

INFORME DE GERENCIA GENERAL

Quito 9 de Enero del 2015

Apreciados Accionistas, señor Presidente.

Me es grato poder dirigirme a Ustedes como Gerente General de la compañía SINDESECUADOR S.A. en esta Junta General Ordinaria de Accionistas, que se realiza en observancia a ley y al estatuto de la compañía, a continuación presento el informe de Gestión y Rendición de Cuentas del periodo 2014.

Cuando en Abril 2014 asumí las funciones de Gerente General y Representante Legal, en votación dividida pero con la mayoría legal, debido a que se realizaba una intervención a la Administración saliente, nos fijamos objetivos en función a tres aspectos fundamentales, la Seguridad y salud Ocupacional, la Calidad y el Crecimiento de la empresa así se procuró cumplir estos objetivos con entrega y tenacidad personal a lo largo del periodo 2014.

Objetivos:

1. Cumplir con la Seguridad y Salud Ocupacional de la compañía en un 80% de implementación y evaluación.
2. Definir, desarrollar, implantar el sistema de Calidad ISO 9001.
3. Gestionar el Crecimiento de la empresa que viene con un indicador negativo y pasarlo a positivo controlando el Gastos y gestionando los costos de forma adecuada.

A continuación este documento tiene un resumen desarrollado en función de los objetivos mencionados.

Cumplir con la Seguridad y Salud Ocupacional de la compañía en un 80% de implementación y evaluación.

Conscientes del compromiso que tenemos con los empleados y los legales y reglamentarios con el estado teniendo como punto de partida un indicador del 23 % de cumplimiento desarrollado en el periodo 2013, se tomó el reto para lo cual se invirtió recursos tanto externos como internos para hacer posible el cumplimiento de este compromiso, así en recursos externos se invirtió 3000 dólares para tener el asesoramiento de personal calificado en la Materia a nuestro personal interno, proyecto que lidere personalmente en su desarrollo e implementación del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, teniendo un cumplimiento 77% de implementación y en la autoevaluación en el reporte de índices reportados al Ministerio de Relaciones Trabajo un 74 % al finalizar el periodo 2014. Dando como cumplido el objetivo hasta el día de hoy.

Hasta la fecha entrego ya disponible después de haber realizado en este periodo la elaboración y desarrollo, El Reglamento Interno de trabajo de SINDESECUADOR S.A. aprobado por el Ministerio de Trabajo, en un trabajo conjunto con los Jefes Operativos, donde se encuentran las normas y procedimientos para el cumplimiento de las funciones, deberes, obligaciones y responsabilidades para la buena marcha de las relaciones laborales.

Definir, desarrollar, implantar el sistema de Calidad ISO 9001.

Lidere el desarrollo, la implantación y la Implementación del Sistema de Gestión de Calidad en la compañía y se tiene hasta el momento un avance del 60%, medida con documentación existente y disponible, a este proyecto se destinó 3000 dólares para contratación de asesoramiento externo.

En este proyecto se Generó y Gestiono la estructura que posee SINDESECUADOR S.A. a nivel de organización, que se muestra en la siguiente documentación que se encuentran difundidos, revisados y aprobados:

El Manual de Gestión de la Calidad, con todas sus directrices, difundido y aprobado a los miembros y por los miembros del Comité Ejecutivo de SINDESECUADOR S.A.

El Comité Ejecutivo es un ente interno que se creó en el año 2012 conformado por los miembros estratégicos de la compañía, como son los Jefes Operativos, Jefe de Finanzas, y Gerente General, este ente tiene como objetivo ayudar en la Gestión de la Gerencia para la toma de decisiones y acciones en el desarrollo y cumplimiento de objetivos, plan estratégico e inversión de la compañía.

El Mapa de procesos de la organización, difundido y aprobado a los miembros y por los miembros del Comité Ejecutivo de SINDESECUADOR S.A.

El Organigrama, difundido, revisado por los miembros del Comité Ejecutivo de SINDESECUADOR S.A. y aprobado por los mismos.

Se tienen las Funciones y Responsabilidades Definidas y difundidas para cada cargo, descritas en el documento denominado Descripción de posición.

Gestione Capacitación interna Administrativa y Legal a los miembros del Comité Ejecutivo, con la participación de proveedores externos (Dr. Wilmer Córdor experto Tributario, Abogada Denisse Silva).

Realice mejoras en la Negociación con nuestros proveedores externos (Medicina preventiva, Sistemas de Aplicaciones contables, Abogada y Dr. Wilmer Condor).

Gestionar el Crecimiento de la empresa que viene con un indicador negativo y pasarlo a positivo controlando el Gastos y gestionando los costos de forma adecuada.

Realice personalmente la Gestión y Seguimiento del Gastos no Deducibles donde se tiene un gasto limpio en un 80% justificado con facturas, colaborando de esta forma con el fisco y la organización.

Realice personalmente la Gestión, cálculo y manejo de impuestos, patente con respecto al patrimonio de la organización, impuesto a la renta.

Realice personalmente la Gestión y administración del pago y provisión de deudas y utilidades a los accionistas, se realiza el pago total de utilidades de socios los periodos 2011,2012 y 2013.

Maneje, custodie la administración de dinero de Caja General.

Realice personalmente la Gestión de cobros y se deja políticas de negociación y cobranzas. Se termina este periodo con una cartera de 192210.06 dólares para recuperar cabe anotar que el 65% de esta cartera son clientes que prestan servicio al Estado Ecuatoriano y que justifican su incumplimiento debido a la falta de pago de su principal cliente hacia ellos que tampoco ha sido realizada por lo que sufrimos un efecto de cascada hacia nuestra organización.

Impulse y se me designo para que realice personalmente la Gestión y compra de un Terreno de 750 metros cuadrados en la parroquia de Amaguaña, por un valor de 25000 dólares asentados contablemente.

A continuación se detalla el crecimiento que se tuvo la compañía en este periodo 2014 con un incremento en ventas del 43.54% y con un gasto de 34.69%, dando este resultado un crecimiento de la empresa del 8.85 %, Teniendo un crecimiento en utilidad de nueve puntos en el periodo 2014 con respecto al 2013.

CRECIMIENTO

| | VENTAS(INGRESOS) Ventas actuales- ventas anteriores/ventas anteriores | GASTOS | UTILIDAD |
|-----------|---|--------|----------|
| 2013-2014 | 43.54 | 34.69 | 8.85 |
| 2012-2013 | 24.04 | 24.56 | -0.52 |
| 2011-2012 | 43.54 | 34.69 | 8.85 |
| 2010-2011 | 63.78 | 63.02 | 0.75 |

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es mi deber como Gerente General manifestar las siguientes recomendaciones:

Se Debe realizar la evaluación del personal que tiene los cargos estratégicos, específicamente de las Jefaturas Operativas existentes hoy en día para justificar su presencia en cumplimiento a sus funciones de acuerdo a la descripción de posición que se tiene en la compañía, principalmente en las funciones de Negociación y venta del servicio, realización del servicio, y recuperación de cartera, esta evaluación no me fue permitida realizar en Agosto del 2014 por lo que sugiero en este periodo 2015 se realice y se tome en cuenta además el cumplimiento de objetivos asignados en el Plan Estratégico, recomiendo se revise el peso que tiene cada objetivo en las personas que están a cargo o participan para que exista equilibrio en la carga objetivos y resultados de cada Jefatura y no se recargue solo a ciertos Frentes, esa es la Gestión y labor de la Gerencia.

Con la evaluación medición y teniendo los indicadores de este proceso la Gerencia General podría tomar libremente esta información y tomar las acciones y medidas que crea pertinentes amparada legalmente y pueda gestionar los cambios y mejoras que vea adecuados y convenientes para la compañía.

Recomiendo que se mida la rentabilidad y utilidad que cada Jefe Operativo genera en su frente de trabajo, los bienes generados por cada uno, y el recurso que utilizan tanto humano como económico y logístico debe ser acorde con lo que generan, así el pago de salario ante los Accionistas, Estado y Trabajadores será justificado.

La gerencia debe despertar ante el reto, debe aprender sus responsabilidades y debe asumir el liderazgo para el cambio en estos tiempos que nos encontramos, por lo que recomiendo que la Gerencia de SINDESEUADOR se capacite en el área de administración de empresas en caso de no tener la formación académica o a su vez se contrate al personal idóneo que pueda probar el manejo de su gestión de forma independiente, imparcial y coherente con sus actividades, promoviendo así la confianza de todos los accionistas.

Recomiendo se realice políticas y protocolos de contratación para formar parte de la nómina de empleados de la compañía para los miembros accionistas. De esta manera y con la directrices claras la Gerencia garantiza la libertad de exigir evaluar y medir a cada uno de los empleados, o a su vez se considere que a mediano plazo ningún miembro accionista sea parte de la nómina de empleados de la compañía para que de esta forma en la Gestión de la Gerencia no exista el conflicto.

La creación de constancia de propósitos ante las políticas y resoluciones tomadas para el mejoramiento de las ventas y servicios necesitan ser probadas en el tiempo y no ser cambiadas amparados en el justificativo de que no puedo cumplir, las políticas deberán estar vigentes por lo menos un periodo contable.

Los recursos tienen tres características principales: 1) utilidad, 2) disponibilidad limitada y 3) potencial de agotamiento o consumo, por lo tanto poner a todos en la compañía a trabajar para lograr la transformación es el camino y la transformación es trabajo de todos.

Por último el Modelo del Interés Propio es un modelo pobre en comparación con el Modelo del Compromiso. El Modelo del Interés Propio nos inspira a esperar lo peor de los demás y con esto logra que aflore lo peor de nosotros mismos y es lo que está pasando en esta compañía. El Modelo del Compromiso, por su parte, tal vez no nos inspire a esperar lo mejor de los demás, pero sí nos inspira a adoptar un punto de vista decididamente más optimista".

W. Edwards Deming decía, refiriéndose a empresas de Estados Unidos de América, que "estamos siendo arruinados por gente haciendo su mejor esfuerzo; y sería mejor que esa gente no se presentaran a trabajar". Lo mismo puedo decir que está sucediendo en nuestra organización.



Ing. Mercedes Ashqui

C.I. 171161512-8