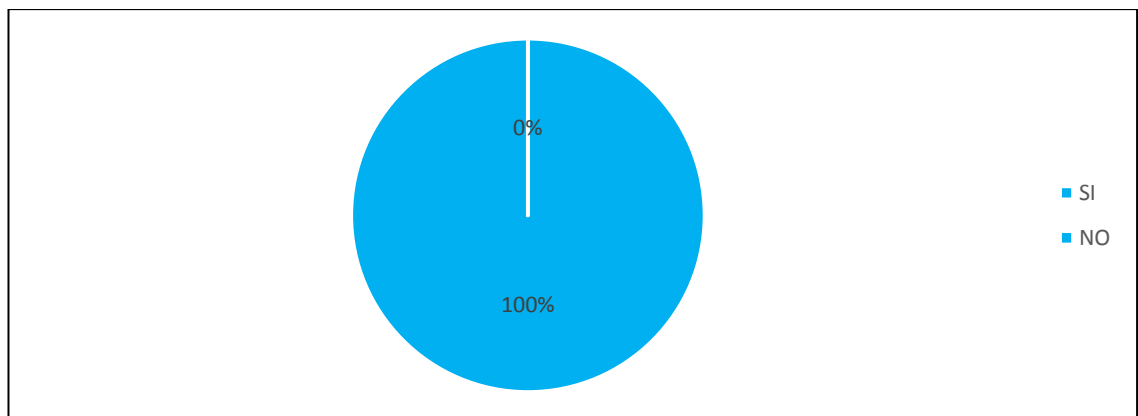


Gráfico 11. Representación de los instructores si reciben o no capacitación.

Análisis: El 100% de los instructores manifestaron que si reciben capacitación por la comisión de tránsito del Ecuador (CTE) y la Agencia Nacional de Tránsito (ANT)

La presentación grafica muestra que si reciben capacitación los instructores.

Pregunta # 2

¿Considera usted que la infraestructura de la Escuela de Conducción es adecuada para la labor que desarrolla?

Cuadro 12. Indicando si consideran la infraestructura en buen estado.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adecuada	2	14%
Poco Adecuada	10	14%
Inadecuada	2	72%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

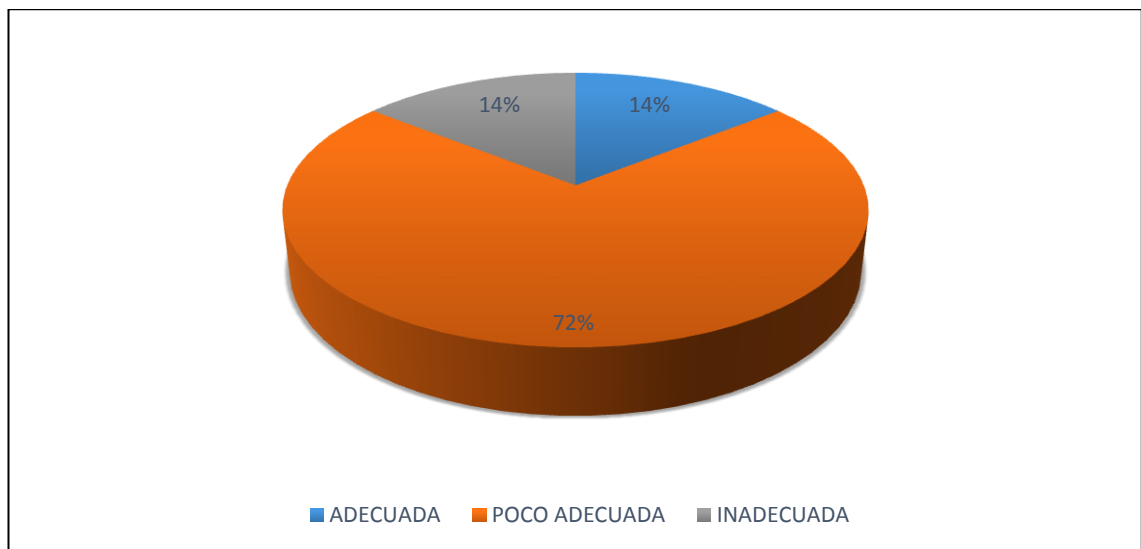


Gráfico 12. Representación si consideran la infraestructura en buen estado.

Análisis: El 72% de los instructores manifestaron que es poco adecuada las instalaciones mientras que el 14% indicó que es adecuada e inadecuada.

La presentación grafica muestra que la mayoría de los instructores indicaron que si es adecuada la infraestructura.

Pregunta # 3

¿La Escuela de Conducción les otorga algún tipo de uniforme al momento de impartir sus conocimientos?

Cuadro 13. Indicando si les dan uniformes al momento de dar clases.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	79%
No	3	21%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

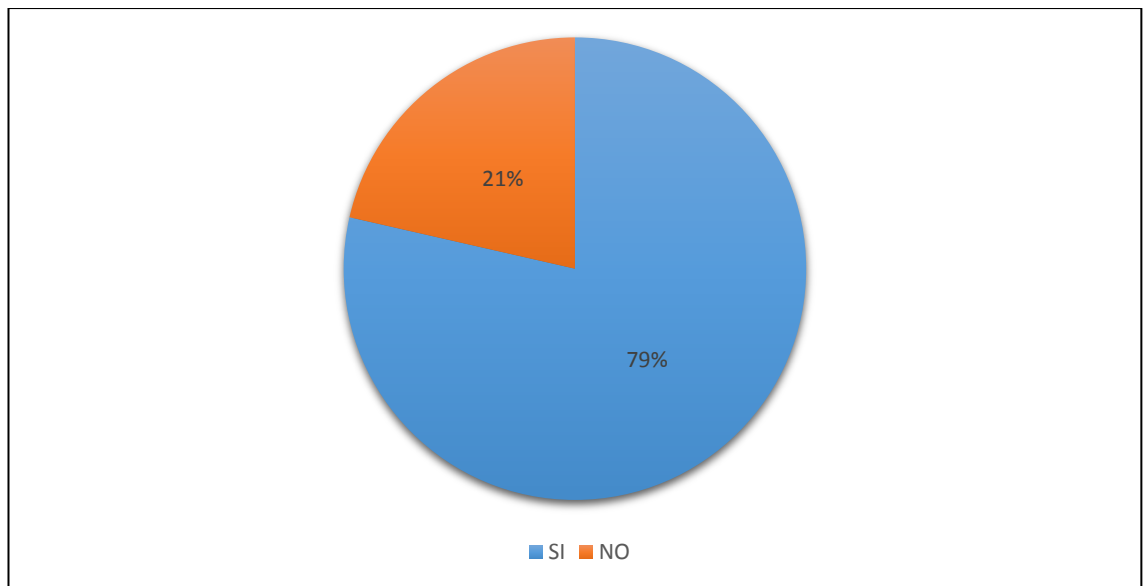


Gráfico 13. Representación si les dan uniformes al momento de dar clases.

Análisis: El 79% de los instructores manifiesta que si les otorgan uniformes como camisetas para impartir sus clases de prácticas mientras que el 21% dice que no.

La presentación grafica muestra que si reciben uniforme los instructores

Pregunta # 4

¿La Escuela de Conducción cuenta con un parqueo propio?

Cuadro 14. Indicando si cuenta con un parqueo propio la institución.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-----------	------------	------------

Si	0	0%
No	14	100%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

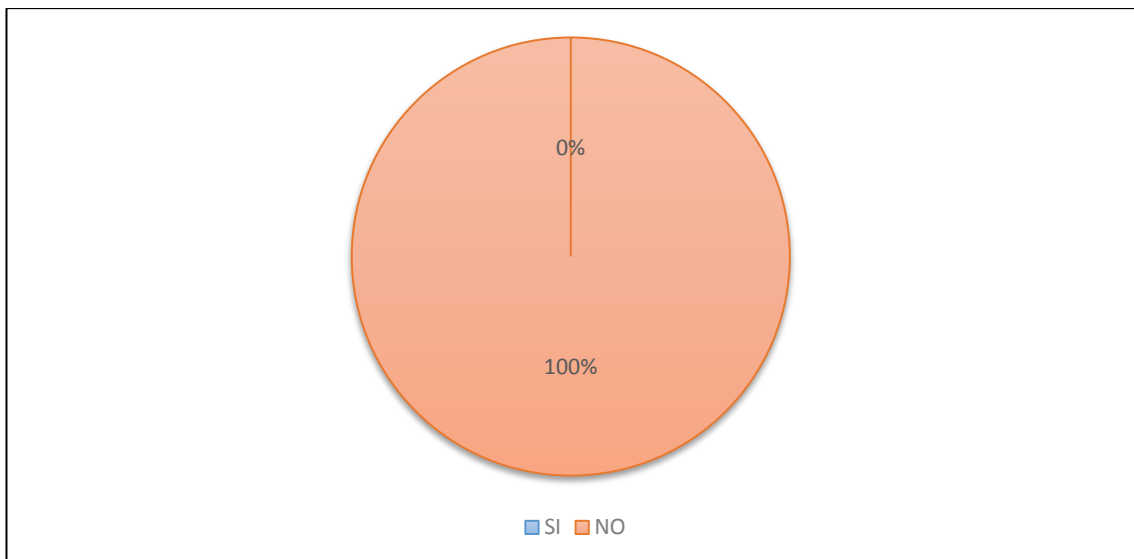


Gráfico 14. Representación si cuenta con un parqueo propio la institución.

Análisis: El 100% de los instructores manifestaron que les hace falta un parqueo propio.

En el gráfico se observa que todos los instructores opinaron de las falencias que existe en la institución.

Pregunta # 5

¿La Escuela de Conducción cuenta con un guardia de seguridad?

Cuadro 15. Indicando si cuenta o no con un guardia de seguridad.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	86%
No	2	14%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

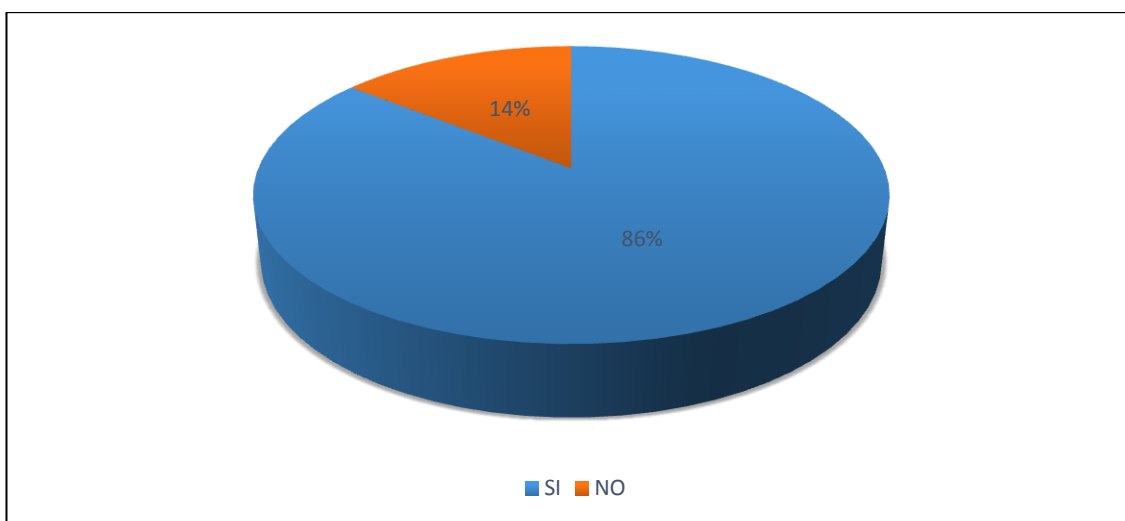


Gráfico 15. Representación si cuenta o no con un guardia de seguridad.

El 86% de los encuestados indicaron que sí existe un guardia de seguridad en la Escuela de Conducción mientras que el 14% no tiene conocimiento.

En el gráfico se observan las opiniones de los instructores; la mayoría indica que sí existe un guardia.

Pregunta # 6

¿La Escuela de Conducción cumple con todos los beneficios de ley con sus colaboradores?

Cuadro 16. Indicando si cumplen o no con los beneficios de ley.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	100%
No	0	0%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

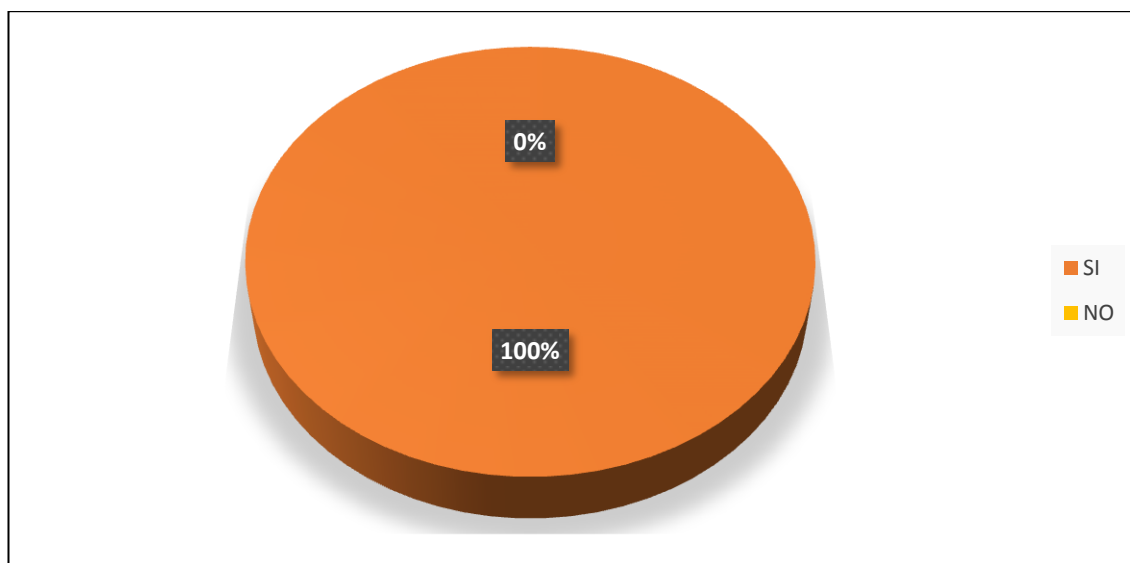


Gráfico 16. Representación si cumplen o no con los beneficios de ley.

El 100% de los encuestados manifestaron que si cumplen con los beneficios de ley.

En el gráfico se observa que todos los instructores opinaron que si cumplen

Pregunta # 7

¿Realizan programas de vinculación con la comunidad?

Cuadro 17. Indicando si realizan o no vinculación con la comunidad.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-----------	------------	------------

Si	10	71%
No	4	29%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

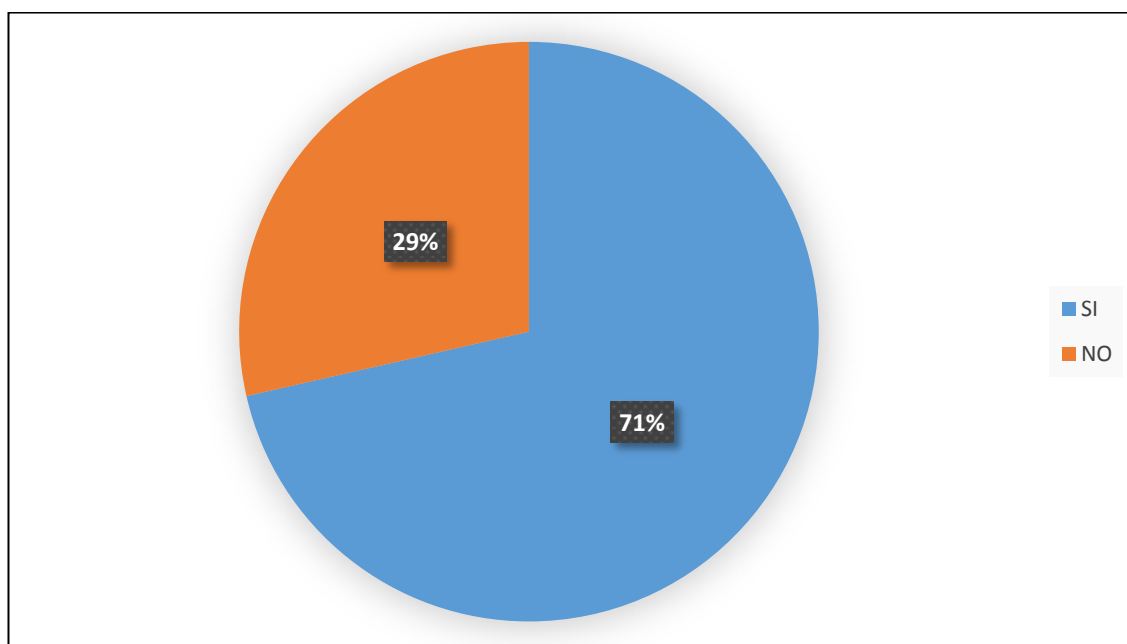


Gráfico 17. Representación si realizan o no vinculación con la comunidad.

Análisis: El 71% de los instructores manifestaron que siempre realizan programas de vinculación mientras que el 29% indicó que casi siempre.

La presentación gráfica muestra que la mayoría de los instructores indicaron que si realizan programas con la comunidad como son las casas abiertas, trípticos, carteles.

Pregunta # 8

¿Usted se siente conforme con el sueldo que recibe dentro de la institución?

Cuadro 18. Indicando si se siente o no conforme con el sueldo.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	100%
No	0	0%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

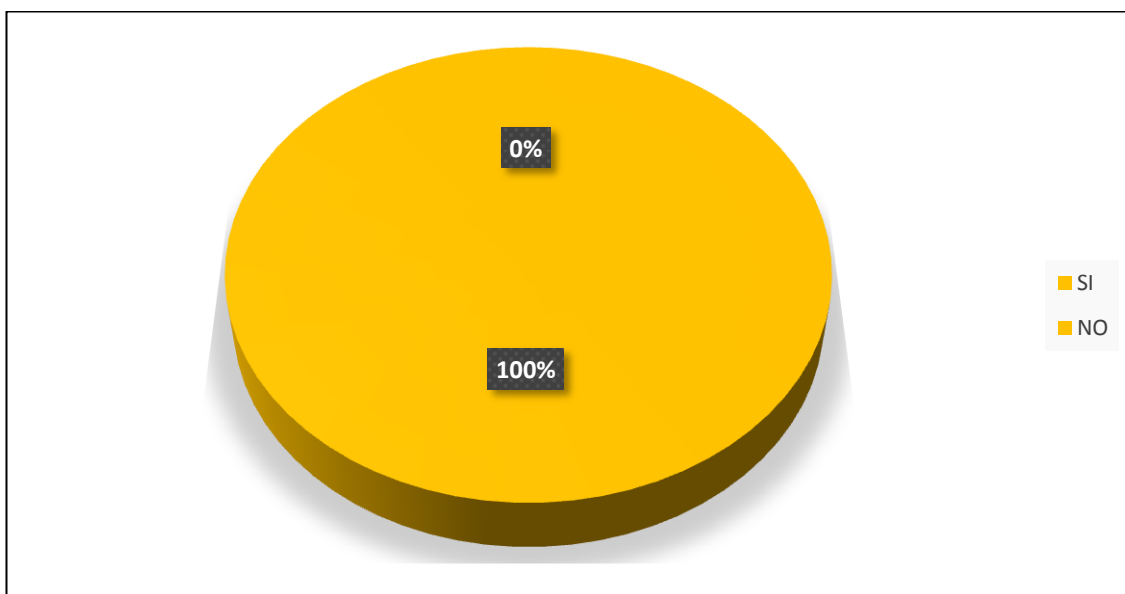


Gráfico 18. Representación si se siente o no conforme con el sueldo.

Análisis: El 100% de los encuestados manifestaron que si se sienten conforme con el sueldo que reciben.

En el gráfico se observa que todos los instructores están de acuerdo con el sueldo.

Pregunta # 9

¿Trabaja usted tiempo completo o medio tiempo dentro de la Escuela de Conducción?

Cuadro 19. Indicando si trabaja tiempo completo o medio tiempo.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo completo	9	64%
Medio tiempo	5	36%
Total	14	100%

Elaborado por: La Autora

Fuente: Encuestas aplicadas a los instructores de la Escuela de Conducción

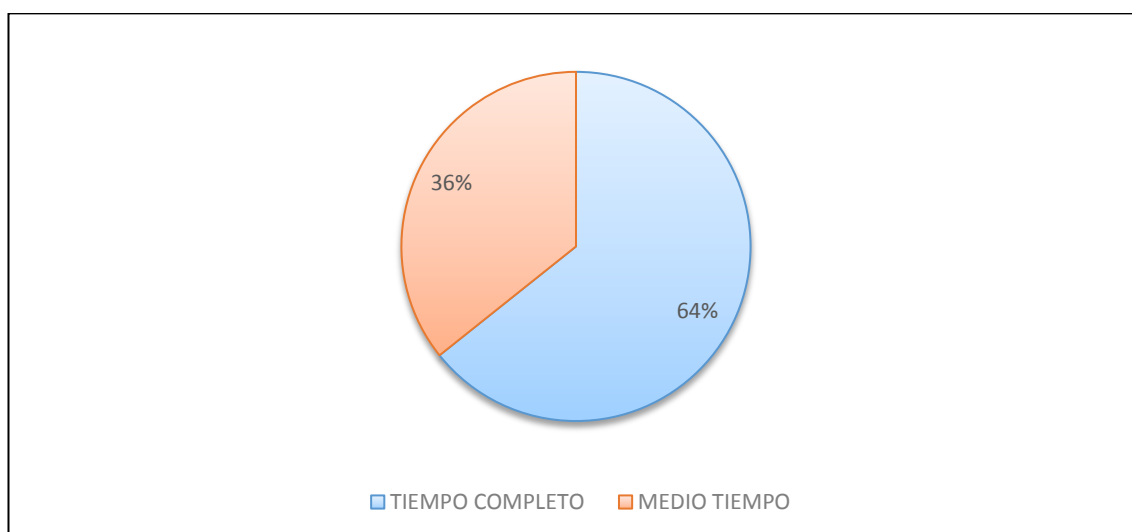


Gráfico 19. Representación si trabaja tiempo completo o medio tiempo.

Análisis: El 64% de los instructores manifestaron que trabajan tiempo completo y el 36% indicó que medio tiempo.

La presentación gráfica muestra que la mayoría de los instructores laboran por tiempo completo.

4.1.3 Entrevista realizada a las autoridades alumnos de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

1. ¿Existe un Plan Estratégico en la Escuela de Conducción?

No existe plan estratégico

2. ¿Cuántos años tiene la institución capacitando a los alumnos para obtener la licencia profesional?

La Escuela tiene capacitando a los alumnos 42 años hasta la actualidad, sus inicios fueron en 1973.

3. ¿Estaría usted de acuerdo que se implementen nuevas estrategias que beneficien a la Escuela de Conducción?

Claro que si estarían de acuerdo que se implementen estrategias, ya que ayudara a mejorar el desarrollo institucional.

4. ¿Los docentes de la Escuela de Conducción son contratados o titulares?

Los docentes son contratados por módulos 16-32-40-48-64 horas y 6 meses

5. ¿Cuál ha sido la base de la Escuela de Conducción para mantenerse durante tantos años?

La seriedad, Capacitación, Perfil de los docentes, Responsabilidad de las Autoridades y la buena relación que existe con los empleados y socios ha sido el éxito de mantenerse.

6. ¿La Escuela cuenta con vehículos modernos para los cursos prácticos que realizan los estudiantes?

Si cuentan con vehículos modernos.

7. ¿La Escuela de Conducción cuenta con vehículos propios para realizar los cursos prácticos?

Si todos son propios de la Escuela de Conducción cuenta con 9 vehículos entre autos y camionetas.

8. ¿Considera usted que con la apertura de las Escuelas de Conducción en los alrededores ha disminuido la afluencia de estudiantes?

Con la apertura de otras escuelas de conducción una mínima parte ha disminuido porque los choferes profesionales que integran al Sindicato son los llamados a enseñar a capacitar a los alumnos.

9. ¿La Escuela de Conducción tiene la Misión y Visión establecida?

Si

10. ¿Usted considera que posee el apoyo y colaboración de todos los que trabajan en la institución?

Si existe apoyo y colaboración tanto de las Autoridades, Docentes, Administrativos y Socios de la Institución.

11. ¿Por qué medios de comunicación la Escuela de Conducción oferta los cursos para obtener la licencia profesional?

Se ofertan los cursos prácticos por medio de radio, tv, prensa escrita, afiches, carteles, trípticos, casas abiertas

12. ¿Cuál es el mayor problema que presenta la Escuela de Conducción?

La competencia de las Escuelas que existen en nuestros alrededor.

13. ¿Cuándo los alumnos realizan las prácticas cuentan con algún tipo de seguridad si existiera un accidente?

Si cuentan con los permisos de conducción otorgados por la Agencia Nacional de Transito (ANT) esa es la garantía de los alumnos si en caso existiera algún accidente.

4.1.4 Plan estratégico para el desarrollo institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

4.1.5 Reseña Histórica del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

Don Oswaldo Ibarra inició en 1969 las gestiones para dotar a Quevedo de la Escuela de Capacitación cuando ejercía las funciones de Secretario de Finanzas de la administración de Ángel Gallo. Primero adelantó trámites ante Luis Salas, Secretario General de la Federación Nacional de Choferes y luego las continuó en calidad de Secretario General de Sindicato de Quevedo consiguiendo haciendo presión junto al directorio de la Federación que presidía José Vásquez Merlo.

Llevando firmas de respaldo de las fuerzas vivas de Quevedo y la provincia se logró la firma del Decreto Ejecutivo del Presidente Dr. José María Velasco Ibarra para abrir la ansiada Escuela en este cantón con un cupo para 40 alumnos.

La apertura de la Escuela permitió la generación de rentas para el naciente Sindicato de Quevedo que contaba en ese entonces con 137 afiliados.

El primer edificio del Sindicato de Choferes de Quevedo estaba ubicado en la calle Octava y Av. June Guzmán (antes Progreso), en donde por varios años funcionaron las oficinas de atención a los afiliados, bar, sala de recreación y la Escuela de Capacitación, uno de los primeros inmuebles de la institución, conseguido con el aporte de instituciones del medio. Fue gestión de la administración de Pepe Gallo 1968-1969. El actual edificio se encuentra en la Av. 7 de octubre, entre décima segunda y bolívar, monumental obra que fue inaugurado el 31 de marzo de 1979.

4.1.6 Antecedentes del plan estratégico

La Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo queda ubicada en la Av. 7 de Octubre, entre décima segunda y simón bolívar, monumental obra que fue inaugurado el 31 de marzo de 1979, en el

marco de una gran Convención Nacional de Choferes del Ecuador, a la que asistieron delegaciones de todas las provincias del país.

El edificio donde funcionan actualmente las oficinas administrativas del Sindicato fue entregado a la clase del volante y la colectividad quevedeña con todas las dependencias acabadas, salón de actos con el mobiliario, acondicionadores de aire y otros elementos indispensables.

Para la realización del plan estratégico fue preciso analizar el FODA (las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), y la situación actual que presenta la institución en la cual se obtuvo datos relevantes para el mejoramiento de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo ya que es de suma importancia, se realizaron encuestas y entrevistas para obtener los resultados de dicha investigación y fueron aplicadas de la siguiente forma:

Se realizó la encuesta a 14 instructores

La población a encuestar fue con total de 550 estudiantes en dicha institución lo cual se tomó una muestra de 227 alumnos.

Luego de la propuesta planteada se analizó que es preciso que cuente con un plan estratégico, es de vital importancia para el desarrollo y crecimiento institucional el cual facilitara la información pertinente la que ayudara a mejorar la infraestructura la situación actual los objetivos estratégicos y la organización en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo.

4.1.7 Justificación

El principal objetivo de la presente investigación fue la elaboración de un Plan Estratégico ya que no existe en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, para el desarrollo institucional, con el fin de mejorar la infraestructura organizacional y la situación actual en la Escuela de Conducción que permita ejecutar las actividades de una manera eficiente y eficaz.

La realización de un Plan Estratégico en la Escuela de Conducción, otorga el mejoramiento lo cual lleva a los directivos a promover y afianzar las metas al desarrollo efectivo en la institución. Es así que el plan dará pautas para la interpretación de los planes estratégicos que dan soluciones a los objetivos de la empresa, lo que facilitará el desarrollo institucional.

Dicha estrategia se convierte así, en la propuesta de mejorar la infraestructura para que los estudiantes tengan un buen ambiente de educación y la organización sostiene que los cambios impactan una mejorar calidad. La cual contiene la presente investigación del Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, Período 2014-2018, el plan se elaboró con la finalidad que permita identificar los objetivos para ayudar a la institución esperando cumplir con las expectativas necesarias y que sea de gran apoyo.

4.1.8 Objetivo General

Determinar lineamientos estratégicos en la organización y las dificultades que existen en la institución.

4.1.9 Objetivos Específicos

- Identificar la situación que presenta actualmente la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes del Cantón Quevedo.
- Diseñar estrategias y planes adecuados para el mejoramiento de la infraestructura de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes del Cantón Quevedo.
- Efectuar el plan estratégico para el desarrollo y progreso en la organización de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes del Cantón Quevedo.

4.1.10 Visión

Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, será el centro de estudios más importante y respetable de la región, reconocido en el ámbito de enseñanza, responsable por su coherencia en la formación integral de verdaderos profesionales en la conducción vehicular, con un alto sentido de identidad, solidarios, trabajadores en servicio de una sociedad más justa, humana, necesitada de la transportación

4.1.11 Misión

Formar Conductores Profesionales, competentes en calidad y calidez, solidarios capaces de contribuir al desarrollo local y nacional, capacitados para que se integren en el mundo del trabajo y la transportación con conocimiento, con prácticas, destrezas, emprendedores que enfrenten con solvencia, con una conducción a la defensiva, los desafíos de esta difícil profesión.

4.1.12 Valores y Principios:

Compromiso: Todas las responsabilidades de la institución son impulsadas por lealtad con la misión de una mejor enseñanza. La mejor medida de trabajo,

es la consecución de los objetivos buscados, en el marco de las políticas institucionales y de los valores y principios.

Trabajo en equipo: Actúan en la unidad, sabiendo que la integración sin barreras coordinada son los esfuerzos y es preferente a la suma de los aportes individuales. El poder de la inteligencia colectiva es superior a la magnitud de los retos.

Integridad: Las acciones, decisiones y resultados están siempre enmarcados en la legalidad, oportunidad y ética.

Responsabilidad: Proveen bienestar y desarrollo a todos los socios, y los colaboradores de la institución, equilibrando el progreso.

4.1.13 Análisis de la situación actual

Se realizó una matriz FODA que ayudó a conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas y la situación actual que presenta permitiendo obtener un diagnóstico preciso, en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo. Los métodos que se utilizaron fueron los siguientes: inductivo, deductivo, analítico- sintético, sistémico y las técnicas fueron las encuestas, entrevistas la observación directa, mediante visitas a la institución se pudo constatar de las falencias que existen en la institución.

4.1.14 Análisis Interno y Externo FODA

Cuadro 20. Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
➤ Excelente relación laboral del personal ➤ Buena comunicación de los alumnos con sus docentes ➤ Programas de vinculación con la comunidad ➤ Apertura al cambio por parte del personal que labora. ➤ Capacitación a los instructores ➤ Contar con personal profesional en los docentes e instructores. ➤ Cuenta con vehículos modernos para las prácticas de sus estudiantes	➤ Infraestructura inadecuadas ➤ No hay un comedor o patio de comidas ➤ No cuentan con aulas virtuales. ➤ No contar con un parqueadero propio. ➤ Falta de una Biblioteca virtual ➤ Contratos temporales. ➤ Falta de un Plan Estratégico
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
➤ La demanda de las personas que quieren sacar licencia profesional ➤ Valores más económicos en la licencia ➤ Ofertar los cursos de conducción mediante la radio, tv, prensa escrita, carteles, afiches, trípticos etc.	➤ Competencia de otras Escuelas de Capacitación en los alrededores ➤ Políticas y procesos cambiantes en las nuevas leyes del gobierno ➤ Falta de acceso a internet pieza fundamental en la actualidad para la enseñanza y aprendizaje. ➤ Falta de recursos económicos para el mejoramiento de las aulas de clases.

Elaborado por: Por Autora

4.1.15 Soluciones de lineamientos estratégicos

La posibilidad de cumplir con los objetivos de calidad y equidad en la enseñanza, involucra aspectos esenciales de la gestión y organización, mediante el análisis FODA se procederá a mostrar las soluciones propuestas mediante un Plan Estratégico para el desarrollo institucional que son también facilitadores o condicionantes del cumplimiento de los objetivos y los aspectos son complementarios. El campo de la organización hace referencia fundamental a los aspectos de la estructura institucional.

Mediante la adecuada identificación y comprensión de los factores implicados, lo que permite la intervención para su modificación, de manera que afecta positivamente los aprendizajes, es necesario reconocer los factores que aparecen directamente comprometidos y directamente implicados ya que desde este punto de vista permite identificar los problemas que tiene la institución.

Se realizó el análisis de La matriz FODA en la cual fue posible el desarrollo y aprendizaje de los problemas que presenta la institución como: la renovación de la infraestructura, la falta de capacitaciones a los docentes por el cual ofrece evidencia contundente respecto a los procesos, tanto internos como externos.

Cuadro 21. Matriz de Operacionalización de estrategias

Estrategias	Lineamientos Estratégicos	Mecanismo	Responsable
Renovar la Infraestructura interna en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo	Financiar los ingresos que tiene el Sindicato para el arreglo de la infraestructura de la Escuela de Conducción como es el aporte de los socios activos, los arriendos de los edificios y gasolineras, las mensualidades de los alumnos.	Convocar a una reunión a todos los socios y formular un documento en el cual se hace conocer todos los gastos que se van a realizar.	Secretario General
Establecer una organización adecuada	Analizar mediante la visión, misión, y objetivos propuestos Asegurar incrementos significativos en la calidad de la enseñanza ofrecida en la escuela estos esfuerzos facilitan la provisión de un servicio equitativo de calidad	Diseñar una estructura organizacional Capacitaciones a los docentes	Director Pedagógico

Elaborado por: Por Autora

Cuadro 22. Matriz Operativa de Planificación

Programas	Proyectos/Actividades	Objetivo	Responsable
Rediseño modificación de la escuela	Implementar los aires acondicionados que no están en buen estados, pupitres, pintar las aulas y los pasillos, Creación de una sala virtual Acceso a internet pieza fundamental en la actualidad para la enseñanza y aprendizaje.	Tener competencia con otras Escuelas de capacitación y que las áreas de aprendizaje tengan mejor infraestructura y un ambiente educativo de calidad.	Secretario General
Diseño de una plataforma virtual	Contratar un ingeniero en sistemas para el diseño y desarrollo de una plataforma virtual	Atraer afluencia de estudiantes a la Escuela de Conducción de tal forma que conocerían por medio de internet las ofertas de capacitación que realizan y así produciría más ingresos económicos.	Director Pedagógico

Elaborado por: Por Autora

4.1.16 Ponderación del Plan Estratégico

Para efectuar un análisis de la ponderación del plan estratégico se ha decidido realizar una ponderación establecida en escala de 1 al 10, siendo 1 = menos necesario y 10= identificado como una necesidad urgente.

Cuadro 23. Ponderación del Plan Estratégico

Estrategia	Ponderación	Análisis
Estructura organizacional	8	La estructura es de vital importancia en una institución comprende la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades en una organización, así como las relaciones entre las autoridades y los empleados.
Recursos humanos	9	Es importante en una empresa disponer de personas adecuadas y capacitadas para realizar las actividades y tareas previstas.
Recursos físicos	10	Los recursos físicos de las empresas son todos los bienes tangibles que posee y son utilizados para el logro de los objetivos que se desea alcanzar.
Recursos económicos	8	Los recursos financieros hacen referencia al presupuesto necesario para la operación del proyecto.
Recursos tecnológicos	9	Estos recursos sirven para optimizar procesos, tiempos, incluso recursos humanos agilitando el trabajo para lograr el objetivo de la organización.
Capacitación del talento humano	8	Es importante que con frecuencia capaciten a los docentes, para que los alumnos tengan una enseñanza de calidad.

Elaborado por: Por Autora

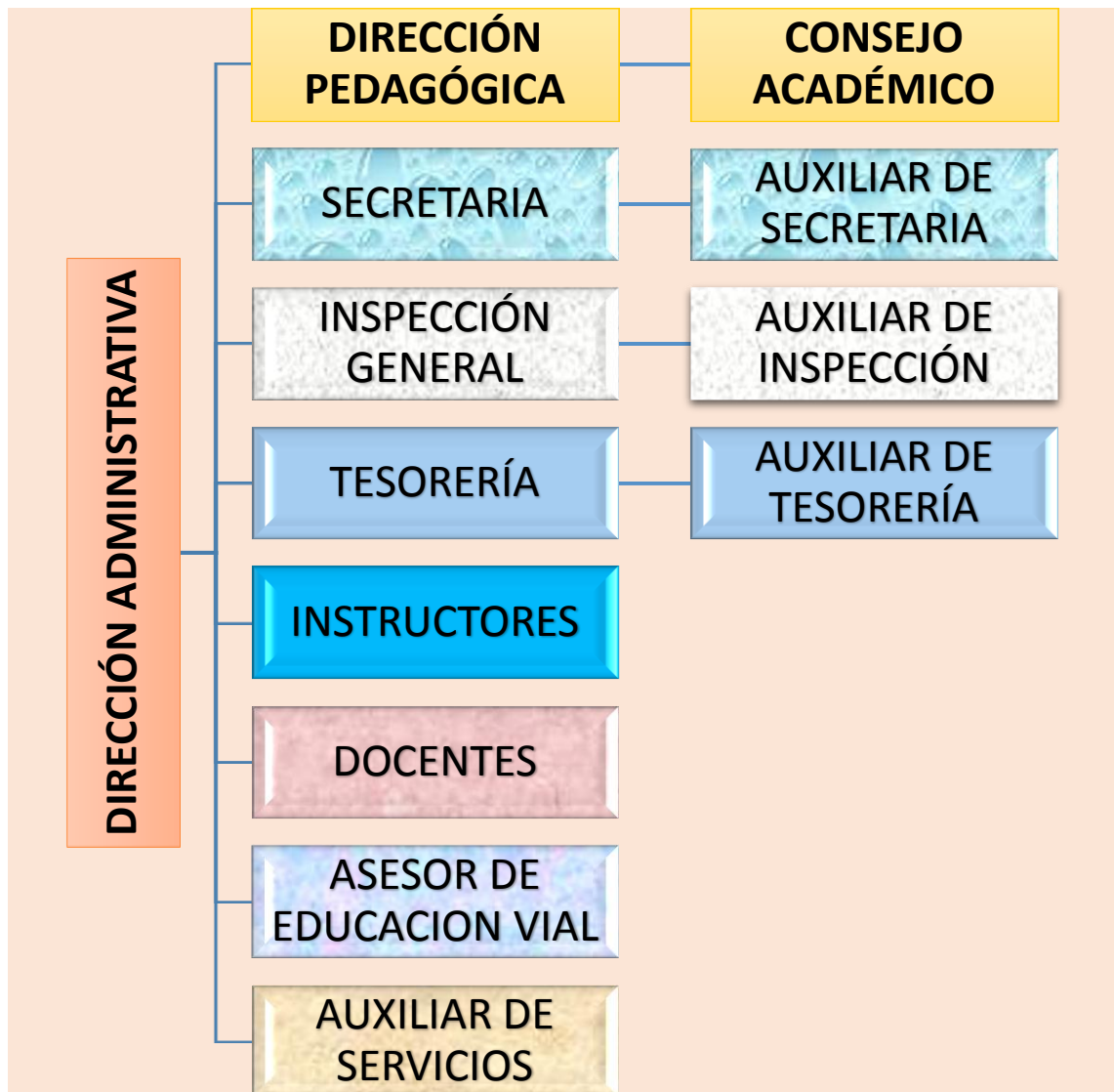
Cuadro 24. Requerimientos para la implementación de programas.

PROGRAMAS	PROYECTOS / ACTIVIDADES	COSTO ESTIMADO 2014 (USD)	APOORTE (USD)	PROGRAMACIÓN GENERAL DEL PLAN				
				2014 APOORTE (USD)	2015 APOORTE (USD)	2016 APOORTE (USD)	2017 APOORTE (USD)	2018 APOORTE (USD)
Implementar muebles y equipos de oficina	Adquisición de aires acondicionados, pupitres, pintura, proyectores.	12.000,00	12.000,00	13.200,00	14.520,00	15.972,00	17.569,20	19.326,12
Capacitación a los docentes de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo	Ofrecer capacitaciones a los docentes para incrementar la calidad de enseñanza a los estudiantes de la Escuela de Conducción	2.500,00	2.500,00	2.750,00	3.025,00	3.327,50	3.660,25	4.026,27
TOTAL		14.500.00	14.500.00	15.950.00	17.545.00	19.299.50	21.229.45	23.352.39

Elaborado por: Por Autora

4.1.17 Organigrama Funcional

La Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo no cuenta con un organigrama funcional por lo cual se establece el siguiente:



4.2 Discusión

El trabajo de investigación realizado pudo demostrar que una alta participación por parte de alumnos, instructores y autoridades de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo, los alumnos se refirieron que la infraestructura de la Escuela de Conducción es poco adecuada para recibir clases.

El plan estratégico debe surgir de la dirección de la organización, del dueño, de la directiva o del gerente en función de la estructura es decir de la persona que tiene la misión de dirigir y planificar los beneficios de realizar un plan estratégico ya que sea cual sea su estructura **Martínez, (2012)**.

La ausencia del plan estratégico dentro de la institución no permite que se cumpla lo citado en el anterior párrafo, ya que ninguno de los miembros de la directiva se ha preocupado por establecer acciones encaminadas al desarrollo institucional.

Para **Vargas, (2015)** el desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determinan las formas institucionales. Las instituciones proveen las estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional, etc.

Para poder alcanzar el desarrollo institucional por medio de un plan estratégico se necesita que el ingreso de recursos económico vaya destinado en gran

parte a suplir todas aquellas necesidades que impiden el correcto desarrollo de actividades. No solo basta con la creación de un plan estratégico si no hay un aporte indispensable tanto económico como humano para que se cumplan cada una de las actividades descritas en el plan.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Por medio de esta investigación concluyo lo siguiente:

- El análisis FODA permitió conocer la situación actual que presenta la Escuela de Conducción lo cual demostró que la fortaleza es un buen ambiente laboral, las debilidades que existen en la institución es la falta de capacitación a los docentes, creación de una plataforma virtual y la infraestructura inadecuada.
- Se formularon objetivos adecuados por la falta de planificación estratégica en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, lo cual ha originado una pérdida de alumnos, debido a la competencia de otras Escuelas de Capacitación que cuentan con una mejor infraestructura, pese a la experiencia y conocimiento que tiene la institución ha logrado la sostenibilidad durante tantos años la clave del éxito ha sido la buena relación que existe con las autoridades, empleados y socios.
- Debido a la falta de innovación en la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo fue necesario elaborar un Plan Estratégico, el cual ayudará a dar soluciones a los objetivos estratégicos y facilitará el desarrollo efectivo en la institución.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la infraestructura, crear aulas virtuales para estar a la vanguardia de otras instituciones y tener un ambiente educativo de calidad, implementar una plataforma virtual ya que es de vital importancia para que las personas puedan informarse y conocer sobre las capacitaciones, cumpliendo con los objetivos estratégicos que beneficiarán a la Escuela de Conducción.
- La Escuela de Conducción debería innovar constantemente sus servicios, reformular e implementar nuevos objetivos estratégicos, que permitan el mejoramiento para adquirir mayor captación de estudiantes ante la competencia y así se está efectuando la innovación en sus estrategias y por lo tanto se logrará incrementar el rendimiento económico institucional, es necesario el internet pieza fundamental en la actualidad para la enseñanza y aprendizaje.
- Aplicar de manera adecuada la investigación realizada en la Escuela de Conducción, mediante la ejecución del plan estratégico con el propósito de obtener buenos resultados, de mejorar la organización y la infraestructura para que de esta manera tenga más captación de estudiantes.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA

6.1 Literatura Citada

- Aguilar Omar. (2015). La Gestión Estratégica en la Creación de valor para las Empresas. España: Ediciones Deusto- Planeta de Agostini Profesional y Formación S.L.Pág. 80.
- Almuiñas Rivero, José Luis & González Meriño. (2011). El Control Estratégico en las Instituciones de Educación Superior:una perspectiva en construcción. Cuba: Editorial Universitaria. Pág.54
- Cipriano Luna Gonzáles, Alfredo. (2014). Administración Estratégica. México: Larousse- Grupo Editorial Patria. Pág. 357
- Dess Gregori, Lumokin, G, & Eisner, A. (2012). Administración Estratégica Textos y Caso. México: Mc Graw Hill. Pág .28.
- Lerma & Bárcena. (2012). Planeación Estratégica por Áreas Funcionales. México: Alfaomega, Grupo Editor. Pág. 79.
- Martinez Daniel, y Milla Gutierrez, Artenio (2012). La Elaboracion Del Plan Estrategico y su Implantacion Atraves del Cuadro de Mando Integral. España: Altair. Pág.97.
- Palacios Luis. (2010). Dirección Estratégica. Colombia: Ecoe Ediciones. Pág.133.
- Pinto Cristiani. (2012). Desarrollo Organizacional. México: Red Tercer Milenio.Viveros de Asís 96, Col Viveros de la Loma, Tlalnepantla. Pág 65.
- Prieto Herrera, Jorge Eliécer. (2012). Gestion Estratégica Organizacional . ed. Colombia: Ecoe Ediciones.Pág .288.
- Sains de Vicuña Ancin. (2012). El Plan Estratégico en la Práctica. Ed. Esic. España. Pág .39,43.
- SCPQ. (2014). Reglamento Interno de la Escuelas de Capacitación de Conductores Profesionales de Quevedo.

- Thompson, Perteraf, Gamble, Strick Land (2012). Administraciòn Estrategica Textos u Caso. Mèxico: Mc Graw Hill. Pág. 114.
- Torres Hernandez Zacarias. (2014). Administraciòn Estratègica. Mèxico: Larousse-Grupo Patria. Pág. 369.
- Zambrano Alfredo. (2010). Planificacion Estratégica Presupuesto y Control de la Gestión Pública. Venezuela. Pág. 37, 84.

6.2 Linkografía

- Vargas, J. (8 de Enero de 2015). Eumed. Obtenido de Eumed: <http://www.eumed.net/eve/resum/06-12/jgvh.htm>

CAPÍTULO VII

ANEXOS

7.1 Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2014-2018.”

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INSTRUCTORES

- 1. ¿Usted como instructor reciben algún tipo de capacitación de la Escuela de Conducción?**

Si ☐

No ☐

Quien los capacita si su respuesta es Si.....

- 2. ¿Considera usted que la infraestructura de la Escuela de Conducción es adecuada para la labor que desarrolla?**

Adecuada ☐

Poco adecuada ☐

Inadecuada ☐

- 3. ¿La Escuela de Conducción les otorga algún tipo de uniforme al momento de impartir sus conocimientos?**

Si ☐

No ☐

- 4. ¿La Escuela de Conducción cuenta con un parqueo propio?**

Si ☐

No ☐

5. ¿La Escuela de Conducción cuenta con un guardia de seguridad?

Si ☐

No ☐

6. ¿La Escuela de Conducción cumple con todos los beneficios de ley con sus colaboradores?

Si ☐

No ☐

7. ¿Realizan programas de vinculación con la comunidad?

Si ☐

No ☐

8. ¿Usted se siente conforme con el sueldo que recibe dentro de la institución?

Si ☐

No ☐

9. ¿Trabaja usted tiempo completo o medio tiempo dentro de la Escuela de Conducción?

Tiempo completo ☐

Medio tiempo ☐



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2014-2018.”

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ALUMNOS

- 1. ¿Considera usted que es adecuada la infraestructura de la Escuela de Conducción para recibir clases?**

Adecuada ☐
Poco Adecuada ☐
Inadecuada ☐

- 2. ¿Usted considera que las aulas de clases son adecuadas para ser capacitados?**

Adecuada ☐
Poco Adecuada ☐
Inadecuada ☐

- 3. ¿Existe buena comunicación con sus docentes?**

Si ☐
No ☐

- 4. ¿Cómo usted calificaría la enseñanza en la Escuela de Conducción?**

Excelente ☐
Buena ☐
Regula ☐
Mala ☐

- 5. ¿En qué estado se encuentran los vehículos al momento que imparten las clases prácticas?**

Excelente ☐

Buena ☐
Regula ☐
Mala ☐

6. ¿Usted se siente conforme con el periodo de enseñanza de 6 meses que otorga la Escuela de Conducción para obtener la licencia profesional?

Si ☐

No ☐

7. ¿Considera usted que los recursos tecnológicos que utiliza la Escuela de Conducción son los necesarios para la capacitación que recibe?

Si ☐

No ☐

8. ¿Usted se encuentran satisfecho con la enseñanza que le dan sus Profesores de Teoría y Prácticas?

Satisfecho ☐

Poco Satisfecho ☐

Insatisfecho ☐

9. ¿Usted como estudiante le gustaría que se implementen Estrategias para mejorar la infraestructura, contratar personal capacitado?

Si ☐

No ☐

10. ¿Existe una plataforma virtual en la institución?

Si ☐

No ☐



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE CONDUCCIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2014-2018.”

Entrevista realizada a las autoridades alumnos de la Escuela de Conducción del Sindicato de Choferes Profesionales de Quevedo

1. ¿Existe un Plan Estratégico en la Escuela de Conducción?
2. ¿Cuántos años tiene la institución capacitando a los alumnos para obtener la licencia profesional?
3. ¿Estaría usted de acuerdo que se implementen nuevas estrategias que benefician a la Escuela de Conducción?
4. ¿Los docentes de la Escuela de Conducción son contratados o titulares?
5. ¿Cuál ha sido la base de la Escuela de Conducción para mantenerse durante tantos años?
6. ¿La Escuela cuenta con vehículos modernos para los cursos prácticos que realizan los estudiantes?
7. ¿La Escuela de Conducción cuenta con vehículos propios para realizar los cursos prácticos?
8. ¿Considera usted que con la apertura de las Escuelas de Conducción en los alrededores ha disminuido la afluencia de estudiantes?
9. ¿La Escuela de Conducción tiene la Misión y Visión establecida?
10. ¿Usted considera que posee el apoyo y colaboración de todos los que trabajan en la institución?
11. ¿Por qué medios de comunicación la Escuela de Conducción oferta los cursos para obtener la licencia profesional?
12. ¿Cuál es el mayor problema que presenta la Escuela de Conducción?

13. ¿Cuándo los alumnos realizan las prácticas cuentan con algún tipo de seguridad si existiera un accidente?

Encuestas realizadas en la Escuela de Capacitación



