



FCPC-DESPOCH

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTIA DE LOS DOCENTES DE LA ESPOCH

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2021-2025

Contenido

1.	PRESENTACIÓN.....	2
1.1	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	3
1.2	DIAGRAMA ESTRUCTURAL FCPC-DESPOCH.....	4
2.	FILOSOFÍA ESTRATÉGICA.....	5
2.1.	MISIÓN.....	5
2.2.	VISIÓN.....	5
2.3.	OBJETIVOS CORPORATIVOS.....	5
2.4.	VALORES INSTITUCIONALES.....	6
3.	PRODUCTOS Y SERVICIOS.....	7
4.	DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	8
4.1.	AMBIENTE INTERNO.....	8
4.2.	AMBIENTE EXTERNO.....	10
5.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	12
6.	MAPA ESTRATÉGICO.....	14
7.	PROYECTOS ESTRATÉGICOS Y PLANES DE ACCIÓN.....	15
8.	INDICADORES PARA MEDIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	22

1. PRESENTACIÓN

Como el norte que indica el rumbo institucional ante los grandes cambios del entorno, la dirección del Fondo Complementario Previsional Cerrado Docentes de la ESPOCH diseña el plan estratégico que sirva de guía para el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas que debe ejecutarse en cinco años. Esto implica, planes y actividades que debe realizar cada unidad operativa.

Este documento surge como resultado del análisis meticuloso de la situación actual de la entidad y del trabajo realizado entre la dirección y las diferentes áreas del Fondo de Cesantía. La metodología aplicada para el diseño del plan estratégico se basa en el marco teórico de administración estratégica y desarrollo organizacional propuesto por especialistas en la materia. Se trabajó conjuntamente con el personal del Fondo Complementario Previsional Cerrado de Cesantía de los Docentes de la ESPOCH, lo que permitió evaluar la situación actual de la organización y establecer nuevos lineamientos de dirección con acciones estratégicas enrumadas al logro de los objetivos corporativos.

El plan estratégico Institucional se elaboró para el período 2021 - 2025 y redefine los objetivos corporativos de la entidad que serán alcanzados mediante las estrategias formuladas. Para ello se han establecido las directrices de gestión que deberán ser analizadas y ejecutadas por la dirección con la finalidad de garantizar el uso adecuado y racional de los recursos a través del eficiente y eficaz desempeño organizacional.

La importancia de esta planificación estratégica radica fundamentalmente en la capacidad de proporcionar un marco referencial para la actividad del FCPC-DESPOCH, que conduzca a un mejor funcionamiento en su gestión administrativa y financiera.

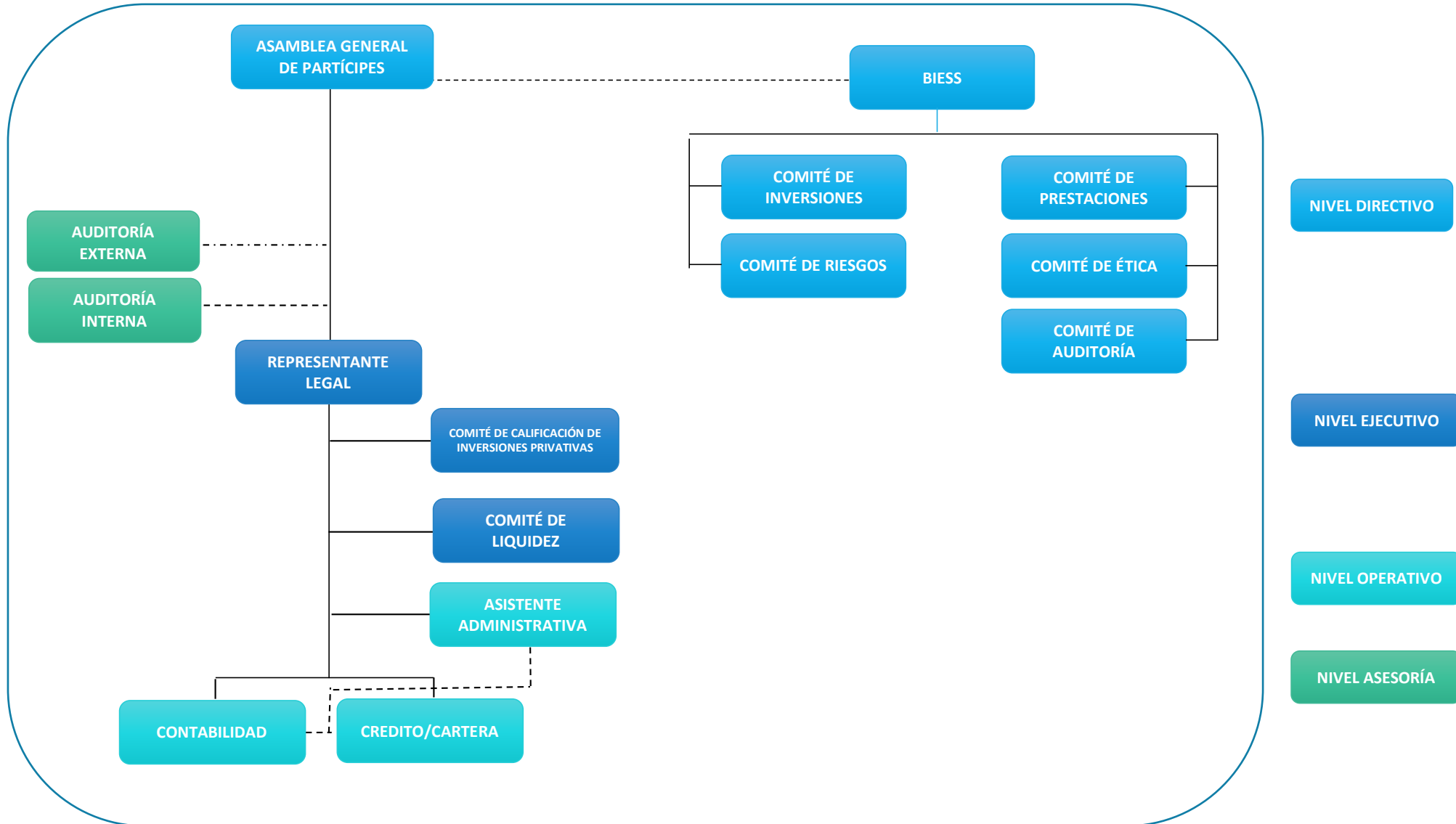
Por lo tanto, será responsabilidad de la dirección y funcionarios el cristalizar lo planificado en una gestión empresarial con resultados a ser evaluados, controlados y monitoreados permanentemente para la adecuada toma de decisiones.

1.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El FCPC-DESPOCH, está estructurado de la siguiente manera:

- a) Asamblea General de partícipes, que es el máximo organismo del Fondo;
- b) Administración del BIESS- Gerente/Representante Legal (Resol: 280-2016-F).
- c) Auditorias (interna y externa)
- d) Comité especial para calificación de inversiones privativas
- e) Comité de liquidez para calificación de inversiones no privativas
- f) Las Áreas de: crédito, contabilidad y asistente administrativa

1.2 DIAGRAMA ESTRUCTURAL FCPC-DESPOCH



Sembrando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

2. FILOSOFÍA ESTRATÉGICA

2.1. MISIÓN

Administrar los aportes de los partícipes bajo criterios de eficiencia, transparencia, seguridad y rentabilidad a través de adecuadas políticas de inversión, que garanticen la entrega de una cesantía capitalizada cuando el afiliado se desvincula laboralmente de la ESPOCH.

2.2. VISIÓN

Ser un ente previsional de referencia a nivel nacional, ofreciendo un plan de cesantía sostenible, rentable y seguro en el largo plazo, brindando alternativas de ahorro y crédito que apoyen el crecimiento socio-económico de nuestros partícipes en el corto plazo.

2.3. OBJETIVOS CORPORATIVOS

- Contar con talento humano comprometido, capacitado e idóneo para desempeñar las funciones inherentes al cargo.
- Fortalecer el Gobierno Corporativo para que respondan a las necesidades de los partícipes y al desarrollo institucional.
- Utilizar los recursos y activos de forma correcta y efectiva dentro de una administración adecuada.
- Contribuir al desarrollo educacional y mejoramiento de la calidad de vida de nuestros partícipes y comunidad universitaria.
- Mejorar continuamente el sistema de control interno.
- Satisfacer las necesidades, requerimientos y medir el nivel de satisfacción de los partícipes en relación a los servicios prestados por el personal del Fondo.
- Garantizar la sostenibilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo, para responder con efectividad a las necesidades de nuestros partícipes.

2.4. VALORES INSTITUCIONALES

VALORES QUE IDENTIFICAN AL FCPC-DESPOCH	
RESPECTO	Por parte del Representante Legal y personal administrativo del FCPC-DESPOCH acepta, valora y actúa con mente abierta ante las diversas opiniones, creencias, culturas y formas de ser del partícipe.
RESPONSABILIDAD	Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte del Representante Legal y personal administrativo del FCPC-DESPOCH.
HONESTIDAD	Cualidad humana del Representante Legal y personal administrativo, al actuar de acuerdo a cómo se piensa y se siente, a través de acciones realizadas que permitan construir la entidad ideal, constituyéndose en un modelo de referencia.
TRANSPARENCIA	Responsabilidad del personal del fondo, en la información proporcionada a los organismos de control, asamblea, partícipes, entre otros. Así como en la rendición social de cuentas de las actividades realizadas.
CONFIANZA	Voluntad firme en la correcta administración de los recursos de los partícipes, para generar rentabilidad económica y social de los aportes.
INTEGRIDAD	Actuar dentro de los más rigurosos principios legales y éticos.
SEGURIDAD:	Administración eficiente de los recursos que garantice una cesantía digna al partícipe para satisfacer sus expectativas.
SOLIDARIDAD:	Ayuda, apoyo, fraternidad y empatía hacia el partícipe que atraviesa una necesidad o situación desafortunada, siendo el FCPC-DESPOCH un ente útil socialmente en los aspectos que favorezcan el bienestar del partícipe.
PERTINENCIA:	Compromiso responsable del personal hacia la entidad, con alto sentido del deber en todas las situaciones, entregando su mejor desempeño para el éxito del FCPC-DESPOCH.
CALIDAD:	Características y propiedades inherentes a los servicios que ofrecen los colaboradores del FCPC-DESPOCH, a fin de satisfacer las necesidades de los partícipes.
TRABAJO EN EQUIPO:	Unión de talentos de la dirección, personal administrativo, con el propósito de colaborar y trabajar coordinadamente, priorizando las metas de la entidad.
LIDERAZGO:	El Representante Legal y el personal administrativo del FCPC-DESPOCH dirigen, orientan, guían con credibilidad, contagian entusiasmo, manifiestan compromiso, ofrecen el mejor esfuerzo y efectividad a sus partícipes.
COMPROMISO:	El personal del FCPC-DESPOCH está comprometido a desempeñar efectivamente todas sus tareas, dentro de los principios éticos.

3. PRODUCTOS Y SERVICIOS

Dentro de los servicios que brinda actualmente el FCPC-DESPOCH están:



CREDI-EFECTIVO

Monto: \$16.000,00

Plazo: 84 meses

Tasa de Interes: 10.00%



CREDI-ORDINARIO

Monto: \$50.000,00

Plazo: 84 meses

Tasa de Interes: 10.00%



ORDINARIO TRADICIONAL

Monto: \$84.000,00

Plazo: 84 meses

Tasa de Interes: 10.95%



EMERGENTE TRADICIONAL

Monto: \$8.000,00

Plazo: 84 meses

Tasa de Interes: 10.95%



CRÉDITO EDUCATIVO

Monto: \$30.000,00

Plazo: 84 meses

Tasa de Interes: 7.50%



HIPOTECARIO

Monto: \$100.000,00

Plazo: 300 meses

Tasa de Interes: 7.95%



PRENDARIOS

Monto: \$30.000,00

Plazo: 48 meses

Tasa de Interes: 10.00%

Sembrando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

4.1. AMBIENTE INTERNO



FORTALEZAS

- Liderazgo basado en el ejemplo y la práctica democrática.
- Gestión administrativa sustentada en la normativa interna y externa.
- Personal comprometido con la administración efectiva del fondo.
- Actitud proactiva del talento humano en la gestión integral del fondo.
- Gestión financiera sana con minimización de riesgos.
- Crecimiento económico sostenido por la gestión financiera interna.
- Personal capacitado e idóneo de acuerdo al perfil de cada puesto.
- Atención ágil, oportuna y personalizada en el proceso crediticio, entrega de préstamos en un tiempo menor al ofertado por las instituciones financieras.
- Ubicación física de las oficinas del Fondo dentro del área de afluencia de los partícipes.
- Tasa de rentabilidad que satisface las expectativas de capitalización de las cuentas individuales de los partícipes.
- Posicionamiento del fondo como una institución solvente, transparente y solidaria.
- Cultura organizacional orientada al trabajo en equipo que facilita el cumplimiento de los objetivos.
- Mecanismos eficientes de recuperación de cartera.
- Amplio portafolio de productos y servicios que satisfacen las necesidades y expectativas de los partícipes.



DEBILIDADES

- Ausencia de metodologías que cuantifiquen el riesgo operativo.
- Sistema informático - contable desactualizado.
- El mejoramiento de los procesos se da por simple inspección y no se lo cuantifica.
- Falta de un Plan de Marketing que permita promocionar los productos y servicios financieros que ofrece el Fondo.
- Ser una entidad cerrada exclusivamente para docentes con nombramiento de la ESPOCH.
- No disponer de infraestructura ni mobiliario propio.
- Desconocimiento del nivel de endeudamiento externo de los partícipes.
- Poca participación de los partícipes en las asambleas convocadas.

4.2. AMBIENTE EXTERNO



OPORTUNIDADES

- Aplicación de economías de escala para la administración del Fondo por parte del BIESS.
- Incremento de la planta docente con nombramiento.
- Tasas de interés más bajas que las del sistema financiero.
- Importante avance de la tecnología permite una mejor interacción con los partícipes.
- Alto nivel remunerativo de los partícipes.
- Apertura del fondo para afiliar al personal administrativo con nombramiento de la ESPOCH.
- Mejora de procesos en base a la experiencia de otros fondos.
- Convenios con instituciones comerciales.
- Estabilidad económica y laboral de los partícipes.
- Procesos burocráticos para instrumentación de créditos en las instituciones financieras.



AMENAZAS

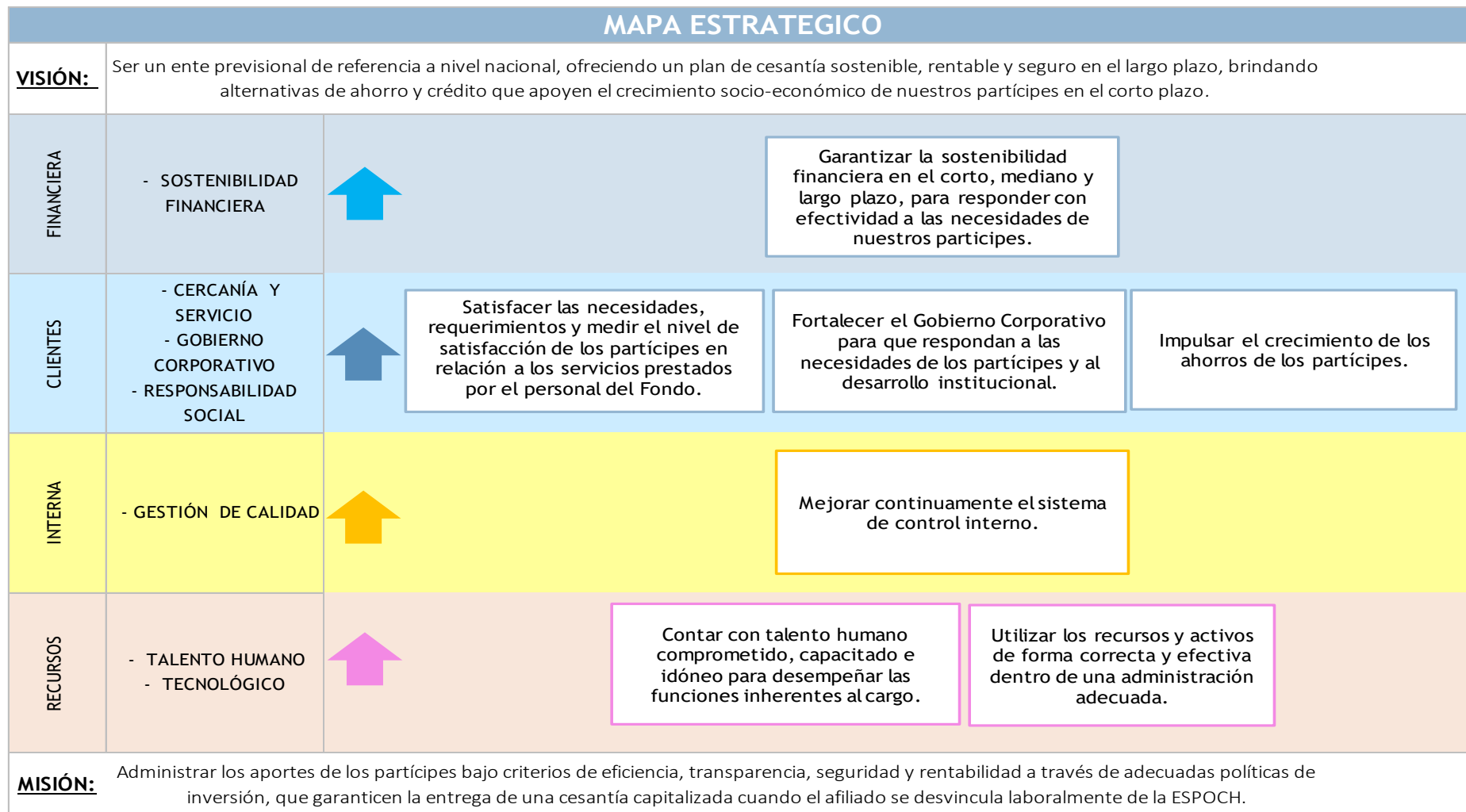
- Normativa emitida por los organismos de control, que no se ajustan a las necesidades particulares del Fondo.
- Congelamiento de sueldos y salarios de los partícipes.
- Reducción del número de profesores aportantes generados por el proceso de jubilación y retiro voluntario.
- Proceso de reformas a nivel institucional que no garantizan la estabilidad laboral.
- Oferta de préstamos hipotecarios por parte del BIESS.
- Disolución voluntaria del fondo.
- Desastres naturales, pandemias, cualquier evento externo que pueda afectar el normal funcionamiento del fondo.
- Entorno económico y político del país.

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA
TALENTO HUMANO	Contar con talento humano comprometido, capacitado e idóneo para desempeñar las funciones inherentes al cargo.	<ol style="list-style-type: none"> Fortalecer las metodologías de reclutamiento, selección e inducción de personal. Capacitar al personal para potenciar sus habilidades profesionales. Implementar mejoras en el sistema de compensación e incentivos institucionales. Fortalecer el clima institucional. Implementar y evaluar el sistema de salud y seguridad ocupacional.
GOBIERNO CORPORATIVO	Fortalecer el Gobierno Corporativo para que respondan a las necesidades de los partícipes y al desarrollo institucional.	<ol style="list-style-type: none"> Capacitar a los miembros de comités para potenciar sus habilidades profesionales que sirva en la toma de decisiones. Fortalecer el sentido de pertenencia de los partícipes con el Fondo. Incentivar a los delegados de la asamblea general que conformen comisiones de trabajo o comités.
TECNOLÓGICO	Utilizar los recursos y activos de forma correcta y efectiva dentro de una administración adecuada.	<ol style="list-style-type: none"> Dotar al personal del FCPC-DESPOCH de las herramientas materiales y tecnológicas necesarias. Proporcionar una fuente de información estructurada, ágil y confiable.
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Contribuir al desarrollo educacional y mejoramiento de la calidad de vida de nuestros partícipes y comunidad universitaria.	<ol style="list-style-type: none"> Ejecutar programas de educación financiera dirigidos a los partícipes y comunidad universitaria.
GESTIÓN DE CALIDAD	Mejorar continuamente el sistema de control interno.	<ol style="list-style-type: none"> Evaluar permanentemente el funcionamiento del sistema de control Interno.
CERCANÍA Y SERVICIO	Satisfacer las necesidades, requerimientos y medir el nivel de satisfacción de los partícipes en relación a los servicios prestados por el personal del Fondo.	<ol style="list-style-type: none"> Crear nuevos productos financieros. Mejorar las condiciones de los créditos de acuerdo a las expectativas de los partícipes. Brindar nuevos servicios adicionales Fortalecer los canales de comunicación institucional para difusión de los productos, servicios y gestión administrativa. Personalizar la atención a los partícipes. Calificar la atención recibida por parte del personal del Fondo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA
SOSTENIBILIDAD FINANCIERA	Garantizar la sostenibilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo, para responder con efectividad a las necesidades de nuestros partícipes.	<p>19: Impulsar el crecimiento de los ahorros de los partícipes</p> <p>20: Incrementar el tamaño del Fondo.</p> <p>21: Mejorar la rentabilidad anual del Fondo.</p> <p>22: Mejorar los procesos de alerta sobre riesgos crediticios.</p> <p>23: Fortalecer el sistema de gestión de cobranza prejudicial y judicial.</p> <p>24: Celebrar nuevos contratos de adhesión, según convocatoria institucional a concurso de nombramiento para Docentes.</p> <p>25: Reintegrar a los partícipes que se han retirado voluntariamente.</p> <p>26: Modificar el estatuto del FCPC-DESPOCH para que los servidores con nombramiento en la ESPOCH puedan incluirse como partícipes activos del Fondo.</p>

6. MAPA ESTRATÉGICO



Sembrando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

7. PROYECTOS ESTRATÉGICOS Y PLANES DE ACCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA	TAREA	AREA RESPONSABLE	INDICADOR
1 TALENTO HUMANO	Contar con talento humano comprometido, capacitado e idóneo para desempeñar las funciones inherentes al cargo.	1. Fortalecer las metodologías de reclutamiento, selección e inducción de personal.	Elaborar una normativa de reclutamiento, selección e inducción de personal.	Representante Legal Asistente administrativa	Tiempo de permanencia del personal.
			Capacitar al personal encargado del reclutamiento, selección e inducción.		
			Documentar formalmente los procesos operativos para que el nuevo personal conozca sus actividades.		
		2. Capacitar al personal para potenciar sus habilidades profesionales.	Identificar la necesidad de capacitación.	Representante Legal Asistente administrativa	Capacitaciones impartidas al personal
			Seleccionar empresas de capacitación reconocidas en el país, que se ajusten a la temática y presupuesto requeridos.		
			Evaluar el desempeño con la aplicación de lo aprendido en cuanto a errores e iniciativas		
		3. Implementar mejoras en el sistema de compensación e incentivos institucionales.	Elaborar un plan de incentivos.	Representante Legal Asistente administrativa	Cumplimiento de Objetivos
			Determinar objetivos, metas, indicadores.		
			Evaluación de desempeño.		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA	TAREA	AREA RESPONSABLE	INDICADOR	
		4. Fortalecer el clima institucional.	Asignar un espacio físico una vez al mes para poder socializar temas inherentes al ambiente laboral.	Representante Legal Asistente administrativa	Grado de satisfacción del personal	
			Elaborar encuestas al personal para conocer su aceptación con el clima laboral.			
			Impulsar actividades sociales.			
		5. Implementar y evaluar el sistema de salud y seguridad ocupacional.	Cumplir con lo que dispone el Ministerio de Trabajo (SUT)	Representante Legal Asistente administrativa	Riesgo laboral	
	Celebrar convenios con centros de salud que monitoreen constantemente el estado de salud del personal.					
2	GOBIERNO CORPORATIVO	Fortalecer el Gobierno Corporativo para que respondan a las necesidades de los partícipes y al desarrollo institucional.	6. Capacitar a los miembros de comités para potenciar sus habilidades profesionales que sirva en la toma de decisiones.	Representante Legal Asistente administrativa	Capacitaciones a los miembros de comités.	
						Focalizar áreas prioritarias de capacitación.
						Seleccionar empresas de capacitación reconocidas en el país, que se ajusten a la temática y presupuesto requeridos.
			Evaluar el impacto de la capacitación.			
		7. Fortalecer el sentido de pertenencia de los partícipes con el Fondo.	Diseñar una estrategia de comunicación.	Representante Legal Asistente administrativa	Participación de socios	
			Mejorar la interacción de los partícipes en las asambleas.			
Impulsar actividades sociales para conocer las expectativas de los partícipes de los productos y servicios que el Fondo ofrece.						

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA	TAREA	AREA RESPONSABLE	INDICADOR	
		8. Incentivar a los delegados de la asamblea general que conformen comisiones de trabajo o comités.	Elaborar un reglamento para pago de dietas.	Representante Legal Asistente Administrativa	Participación de socios	
3	TECNOLÓGICO	Utilizar los recursos y activos de forma correcta y efectiva dentro de una administración adecuada.	9: Dotar al personal del FCPC-DESPOCH de las herramientas materiales y tecnológicas necesarias.	Elaborar una normativa que regule la asignación de recursos y su adecuada utilización.	Asistente administrativa Representante Legal	Requerimientos del personal Efectividad en el uso de los gastos
			10: Proporcionar una fuente de información estructurada, ágil y confiable.	Organizar, digitalizar, indexar y archivar digitalmente la documentación histórica del Fondo.	Contabilidad Crédito Asistente administrativa	Gestión documental
			11: Ejecutar programas de educación financiera dirigidos a los partícipes y comunidad universitaria.	Utilizar los canales de comunicación para dar a conocer los programas de educación financiera. Realizar acuerdos con Docentes de la universidad para incentivar a los estudiantes a realizar los PEF.	Representante Legal Asistente administrativa	Personas capacitadas sobre educación financiera
4	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Contribuir al desarrollo educacional y mejoramiento de la calidad de vida de nuestros partícipes y comunidad universitaria.				
5	GESTIÓN DE CALIDAD	Mejorar continuamente el sistema de control interno.	12. Evaluar permanentemente el funcionamiento del sistema de control Interno.	Actualizar los manuales, políticas y procedimientos para que el personal conozca las actividades inherentes a su cargo.	Asistente administrativa	Hallazgos de auditoria
				Contratar auditorías (interna y externa) que evalúen periódicamente el sistema de control interno adoptado por el Fondo.	Representante Legal Asistente administrativa	
				Implementar acciones correctivas en caso de existir No Conformidades.	Representante Legal	
				Monitorear la efectividad de las acciones correctivas implementadas.	Representante Legal	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA	TAREA	AREA RESPONSABLE	INDICADOR	
6	CERCANÍA Y SERVICIO	Satisfacer las necesidades, requerimientos y medir el nivel de satisfacción de los partícipes en relación a los servicios prestados por el personal del Fondo.	Realizar un sondeo de mercado para determinar las necesidades crediticias de los partícipes y su capacidad de endeudamiento.	Créditos	Crecimiento de colocaciones	
			13: Crear nuevos productos financieros.	Realizar convenios institucionales con concesionarias de vehículos, inmobiliarias, casas comerciales para adquisición de equipos tecnológicos, entre otros.		Representante Legal Crédito
			14: Mejorar las condiciones de los créditos de acuerdo a las expectativas de los partícipes.	Evaluar la capacidad de pago o endeudamiento de los partícipes.	Créditos	Créditos atendidos
				Realizar un sondeo de mercado para determinar las necesidades crediticias de los partícipes.		
			15: Brindar nuevos servicios adicionales.	Viabilizar la contratación de servicios exequiales con funerarias y seguros de salud.	Representante Legal Crédito	Cobertura de servicios adicionales
			16: Fortalecer los canales de comunicación institucional para difusión de los productos, servicios y gestión administrativa.	Elaborar un Plan de Marketing.	Representante Legal Asistente administrativa	Visitas a los canales de comunicación online
Contratar servicios de marketing digital.						

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA	TAREA	AREA RESPONSABLE	INDICADOR
		17: Personalizar la atención a los partícipes.	Planificar visitas presenciales en los diferentes campus de la universidad.	Créditos	Partícipes atendidos de manera personalizada
			Gestionar ferias y exposiciones para dar a conocer los productos y servicios que ofrece el Fondo.	Representante Legal Asistente administrativa Crédito	
			Implementar aplicativos móviles	Representante Legal Asistente administrativa	
		18: Calificar la atención recibida por parte del personal del Fondo.	Adquirir pulsadores físicos para medir la satisfacción de la atención recibida.	Representante Legal Asistente administrativa	Satisfacción de los partícipes en el servicio recibido
			Crear un buzón de quejas y reclamos.	Asistente administrativa	Número de quejas presentadas
		7	Garantizar la sostenibilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo, para responder con efectividad a las necesidades de nuestros partícipes.	19: Impulsar el crecimiento de los ahorros de los partícipes.	Fomentar confianza en los partícipes a través de la transparencia de información.
Motivar al ahorro de los Fondos de Reserva y aportes adicionales.					
Dar a conocer a los partícipes de los rendimientos que generan por el ahorro en su cuenta.					
20: Incrementar el tamaño del Fondo.	Dar a conocer a través de volantes publicitarios a los funcionarios con nombramiento de la ESPOCH los beneficios que tiene el Fondo.			Representante Legal Asistente administrativa	Crecimiento del activo
	Realizar convenios institucionales				

Sembrando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA	TAREA	AREA RESPONSABLE	INDICADOR
			para que en la página web de la ESPOCH se pueda publicar información del Fondo.		
		21: Mejorar la rentabilidad anual del Fondo.	Cumplir con la meta anual en la colocación de las inversiones privadas.	Crédito	Comportamiento de la rentabilidad del Fondo
			Invertir los fondos disponibles a corto, mediano plazo, con sujeción a la normativa vigente Colocar las inversiones a tasas de interés rentables y seguras.	Representante Legal Asistente administrativa	
		22: Mejorar los procesos de alerta sobre riesgos crediticios.	Desarrollar metodologías de análisis de crédito	Representante Legal Créditos	Participes con cartera vencida
			Cruce de información crediticia con el BIESS	Créditos	
		23: Fortalecer el sistema de gestión de cobranza prejudicial y judicial.	Establecer mecanismos idóneos para la gestión de cobranza con terceros.	Representante Legal Créditos	Cartera morosa
			Establecer cronogramas para realizar visitas a deudor y garantes.	Créditos	
			Contratar empresas especializadas de cobranza.	Representante Legal Asistente administrativa	

ando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INICIATIVA	TAREA	AREA RESPONSABLE	INDICADOR
		24: Celebrar nuevos contratos de adhesión, según convocatoria institucional a concurso de nombramiento para Docentes.	Solicitar a Talento Humano información sobre nuevos docentes con nombramiento.	Representante Legal Asistente administrativa	Afiliaciones de docentes con nombramiento
			Crear campañas publicitarias orientadas a este público objetivo.	Representante Legal Asistente administrativa Crédito	
			Socializar con los docentes nuevos con nombramiento los beneficios del fondo a través de la estrategia comunicacional.		
		25: Reintegrar a los partícipes que se han retirado voluntariamente.	Crear campañas publicitarias orientadas a este público objetivo.	Representante Legal Asistente administrativa Créditos	Reactivación de Participes Pasivos
		26: Modificar el estatuto del FCPC-DESPOCH para que los servidores con nombramiento en la ESPOCH puedan incluirse como partícipes activos del Fondo.	Mantener reuniones de trabajo con los partícipes, para evaluar la posibilidad de incluir a nuevos afiliados al Fondo.	Representante Legal Asistente administrativa	Numero de Participes
			Elaborar la propuesta de reforma estatutaria.	Representante Legal Asistente administrativa	

ando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

8. INDICADORES PARA MEDIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INICIATIVA	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	2021	2022	2023	2024	2025
1. Fortalecer las metodologías de reclutamiento, selección e inducción de personal.	Tiempo de permanencia del personal.	# de desvinculaciones por año	2	1	0	0	1	1
2. Capacitar al personal para potenciar sus habilidades profesionales.	Capacitaciones impartidas al personal	# de capacitaciones impartidas / # de capacitaciones planificadas	25%	60%	70%	80%	90%	100%
	Tiempo de entrega de la información.	# de llamados de atención	0	< 2	< 2	< 2	< 2	< 2
3. Implementar mejoras en el sistema de compensación e incentivos institucionales.	Cumplimiento de Objetivos	Objetivos alcanzados / Objetivos Planteados	0	75%	80%	85%	90%	95%
4. Fortalecer el clima institucional.	Grado de satisfacción del personal	# de inconformidades (cuestionario) / # de preguntas realizadas (cuestionario)	0	80%	85%	90%	95%	100%
5. Implementar y evaluar el sistema de salud y seguridad ocupacional.	Riesgo laboral	# de casos resueltos / # de casos presentado	0	100%	100%	100%	100%	100%
6. Capacitar a los miembros de comités para potenciar sus habilidades profesionales que sirva en la toma de decisiones.	Capacitaciones a los miembros de comités.	# de capacitaciones impartidas / # de capacitaciones planificadas	0	100%	100%	100%	100%	100%
7. Fortalecer el sentido de pertenencia de los partícipes con el Fondo.	Participación de socios	# de Asistentes en asamblea / # de Partícipes	57%	70%	75%	75%	80%	72%

Sembrando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

INICIATIVA	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	2021	2022	2023	2024	2025
8. Incentivar a los delegados de la asamblea general que conformen comisiones de trabajo o comités.		# de asistentes/ # de miembros de comité	0	75%	75%	75%	75%	75%
9: Dotar al personal del FCPC-DESPOCH de las herramientas materiales y tecnológicas necesarias.	Requerimientos de personal	Requerimientos atendidos/ total requerimientos presentados	0	75%	80%	85%	90%	95%
	Efectividad en el uso de los gastos	Gasto/ Utilidad	16%	15.50%	14%	14,50%	13%	13.50%
10: Proporcionar una fuente de información estructurada, ágil y confiable.	Gestión documental	# de folders digitalizados / # de folders	0	70%	75%	80%	85%	90%
11: Ejecutar programas de educación financiera dirigidos a los partícipes y comunidad universitaria.	Personas capacitadas sobre educación financiera	# de capacitados por año / # mínimo de capacitados requeridos en el PEF	100%	100%	100%	100%	100%	100%
12. Evaluar permanentemente el funcionamiento del sistema de control Interno.	Hallazgos de auditoria	# de observaciones informadas	2	1	1	1	1	1
13: Crear nuevos productos financieros.	Crecimiento de colocaciones	Cartera colocada / Cartera presupuestada	105%	90%	91%	92%	93%	94%
14: Mejorar las condiciones de los créditos de acuerdo a las expectativas de los partícipes.	Créditos aprobados	# de créditos aprobados/ # solicitudes de crédito presentadas	100%	99%	99%	100%	100%	100%

INICIATIVA	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	2021	2022	2023	2024	2025
15: Brindar nuevos servicios adicionales.	Cobertura de servicios adicionales	# de partícipes beneficiarios (servicio adicional) / # de Partícipes	0	20%	25%	30%	30%	35%
16: Fortalecer los canales de comunicación institucional para difusión de los productos, servicios y gestión administrativa.	Visitas a los canales de comunicación online	# de visitas a los canales de comunicación	0	80	90	100	110	120
17: Personalizar la atención a los partícipes.	Partícipes atendidos de manera personalizada	# de personas atendidas / # de personal que se planea visitar	0	10%	12%	14%	16%	18%
18: Calificar la atención recibida por parte del personal del Fondo.	Satisfacción de los partícipes en el servicio recibido	# de partícipes satisfechos / # partícipes atendidos	0	90%	91%	92%	93%	94%
	Número de quejas presentadas	# de requerimientos atendidos / # de requerimientos receptados	0	90%	91%	92%	93%	94%
19: Impulsar el crecimiento de los ahorros de los partícipes.	Crecimiento de las captaciones	Cuenta individual / Cuenta individual del año base - 1	16.08%	16.50%	17%	17%	17.50%	18%
20: Incrementar el tamaño del Fondo.	Crecimiento del activo	Activos año vigente / Activos año base -1	12.34%	14%	15%	16%	17%	18%
21: Mejorar la rentabilidad anual del Fondo.	Comportamiento de la Rentabilidad del Fondo	Rentabilidad / Rentabilidad del año base - 1	7.02%	7.12%	7.22%	7.32%	7.42%	7.52%

Sembrando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....

INICIATIVA	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	2021	2022	2023	2024	2025
22: Mejorar los procesos de alerta sobre riesgos crediticios.	Participes con cartera vencida	# de participes con cartera vencida / # participes del Fondo	0.95%	0.90%	0.90%	0.85%	0.85%	0.85%
23: Fortalecer el sistema de gestión de cobranza prejudicial y judicial.	Cartera morosa	Monto de cartera morosa / Monto de cartera	0.02%	< 3 %	< 3 %	< 2,5 %	< 2.5 %	< 2 %
24: Celebrar nuevos contratos de adhesión, según convocatoria institucional a concurso de nombramiento para Docentes.	Afiliaciones de Participes con nombramiento	# de participes captados / # total de docentes con nombramiento	0	20%	40%	60%	80%	100%
25: Reintegrar a los participes que se han retirado voluntariamente.	Reactivación de Participes Pasivos	# de participes pasivos / # de participes activos	1.90%	1.58%	1.26%	0.94%	0.62%	0.30%
26: Modificar el estatuto del FCPC-DESPOCH para que los servidores con nombramiento en la ESPOCH puedan incluirse como participes activos del Fondo.	Numero de Participes	# de servidores con nombramiento (afiliados) / # de servidores con nombramiento de la ESPOCH	0	17%	22%	27%	32%	37%

Riobamba, 26 de noviembre de 2020.



Mg. Johana Latorre Hernández
REPRESENTANTE LEGAL
FCPC-DESPOCH



Sembrando hoy Seguridad...para cosechar mañana Tranquilidad....