

Estatuto orgánico por procesos de gestión pública y desempeño según las competencias de los funcionarios de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del GAD de Quevedo

Autores

Alvarez Tubay, Sara¹

<https://orcid.org/0000-0002-8546-743X>

Bremero Leonardo Fabiani Orbea¹

<https://orcid.org/0000-0002-0327-2250>

Autor de correspondencia: ssat1207@gmail.com

RESUMEN

El propósito del presente documento implicó el diseño de un Estatuto Orgánico por procesos de gestión pública en correspondencia a las competencias de los funcionarios de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del GAD de Quevedo. Al respecto, el ordenamiento jurídico de la República del Ecuador promueve la calidad en la gestión pública, por lo cual, es pertinente la revisión permanente en todas las instancias de su estructura operativa con miras al fortalecimiento de su capacidad de respuesta frente a las demandas de la sociedad. Así mismo, se reportan nudos críticos y situaciones por mejorar en la gestión estratégica y operativa a la falta de un Estatuto Orgánico que regule la materia. Con base a ello, se presumió la necesidad de la propuesta en virtud de la inexistencia de un documento institucional de carácter particular para el área objeto de estudio que permita coadyuvar en el mejoramiento del desempeño y cumplimiento de su misión organizacional. Para el logro de este objetivo la investigación se constituye en un estudio de campo, con apoyo en una revisión bibliográfica; de carácter descriptivo. Se aplicaron las técnicas de la Encuesta y la Entrevista, utilizando como Instrumentos de recolección el Cuestionario y Guion de entrevistas, respectivamente. Los resultados fueron interpretados a la luz de las fuentes teóricas disponibles, antecedentes, ordenamiento legal y el aporte de la investigadora. Entre los mismos destaca la necesidad del documento en cuestión, la intención de participación entre los integrantes de Dirección objeto de estudio por atender las situaciones por mejorar reportadas relacionadas a la unificación de criterios institucionales para la mejora del desempeño en las actividades pertinentes al planeamiento urbano y ordenamiento territorial del GAD de Quevedo. Se recomienda la aplicación de la propuesta, con un esfuerzo de sensibilización hacia a la misma y actividades de actualización y formación en las áreas laborales involucradas.

Descriptores: Estatuto, eficacia, planeamiento urbano, ordenamiento territorial, municipio.

Abstract: The purpose of this document implied the design of an Organic Statute for public management processes in correspondence with the competencies of the officials of the Directorate of Urban Planning and Territorial Planning of the GAD of Quevedo. In this regard, the legal system of the Republic of Ecuador promotes quality in public management, therefore, permanent review in all instances of its operational structure is pertinent with a view to strengthening its capacity to respond to the demands of the society. Based on this, the need for the proposal was presumed due to the lack of an institutional document of a particular nature for the area under study that allows it to contribute to the improvement of performance and fulfillment of its organizational mission. To achieve this objective, the research is constituted in a field study, supported by a bibliographic review; descriptive in nature. The techniques of the Survey and the Interview were applied, using the Questionnaire and Interview Script as collection instruments, respectively. The results were interpreted in the light of the available theoretical sources, antecedents, legal order and the contribution of the researcher. Among these, the need for the document in question stands out, the intention of participation among the members of the Directorate under study to address the reported situations for improvement related to the unification of institutional criteria for the improvement of performance in the activities pertinent to urban planning and territorial ordering of the GAD of Quevedo. The application of the proposal is recommended, with an effort to raise awareness about it and update and training activities in the work areas involved.

Descriptors: Statute, efficiency, urban planning, land use, municipality

¹ Universidad Estatal de Milagro/UNEMI

1. Introducción

1.1 Antecedentes

La gestión pública es hoy un fenómeno objeto de estudio de gran relevancia y significado por las implicaciones de su incidencia e impacto procuran en la sociedad. De allí, que se relacione con las tendencias vinculadas a los conceptos de calidad a fin de impregnarle nuevas capacidades de respuesta frente a las demandas y exigencias cambiantes de la sociedad.

En este sentido, cabe destacar lo planteado por Malvicino (2001)

En los últimos años hemos sido testigos del surgimiento de la cuestión “Calidad” con una vitalidad que no reconoce antecedentes inmediatos. Se trata de una nueva vertiente de exigencias, requisitos, metodologías de trabajo, presentación de productos, etc. que viene operando como un instrumento de diferenciación de bienes y servicios. (p.3)

En este orden, puede inferirse que los fundamentos de la calidad están impregnando a todos los escenarios de la cotidianidad, mediante procesos permanentes de evaluación de procedimientos, metodologías de trabajos, control y seguimiento; así como nuevos estándares e indicadores para el abordaje de las situaciones más diversas, que persigan elevar la calidad de vida y la satisfacción de clientes y usuarios en todos los ámbitos.

De esta manera, la aplicabilidad de la calidad se está expandiendo en el contexto empresarial, pero también a sectores vinculados a la administración pública como lo es educación, salud y demás organismos de los Estados nacionales.

En este orden de ideas, Malvicino (2001) destaca “La irrupción del ciudadano como unidad de referencia del servicio público y no la burocracia irrepresentativa como beneficiaria primaria de la gestión pública ubica el tema en el campo de la gestión de la calidad.” (p. 4). Es decir, la calidad es asumida como pertinente a lo humano. Entonces, el ciudadano, merece calidad en el desarrollo de la gestión de sus representantes, ejecutores de la actividad estatal en todos sus órdenes.

Efectivamente, en varias naciones del planeta, estas premisas, han encontrado espacio dentro de las ciencias administrativas y de la gestión pública, como alternativas válidas para el cumplimiento de los objetivos planteados como sociedad.

Al respecto, para el caso de la república del Ecuador, estas premisas evolucionaron para convertirse en garantías constitucionales al ser incorporadas a la carta fundamental que configura la sociedad que hemos de construir: nuestra Constitución (2008).

En este sentido, la Constitución (2008) la palabra CALIDAD, está suscrita por lo menos unas cuarenta y un (41) veces a lo largo y ancho del texto constitucional, abarcando aspectos como la educación, ambiente, salud, pero muy especialmente lo referido a la propia gestión de las autoridades del Estado y su relación con los ciudadanos como beneficiarios directos de su acción. Así, la Constitución (2008) establece en su artículo 340, por ejemplo:

El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte. (p.106)

Todo ello regulado, además, por lo establecido en el Código Orgánico Administrativo (COA) (2017). Este instrumento legal precisa en su artículo 2 los principios que rigen la caracterización del deber ser de la gestión de una instancia o ente público: “Aplicación de los principios generales. En esta materia se aplicarán los principios previstos en la Constitución, en los instrumentos internacionales y en este Código” (p. 3)

De la misma manera, define para efectos de su aplicación los criterios de eficacia, eficiencia y calidad, establecidos de la siguiente manera, según el COA (2017), en su artículo 3, habla de la eficacia la cual define como “Las actuaciones administrativas que se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de

sus competencias”. (p.3). Conceptualiza también a la eficiencia, en su artículo 4 como: “actuaciones administrativas aplicarán las medidas que faciliten el ejercicio de los derechos de las personas. Se prohíben las dilaciones o retardos injustificados y la exigencia de requisitos puramente formales” (ob cit). Así mismo, asume a la calidad, en su artículo 5 como la situación donde “Las administraciones públicas deben satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de las personas, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos” (ob cit).

En otras palabras, la gestión pública en la República del Ecuador se rige por criterios claramente definidos y que apuntan a la satisfacción del ciudadano, con carácter de obligatoriedad para todo los procedimientos y métodos concebidos y aplicados, en el marco de la ley, por todos los funcionarios públicos en todas las instancias y niveles de acción.

Este alcance abarca todos los niveles de gestión, incluyendo el municipal.

En este contexto, el régimen municipal está consagrado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y establece sus competencias en la Constitución (2008) en su artículo 264:

Los gobiernos municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley: 1. Planificar el desarrollo cantonal y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural. 2. Ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el cantón. 3. Planificar, construir y mantener la vialidad urbana. 4. Prestar los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, depuración de aguas residuales, manejo de desechos sólidos, actividades de saneamiento ambiental y aquellos que establezca la ley. 5. Crear, modificar o suprimir mediante ordenanzas, tasas y contribuciones especiales de mejoras. 6. Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte público dentro de su territorio cantonal. 7. Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley (p.86)

De la misma manera, ob cit (2008):

8. Preservar, mantener y difundir el patrimonio arquitectónico, cultural y natural del cantón y construir los espacios públicos para estos fines. 9. Formar y administrar los catastros inmobiliarios urbanos y rurales. 10. Delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas de mar, riberas y lechos de ríos, lagos y lagunas, sin perjuicio de las limitaciones que establezca la ley. 11. Preservar y

garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las playas de mar, riberas de ríos, lagos y lagunas. 12. Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras. 13. Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios. 14. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias. (p.87)

Con base al marco legal, los gobiernos municipales poseen una estructura organizativa que responde a esas competencias, determinadas además por los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación que enmarca a la organización del Estado en Ecuador.

La instancia municipal reviste significado ya que se encuentra en un nivel muy cercano al Ciudadano. En este contexto, todos los gobiernos municipales están llamados al fortalecimiento de su estructura operativa para dar respuestas a las demandas ciudadanas e institucionales tanto a lo interno, como a lo extrainstitucional.

En este contexto, se encuentra Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo que rige la actividad municipal en este cantón ecuatoriano. Entre sus competencias destaca las acciones que deben emprenderse en materia de urbanismo y ordenamiento territorial, por lo cual, su incidencia e importancia es significativa, por lo cual, las acciones emprendidas por su Dirección de Planeamiento urbano tienen gran impacto en la población.

De esta manera, atendiendo las premisas fundamentales de la eficacia, eficiencia y calidad en la gestión pública presentes en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; es necesario la frecuente revisión y análisis de los procesos de gestión pública, para la identificación de fortalezas y situaciones por mejorar que se constituyan en nudos críticos estratégicos u operativos, a fin de contribuir y coadyuvar al cumplimiento del departamento objeto de estudio, promoviendo la generación de impactos positivos para el desarrollo del cantón, llevando entonces, a realizar investigaciones sobre la base a contenidos teóricos, metodologías aplicadas, experiencias compartidas y observaciones de los diferentes procesos propuestos por la presente investigación.

1.2 Preguntas de investigación

En relación con lo anterior, se precisan las correspondientes interrogantes de investigación en correspondencia a los antecedentes. Las mismas están referidas a lo siguiente:

¿Qué componentes estratégicos y operativos deben ser considerados a revisión, en relación a la naturaleza y propósitos organizacionales, de la Dirección de Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo; para el mejoramiento de sus procesos y condiciones para el buen desempeño de su talento humano?

¿Qué factores deben ser considerados para el fortalecimiento de la gestión estratégica y operativa actual de la Dirección de Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo, según su personal directivo, talento humano directo y usuarios de la institución relacionados?

¿Cuáles son las fortalezas y situaciones por mejorar en la gestión estratégica y operativa actual de la Dirección de Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo, de acuerdo a la perspectiva de usuarios externos

1.3 Justificación, propósito, relevancia y uso

Desde la perspectiva institucional, el presente estudio tiene carácter significativo y de relevancia, ya que implica la obtención de insumos y datos que permitirán a las autoridades de la organización objeto de estudio, promover acciones que persigan mejorar las condiciones que faciliten los procesos y el ejercicio del funcionario adscrito a la dependencia, para el cumplimiento de los propósitos de la instancia correspondiente.

Ello, no sólo es importante sino también pertinente; ya que el ordenamiento jurídico ecuatoriano fomenta como garantía valores y conceptos relacionados a la calidad en el servicio al ciudadano y en el ejercicio de la gestión pública, precisado en diversos instrumentos jurídicos vigentes.

En correspondencia, la intención primordial de la presente investigación giró en torno a elaborar un Estatuto Orgánico por procesos de Gestión pública para mejorar la eficacia de los procesos y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo.

Con base a ello, el objetivo de la presente investigación implica Proponer, a consideración de las autoridades, un Estatuto Orgánico que precise criterios estratégicos y operativos para perfeccionar la eficacia de los procesos y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial de la Institución objeto de estudio.

Ello, mediante el diagnóstico de fortalezas y situaciones por mejorar en relación a la dependencia desde la perspectiva de sus actores institucionales y usuarios externos participantes; a fin de contar

con insumos y datos recolectados en la propia circunscripción del estudio y que permitan orientar en la toma de decisión directa en función del mejoramiento de las operaciones.

En este sentido, para poner en marcha la planificación requerida, los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales han hecho préstamos para inversiones en esta área; en el caso del Municipio de Quevedo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para la actualización del catastro urbano, con equipamiento tecnológico, para tener información más real y eficiente.

De la misma manera, se hace necesario la evaluación permanente del desempeño profesional de los funcionarios adscritos a las dependencias; factor significativo y de gran relevancia en la atención al usuario interno y externo; plenamente justificado tanto por el ordenamiento jurídico nacional vigente, tendencias en materia de desarrollo integral del talento humano institucional, así como de la propia voluntad manifiesta de los integrantes de la Dirección de Planeamiento urbano y Ordenamiento territorial de llevar adelante los correctivos necesarios para el mejoramiento de los procesos propios de la unidad objeto de estudio.

Es por ello, que el propósito del presente estudio implica la elaboración de un Estatuto Orgánico por procesos de gestión pública para mejorar la eficacia de los procesos y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo.

Esta inquietud implica un aporte de la autora de esta investigación a fin de coadyuvar en los esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia objeto de estudio y en virtud de los principios y criterios, con base a la calidad en la gestión pública, establecidos en el marco legal vigente.

1.4.Hipótesis

Hipótesis principal (H1): Existen nudos críticos y situaciones por mejorar en la gestión estratégica y operativa, con relación a la naturaleza y propósitos organizacionales de la Dirección de Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo; para el mejoramiento de sus procesos y condiciones para el buen desempeño de su talento humano por la falta de un Estatuto Orgánico que regule la materia.

2.0 Revisión de la literatura

2.1 Marco referencial

En correspondencia a los propósitos de este estudio, es necesario precisar que los esfuerzos por los territorios desde los tiempos del asentamiento han sido constante de la actividad de los pueblos, generando alternativas y visiones consolidadas, hoy día para efectos del Ecuador, en su

marco constitucional. Esta búsqueda incesante ha llevado a las delimitaciones y alineación de las comunidades separándolos con nombres y luego divisiones dando como resultado de relacionamientos tratados entre países y así estos han ido buscando el mejor modo de organización. De esta manera, en las últimas décadas muchas ciudades latinoamericanas, gobernadas por diversos partidos de distintas orientaciones políticas, han impulsado varias políticas públicas, programas urbanos y normas urbanísticas que confronten la problemática urbana y, al mismo tiempo, que generen competitividad económica, valor agregado y que fomenten y propicien una buena imagen de la ciudad, mediante acciones concretas de recuperación de espacios y centros históricos, movilidad y transportación, refaccionamiento y/o mejoramiento de barrios, vivienda y hábitat en general. (Delgadillo, 2014).

Esta tendencia ha inspirado a muchas urbes y regiones latinoamericanas, como es el caso de Ecuador; más sin embargo, el mismo ha estado acompañado de un aumento de la desigualdad urbana por la pobreza, mostrando un desarrollo desequilibrado y siendo afectados los sectores más pobres por falta de ingresos, acceso a bienes y servicios básicos y, por ende una disminuida calidad de vida (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

De ahí que, en el Ecuador, la organización territorial hace una década, estuvo sumida en la exclusión, la desigualdad y la inequidad; el Estado en los territorios era precario e inexistente, fue este contexto el que llevó a quienes gobernaban a pensar y configurar un Estado opuesto por fuera de la forma histórica centralista. Así, se impuso en ahondar el sistema democrático con un enfoque de justicia regional y espacial, creando políticas que compensen los desequilibrios en el desarrollo territorial, promoviendo el esfuerzo articulado del Gobierno central con los Gobiernos Autónomos Descentralizados con el fin de superar las brechas de desigualdad entre los territorios con los mismos derechos y disfrute de todos los ciudadanos (Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, 2010.; Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

El Código Orgánico de Organización Territorial, como instrumento jurídico, fue creado con base a la desigualdad que existía, y que existe aún, de los diferentes territorios, de los cuales están a cargo los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales. Poco ha sido el esfuerzo, con escasa orientación para cumplir los objetivos propuestos en esta Ley, que requiere de una administración fortalecida y comprometida con el desarrollo urbanístico tal como Boisier (1999) manifiesta:

El entorno territorial es factor clave del desarrollo. Aunque dicho entorno se presente bajo diferentes fórmulas administrativas y jurídicas -la comuna, la provincia, la región, el país, el mundo-, la calidad del territorio determina el desarrollo de las estructuras sociales pertinentes en cada escala. El mundo o el globo terráqueo es importante para las naciones y para las corporaciones multinacionales; el país lo es para las organizaciones de escala nacional y para las instituciones (normas y reglas, formales o no) de ese ámbito; las regiones, provincias o comunas, espacios más cotidianos, más próximos, son determinantes para todo aquello que

las personas ven como más inmediato (empleo, educación, salud, vivienda). Estas distintas categorías territoriales no son independientes; bien por el contrario, se articulan entre sí en una verdadera "jerarquía anidada", puesto que cada nivel de ella impone restricciones de diverso alcance sobre los niveles inferiores. (p.26)

En este contexto, el Ecuador está conformado por veinticuatro (24) provincias, las cuales están divididas en cantones y estos a su vez en parroquias, recintos y barrios, donde se ubican las viviendas que han sido construidas en mucho de los casos sin ninguna planificación, lo que se ha convertido en un verdadero reto para quienes tienen el trabajo de ir ordenando el territorio según leyes vigentes y direccionando lo urbanístico.

Para lograr una ciudad ordenada es necesario la planificación como herramienta para fijar los objetivos específicos y generales, poner en marcha el cronograma y las actividades a desarrollar para obtener los resultados esperados, para lo cual habrá que contar con un equipo humano dinámico, y preparado para que ejecute los planes con buenos resultados, teniendo una visión clara capaz de transmitir al usuario la necesidad de un territorio ordenado.

El ordenamiento territorial se ha ido convirtiendo en un fenómeno objeto de estudio y se ha consolidado mediante metodologías como los planes de desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDyOT), con la intervención de la población en mesas de trabajo, presupuesto participativo con las Asambleas cantonales, líderes parroquiales y barriales, considerando la necesidad de cada sector y consolidando un diagnóstico que dará a las decisiones ejecutivas y financieras en la acción y evaluación de los planes, todas reguladas por el marco legal vigente y los estatutos e instrumentos jurídicos pertinentes.

2.1.1 El Clima Organizacional y el desempeño laboral, como factor de incidencia en la calidad de la gestión pública.

Antes de empezar, hay que tener en cuenta que el clima organizacional y el desempeño laboral son constructos complejos y variados, existiendo múltiples corrientes teóricas que han pretendido explicarlo, siendo su literatura amplia en lo que respecta a conceptos.

Al respecto, y como una aproximación para la conceptualización del clima organizacional se puede decir que lo respecta al desempeño laboral conlleva a la satisfacción de los sujetos laborales que ocupan un lugar preponderante y que la percepción sea esta positiva o negativa de los mismos influye en situaciones que se concretan en rotación de personal, ausentismo, conflictos interpersonales y áreas esenciales de las organizaciones en la cual se encuentran; se considera, además, la motivación e incentivos por múltiples mecanismos, ya que se presume incidencia en el cumplimiento o no de las metas establecidas (Quintero, et al., 2002).

Además, hay que tener en cuenta que el buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores: entre ellos, uno de los más relevante, constituidos por el ambiente de trabajo o clima laboral, dado que esto influye en forma directa en el funcionario que trabaja y su percepción sobre su aporte y utilidad para los fines organizacionales, en vista de que son diferentes las posibilidades que tiene cada uno para el desarrollo de sus actitudes (Palmar & Valero, 2014, p.167).

Así mismo, cabe decir que el clima laboral se asume como una analogía al mismo comportamiento de una persona en su trabajo, debido al significado otorgado al ambiente interno que no es físicamente palpable, pero que puede sentirse y afectar de manera dramática el desempeño de cada integrante de la organización; es decir, que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento (Corrales, et al., 2003 y Molina, et al., 2016).

Asimismo, hoy en día existen tendencias importantes en las que muchas instituciones del sector público tratan de ser reconocidas como organizaciones atractivas en la cual la gente quiera laborar dado el buen ambiente de trabajo que las caracteriza, incluyendo la incorporación de procesos de abordaje metodológico, tecnologías y fines (Cabrera, 2018, p.6).

2.1.2 Clima organizacional y desempeño laboral en las entidades estatales

Las instituciones públicas tienen claro que al clima laboral como un proceso que necesita definición, planeación, ejecución de prácticas y medición; de tal forma que se abone el terreno para que los funcionarios se desarrollen debidamente para la consecución de los nuevos objetivos en la gestión; enfocada a la calidad, excelencia e integridad. Todo esto a través de la evaluación del desempeño, el autocontrol, la capacitación constante del talento humano y la aplicación de tácticas para la resolución de problemas.

En este contexto, Vallejo & Portalanza (2017, p.146) y Valencia (2009, p.16) argumentaron que cuando se habla de los perfiles de las personas, funciones de cada servidor, actividades y acciones preventivas a realizar, entre otros., es evidente que se habla del desempeño laboral de los funcionarios, así la alta dirección y el área de talento humano son los encargados de establecer condiciones o adoptar estrategias para que el desempeño laboral en el sector público no se vea afectado a causa de un clima laboral negativo en el interior de la organización, permitiendo así la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Por lo tanto, una mejora del clima laboral es una herramienta que ayuda a mejorar el desempeño del capital humano y contribuye al aumento del beneficio de la empresa lo que otorga ventajas con relación a otras.

2.1.3. Teoría del cambio, como fundamento para la gestión de calidad en las organizaciones

La gestión pública debe promover la satisfacción del ciudadano, tanto como usuario o beneficiario de los servicios o programas públicos que han sido concebidos en correspondencia a las garantías emanadas de los instrumentos legales que rigen la materia; así mismo, dentro de la actual tendencia de asumir al ciudadano como participante en el proceso de formulación, ejecución y control de las políticas públicas a fin de consolidar la transparencia y el éxito de las mismas como parte del patrimonio colectivo.

Es así, como la gestión pública con calidad ha supuesto, según Blanco, et al., (2007) “su reorientación, adoptando una filosofía de gestión orientada al ciudadano, que se considera un cliente activo y no solo un receptor de servicios”. (p.139). ello, añade un sentido de corresponsabilidad social que propicia espacios para el cambio de paradigma.

Por ello, una teoría de cambio representa en un amplio análisis de una situación que requiere modificarse a fin de alcanzar un cambio positivo. Este enfoque de comprensión e intervención en la realidad parte de una Visión de Éxito (Cambio de Largo Plazo, Imagen Objetivo, o Macro Cambio) e identifica un conjunto de resultados primarios, secundarios, terciarios, etc. (todos ellos precondiciones “unos de otros”) que articuladamente permiten alcanzar el cambio de largo plazo deseado.

Estas premisas coinciden con lo mencionado por Molina (2017), citando a Fundación Ford, al precisar que:

Una Teoría de Cambio elabora una vista amplia del cambio deseado, probando cuidadosamente los supuestos detrás de cada paso. Una Teoría de Cambio muchas veces implica un profundo análisis sobre todos los pasos a darse para lograr un cambio deseado, identificando las precondiciones que permitirán o inhibirán cada paso, enlistando las actividades que producirán esas condiciones, y explicando cómo esas actividades podrían funcionar. (p.23)

En otras palabras, la referencia fundamental del deber ser de la gestión pública está debidamente registrada y establecida en la Constitución de la República del Ecuador. No

obstante, procedimientos e incluso patrones de comportamiento y actitud laboral deben ser sometidos a procesos de apropiación y sensibilización, en procura de la necesaria transición hacia la calidad, precisada en el ordenamiento jurídico de la nación en relación a la gestión pública.

Por tanto, considera los fundamentos que observan la importancia de los procesos que abarcan cambios en la organización, desde sus distintos escenarios: talento humano, procedimientos, tecnologías, entre otros; procuraran recolección de datos e insumos, desde una perspectiva científica, que permitan avanzar hacia el deber ser de la gestión pública de calidad y promover le bienestar colectivo que demanda las exigencias de la sociedad, en este caso, la ecuatoriana.

2.2 Marco Conceptual

Para estos efectos, es necesario precisar definiciones que procuren dar sustento y alcance al presente estudio, por lo cual, se presentan a continuación los conceptos necesarios que permitan el cumplimiento de los objetivos previstos.

2.2.1 Ordenamiento territorial

La definición de ordenamiento territorial implica, según Hernández (2010): “Un proceso que involucra directamente a los grupos sociales, ya que es en el territorio donde tienen lugar sus actividades cotidianas, por tanto, ha estado presente en el devenir histórico de las sociedades” (p.23). De igual manera, desde el enfoque planificador, Trujillo y Escobar (2015) manifiestan que el ordenamiento territorial se constituye en “Proceso de orden legislativo que se nutre y define paulatinamente, mediante normas constitucionales y legales que establecen e instrumentalizan políticas de intervención del Estado sobre el orden territorial existente” (p.34)

2.2.2 Gestión pública

Carreño et al., (2012) manifiestan que lo que caracteriza a la gestión pública es poner en el centro del escenario la adecuación entre objetivos y resultados y la racionalidad económica, como fundamentos normativos de sus análisis. Por tanto, se constituye en:

Un modelo de gestión pública consiste en definir quién hace qué, con qué énfasis, con qué preponderancia del “public choice” versus el “principal–agente”, y con qué grados de autoridad. No sólo es importante definir qué se hace y quién lo hace, sino asegurar que se haga bien (p.308).

De igual manera, a esto se suma lo planteado por Vegas (2017) cuando pone de manifiesto lo siguiente:

La gestión pública es una estructura procedimental de acción gubernamental que lleva tareas de servicio a la sociedad a través de mecanismos legales y de ejecución política denominadas en muchas ocasiones como políticas públicas, cuya orientación final es la de servir a la ciudadanía garantizándole calidad de vida (p.157).

2.2.3 Planeamiento urbano

En otro aspecto, los asuntos en materia del planeamiento urbano, interesan de manera significativa para el presente estudio. Así, según Alfonso (2007) asume del mismo que implica “restaurar el control de la ciudad para sus habitantes y garantizar la igualdad de oportunidades de accesibilidad y habitabilidad a todos los ciudadanos y crecimiento persistente” (p.263).

Ello, coincide con lo planteado por Abreu y Giménez (2018) al decir:

Dado que el objetivo último del planeamiento urbano es garantizar la mayor calidad de vida posible para la ciudadanía, se busca entrenar al futuro arquitecto para reconocer con la mirada, tanto como con la razón, los valores presentes en el entorno habitado por el hombre, aportando conceptos útiles para interpretar esa realidad compleja, y sensibilizándolo para entender que la ciudad vivida es el producto de muchas decisiones contingentes y de otras planificadas, que producen un patrimonio que debe ser administrado con responsabilidad. (p.56)

2.2.4 Gobierno autónomo descentralizado

La Constitución de la República (2008) en su artículo 238 establece que se “...constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los concejos regionales” (p.122).

2.2.5 Administración pública

Según Gómez (2016), la administración pública es “la fase del gobierno que consta de la ordenación cooperativa de personas mediante la planificación, organización, educación y dirección de su conducta, para la realización de los fines del sistema político” (p.23).

A ello, se suma lo planteado por Uvalle-Berrones (2012) quien menciona que la “administración pública, como actividad organizadora del Estado en la sociedad, tiene la responsabilidad de cumplir metas y objetivos públicos en ámbitos determinados normativamente y donde concurren numerosos actores y sistemas de interés, que condicionan su desempeño” (p.137).

2.2.6 Innovación organizacional

En otro aspecto, es necesario saber sobre la innovación organizacional el cual va de la mano con el crecimiento profesional de las instituciones. Así Bekkers y Tummers, (2018), manifiestan que:

La innovación organizacional se conoce como la actualización de procedimientos, tecnologías y las técnicas para prever errores, es una evolución que puede llegar a traer distintas variaciones pero que en su mayoría van a hacer resultados provechosos a su vez bastantes prácticos para optimizar el trabajo además de que se la implementa frente a la necesidad de las nuevas estrategias para hacer un abordaje hacia los enormes desafíos que se exponen en la sociedad para que luego no se convierta en una amenaza para la empresa. (p.45)

2.3 Marco Legal

Luego de la revisión de documentos de naturaleza legal que le den testimonio referencial y soporte al presente estudio, el mismo que se fundamenta en las siguientes bases legales apegadas a lo que estipula la administración pública.

Así, Constitución de la República del Ecuador (2015) en el artículo 276 numeral 6 establece como uno de los objetivos del régimen de desarrollo “promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión, y que coadyuve a la unidad del Estado” (p.133).

Por otra parte, la Ley Organica de ordenamiento territorial uso y gestión de suelo (2010) en su artículo 2 estipula:

Ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta Ley serán aplicables a todo ejercicio de planificación del desarrollo, ordenamiento territorial, planeamiento y actuación urbanística, obras, instalaciones y actividades que ocupen el territorio o incidan significativamente sobre él, realizadas por el Gobierno Central, los Gobiernos Autónomos Descentralizados y otras personas jurídicas públicas o mixtas en el marco de sus competencias, así como por personas naturales o jurídicas privadas. (p.4)

Asimismo, el Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización (2010) en su artículo 466 estipula

Atribuciones en el ordenamiento territorial. - Corresponde exclusivamente a los gobiernos municipales y metropolitanos el control sobre el uso y ocupación del suelo en el territorio del cantón, por lo cual los planes y políticas de ordenamiento territorial de este nivel racionalizarán las intervenciones en el territorio de todos los gobiernos autónomos descentralizados. (p.130)

De esta manera, quedan establecidas las potestades y competencias de la Dependencia, objeto de estudio, en correspondencia del ordenamiento jurídico legal vigente.

3.0 Diseño de la investigación

El abordaje metodológico, fue desarrollado desde un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación de nivel descriptivo, con sustento en dos perspectivas: a) Una revisión de carácter documental y, b) El desarrollo de un trabajo de campo; ambas en correspondencia a los objetivos previstos en el presente estudio.

3.1. Población y muestra

La población quedó configurada de la siguiente manera: a) Funcionario directivo de la dependencia objeto de estudio; b) Catorce funcionarios pertenecientes a la Dirección de Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo.

Al respecto, la muestra se estableció de la siguiente forma: un (1) funcionario directivo, lo cual coincide con la población, por tanto, se constituye del tipo censal. De la misma manera,

ocurre con la categoría de usuarios internos, es decir, los funcionarios adscritos a la dependencia objeto de estudio, los cuales, ascienden a catorce (14) coincidiendo con la muestra.

3.2. Técnicas, instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos se establecieron en dos tipos: por una parte, se aplicó la técnica denominada entrevista, ejecutada mediante el instrumento de recolección propio de la misma: Guión de entrevistas; realizada al funcionario directivo. Seguidamente, se utilizó la técnica de la Encuesta, aplicada mediante la utilización de un cuestionario con preguntas tipo Likert, el cual fue validado, por una parte, con la técnica de juicio de expertos y verificado estadísticamente mediante el cálculo del índice confianza de Alpha de Crombach, alcanzando un grado de confiabilidad en 0,89.

En correspondencia a estos procedimientos, el análisis de los datos, se desarrolló utilizando, por una parte, las técnicas de análisis de contenido y contrastación, desarrolladas a lo largo de toda la investigación y que permite la interpretación y significado de la información vinculada a las fuentes de revisión documental, trabajo de campo y el aporte de la propia investigadora.

Por otro lado, se aplicó la técnica de la estadística descriptiva para los datos de corte cuantitativo, a fin de determinar la frecuencia de ocurrencia de aspectos ligados al fenómeno objeto de estudio.

3.3. Fases del estudio

El desarrollo de la presente investigación, fue concebida mediante la ejecución de las siguientes fases de abordaje:

- a) Concepción, exploración e identificación del problema objeto de estudio;
- b) Definición de propósitos.
- c) Desarrollo de un proceso de revisión e interpretación y análisis de documentos físicos y digitales vinculados a la temática en cuestión tales como: trabajos de investigación, artículos, libros, documentos legales, entre otros;

- d) Estudio de campo; al ejecutar las técnicas de recolección de datos mediante la utilización de sus instrumentos;
- e) Caracterización y agrupación numérica y representación gráfica de los resultados.
- f) Interpretación y contrastación de datos, en correspondencia a la teoría consultada y los propios aportes de la investigadora.
- g) Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

4.0 Presentación de resultados

Los resultados que se presentan, a continuación, son producto de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En este orden de ideas se consignan, por una parte, los datos resultantes de la aplicación de la técnica entrevista, los cuales revisten pertinencia ya que reportan la percepción de la gerencia en relación al fenómeno objeto de estudio.

De la misma manera, resultan significativos los datos producto de la utilización de la técnica de la encuesta, mediante la aplicación del cuestionario al talento humano interno de la dependencia objeto de estudio, aspecto de gran significado para el cumplimiento de los propósitos del estudio:

4.1. Resultados relacionados a la entrevista con el personal directivo de la dependencia

Los resultados de la aplicación de la entrevista realizada al funcionario directivo de la dependencia, reportan situaciones significativas que arrojan luces en el diagnóstico situacional, en correspondencia a los propósitos de investigación. Los mismos, se resumen en los siguientes descriptores ilustrados en la siguiente figura:

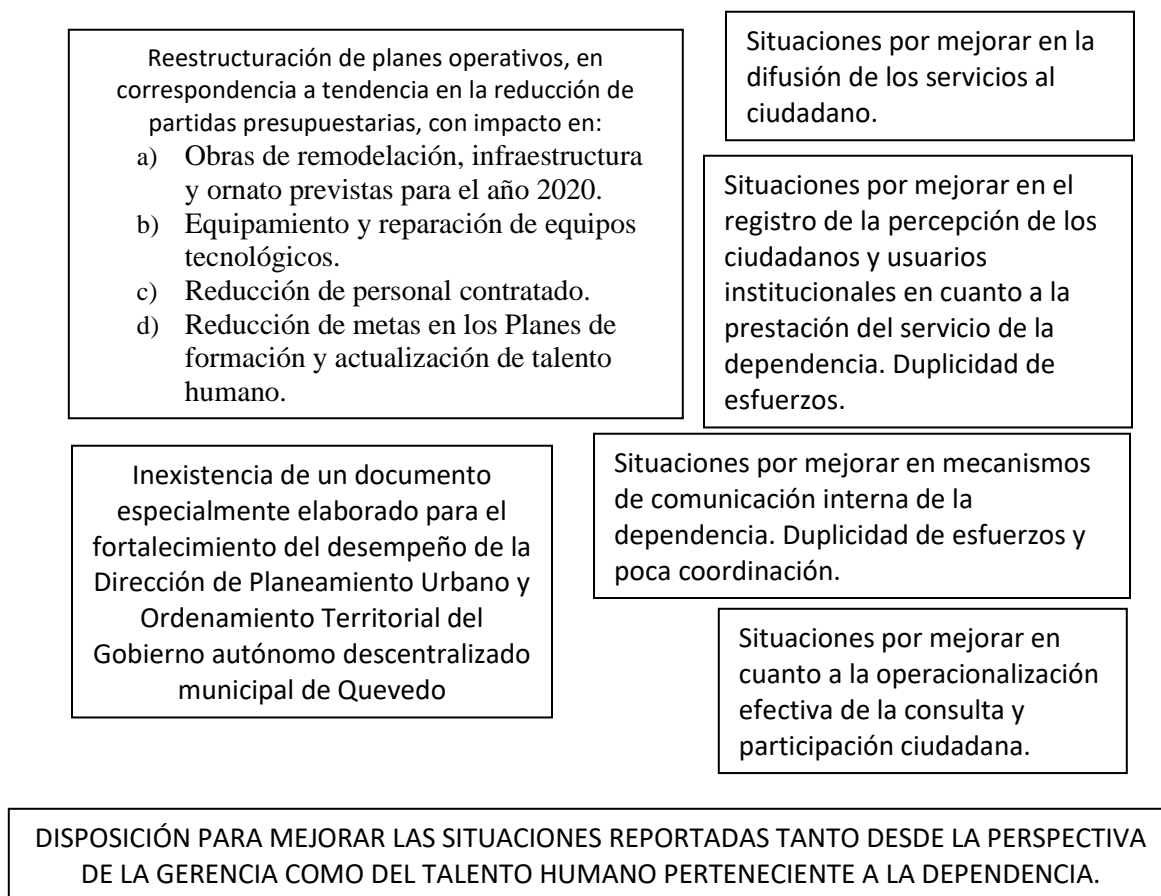


Figura 1. Descriptores reportados en entrevista con la gerencia de la dependencia. Nota: elaborado por la investigadora (2020)

En la figura se ilustran los descriptores resultantes de la entrevista realizada al funcionario directivo de la dependencia. En este orden de ideas, destaca la situación de reducción financiera nacional que incide en los presupuestos nacionales, producto de la situación económica en el país, agravada aún más por la situación de pandemia que se vive, aun durante la realización del presente estudio. Por tanto, se infiere el impacto de reducción presupuestaria en áreas de carácter estratégico como lo es: Cumplimiento de metas e indicadores en el desarrollo de obras y ornato de la circunscripción geográfica, adquisición para reposición y/o actualización de equipos y partidas presupuestarias de reparación.

De la misma manera, se redujo las partidas presupuestarias para formación y actualización, así como también la contratación de personal.

Todas estas circunstancias resultan de un impacto significativo en las actividades de una dependencia que reviste gran significado en el ámbito municipal, debido a las competencias que se derivan del Estatuto Orgánico por procesos emitido por el Gobierno de Quevedo (2016).

Al respecto, se infieren situaciones de duplicidad de esfuerzos en actividades vinculadas al registro de la percepción de usuarios externos en relación al desarrollo de las actividades y servicios que presta la dependencia. Así mismo, esfuerzos no coordinados en actividades de consulta y participación ciudadana en el desarrollo local.

Además, situaciones por mejorar en el ámbito de la comunicación interna y la difusión de los servicios al ciudadano.

Aun, con la existencia de estas circunstancias, la entrevista a la gerencia reporta dos impresiones significativas. Por una parte, las situaciones son atribuidas a un crecimiento de las actividades de la dependencia, en un marco de complejidad económica y social imperante en el país, por lo cual, surgen nudos críticos que se encuentran examinados para su atención. Por otra parte, se reporta una voluntad y buena disposición de la gerencia y del talento humano que forma parte de la dependencia de abordar las situaciones por mejorar para corregirlas, por lo cual, la realización del estudio es pertinente, porque conlleva la realización de un estatuto orgánico que aborde de manera especial un área municipal de gran impacto en la gestión gubernamental cantonal.

4.2. Resultados relacionados a la aplicación del cuestionario a los funcionarios adscritos a la dependencia objeto de estudio

En cuanto a los reportes de la aplicación de los cuestionarios, destacan los siguientes:

Tabla 1
Satisfacción del ambiente laboral

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy Satisfecho (MS)	2	14
Satisfecho (S)	8	57
Nada satisfecho (NS)	4	29
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

De los resultados, se infiere que la gran mayoría de los consultados se ubican en la alternativa (S) con un 57% en relación a la satisfacción del ambiente laboral. Ello, a pesar de ubicarse

en una alternativa cercana al deber ser, se puede observar un porcentaje significativo de consultados ubicados en la opción (NS) cercana al 30% de los sujetos consultados. Esto, destaca como una situación que debe ser atendida por las autoridades pertinentes, a fin de disminuir este índice reportado.

Tabla 2
Perfil y plan de carrera institucional

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy Satisfecho (MS)	2	14
Satisfecho (S)	8	57
Nada satisfecho (NS)	4	29
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

Los datos reportados infieren una situación similar a la inquietud anterior, en relación al perfil y plan de carrera institucional. En este orden, la gran mayoría de los consultados se ubican en la opción (S) con 57%. No obstante, un porcentaje significativo cercano al 30%, se ubica en la opción (NS), lo cual, llama la atención para el requerimiento de atención a esta circunstancia reportada.

Tabla 3
Apropiación de información legal y operativa requerida para cumplimiento de competencias

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy Informado (MS)	5	36
informado (S)	6	43
Nada informado (NS)	3	21
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

Los resultados permiten inferir situaciones por mejorar en relación al flujo de información necesaria para el cumplimiento de la totalidad de las competencias de los funcionarios adscritos a la dependencia objeto de estudio. En tal sentido, la precisión en el manejo de la información, de acuerdo al perfil de cargo y funciones, es necesaria para el cabal cumplimiento de los propósitos de la dependencia, por lo cual, se infiere la necesidad de la atención en esta situación en correspondencia, a pesar que la gran mayoría se ubica en la opción (I), reviste significado el porcentaje de 21% que manifiesta no estar nada informado de la información requerida para el propósito de sus competencias.

Tabla 4
Herramientas tecnológicas para el cumplimiento de la misión de la dependencia objeto de estudio

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy Satisfecho (MS)	1	7
Satisfecho (S)	3	21
Nada satisfecho (NS)	10	71
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

Este resultado es particularmente significativo, ya que la gran mayoría de los consultados se ubica en la opción (NS) con un 72%, en cuanto a la disponibilidad de herramientas tecnológicas para el cumplimiento de la actividad de la dependencia y en correspondencia al impacto que tiene dentro de la actividad institucional municipal. Ello, reviste atención por parte de las autoridades pertinentes, a fin de coadyuvar en el mejoramiento de la capacidad de respuesta de la dependencia objeto de estudio.

Tabla 5
Planes de formación, actualización y capacitación de los funcionarios adscritos

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy Satisfecho (MS)	1	7
Satisfecho (S)	6	43
Nada satisfecho (NS)	7	50
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

Los resultados reportan que la gran mayoría de los consultados se ubican en la opción (NS) con un 50% en relación a la satisfacción de los programas de capacitación, formación y actualización a los funcionarios adscritos a la dependencia. En este sentido, es importante destacar la necesidad formación permanente del trabajador, a fin de aumentar su capacidad de respuesta frente a las demandas sociales hacia una dependencia que reviste un carácter estratégico dentro del espectro de funciones del municipio.

Tabla 6
Implementación de Políticas Públicas en el área Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy Satisfecho (MS)	2	14
Satisfecho (S)	4	29
Nada satisfecho (NS)	8	57
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

El resultado reportado, también, reviste significado porque trata en relación a la percepción en cuanto a la implementación de las políticas públicas relacionadas al área de Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial. En este sentido, destaca que la gran mayoría de los consultados se ubica en la opción (NS) con un 57%. Esta situación se encuentra alejada del deber ser y propicia la atención de las autoridades pertinentes a fin de revisar, en conjunto, los planes operativos de la unidad para realizar las recomendaciones correspondientes, atendiendo los aportes de los propios funcionarios de coadyuvar en el cumplimiento de las mismas.

Tabla 7
Requerimiento de un estatuto orgánica que regule actividades de la dependencia

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy necesario (MN)	10	71
Necesario (N)	4	29
Nada necesario (NN)	0	0
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

El resultado de este ítem, es significativo ya que reporta que la gran mayoría de los consultados se ubican en la alternativa (MN) en relación al requerimiento de un estatuto orgánico que coadyuve a precisar con mayor profundidad las actividades inherentes a la dependencia objeto de estudio, que se constituye en un componente estratégico dentro de la gestión municipal, en correspondencia a sus competencias y alcance. Este resultado, además, evidencia la disposición de los funcionarios consultados de precisar alternativas para el mejoramiento del desempeño de la dependencia a fin de coadyuvar en el cumplimiento de la naturaleza y misión y de la misma.

Tabla 8
Disposición a participar en actividades que busquen mejorar el desempeño de la dependencia

Acciones	Valor absoluto	Porcentaje (%)
Muy necesario (MN)	14	100
Necesario (N)	0	0
Nada necesario (NN)	0	0
Total	14	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios (2020)

Este resultado es muy significativo, ya que evidencia la buena disposición de la totalidad de los funcionarios por participar en el desarrollo de actividades que permitan coadyuvar en el mejoramiento del desempeño, flujo operativo y cumplimiento de objetivos de la dependencia a la cual están adscritos, asumiendo un papel protagónico en la búsqueda de alternativas que fortalezcan su capacidad de respuesta en su contribución a la gestión municipal.

4.3. Discusión de resultados

La contrastación de las distintas fuentes de recolección de datos, evidencian la existencia de fortalezas y situaciones por mejorar que sustentan el aporte del presente estudio y que pueden contribuir al mejoramiento de la calidad laboral y de desempeño de la dependencia objeto de estudio.

En este sentido, es importante destacar que la situación de reducción presupuestaria, relacionada a la situación económica del país ha mermado las posibilidades de cumplimiento de las metas de los planes operativos de las instituciones públicas del Ecuador. La dependencia objeto de estudio no escapa a esta situación, lo cual, tiene gran incidencia en una cantidad significativa de las situaciones por mejorar reportadas como lo son: infraestructura tecnológica, beneficios e incentivos, programas de formación y actualización, contratación de personal, entre otros. No obstante, existen otros aspectos que bien pueden ser abordados desde una perspectiva científica y técnica, a fin de contribuir al mejoramiento de la dependencia y contrarrestar los nudos críticos situacionales al verificar, registrar y optimizar procesos que pueden mejorar aspectos tales como: flujo de comunicación, requerimientos de información, duplicidad de actividades, entre otros aspectos.

Ello, precisa dar un empuje institucional a la dependencia, concretándolo en la realización de un estatuto orgánico propio que promueva, en el marco de la ley y sus competencias, la apertura a mecanismos y formas que permitan una mejor interactividad entre usuarios internos, así como el desarrollo de una mejor atención a los usuarios externos, en correspondencia al marco legal vigente que consagra la calidad, eficacia y eficiencia gubernamental, en todos los niveles de gobierno, como un derecho fundamental de todo ciudadano en Ecuador.

Así mismo, un gran soporte de esta iniciativa lo representa la buena disposición, tanto de la gerencia como del personal adscrito a la dependencia, por contribuir y fortalecer la capacidad

de respuesta operativa, conscientes, además, de la importancia de esta área en la gestión municipal.

Por ello, el propósito de estudio es pertinente y atiende los resultados reportados; mediante la generación de un documento como lo es un Estatuto Orgánico por procesos de gestión pública para mejorar la eficacia y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo; que se constituya en una referencia de importancia no sólo para la actual gestión sino que, además, contribuya al fortalecimiento de la curva de aprendizaje organizacional como experiencia para otras instancias similares.

5.0 Estatuto Orgánico por procesos de gestión pública para mejorar la eficacia y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo

5.1. Presentación

El Estatuto Orgánico por procesos de gestión pública para mejorar la eficacia y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo, se constituye en un documento contribuir con el mejoramiento estratégico y operativo de desempeño en el cumplimiento de las funciones encomendadas y su rol, dentro del espectro de las actividades que corresponden a la gestión municipal; todo ello, en correspondencia a lo establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización que precisa, en su artículo 5:

La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley. (p.8)

Efectivamente, este documento, representa un esfuerzo conjunto de las autoridades y el talento humano profesional institucional, en pos de sentar las bases para el mejoramiento constante de la capacidad organizativa, que ofrezca respuestas contundentes a las amplias

demandas que requiere el espíritu y valores constitucionales de la nación y, en especial, al pueblo de Quevedo, en virtud de configurar un espacio de bienestar y progreso.

5.2. Objetivos

Caracterizar de manera exhaustiva estructura, flujos de procesos e información, marco legal vigente, servicios, indicadores de desempeño, formas de difusión y relacionamiento interno y externo de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo.

5.2.1. Propósitos puntuales

- Evidenciar la estructura operativa y funciones de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo.
- Actualizar competencias y servicios de abordaje funcional organizacional.
- Definir el marco legal vigente que regula las competencias de la dependencia.
- Caracterizar los flujos de procesos e información de usuarios internos y externos a la dependencia.
- Precisar y actualizar los indicadores de desempeño en correspondencia a las competencias y funcionamiento organizacional actual.
- Precisar el registro y alcance de la curva de aprendizaje organizacional.
- Precisar mecanismos procedimentales de difusión de la información y destinatarios internos y externos.
- Caracterizar los mecanismos y tiempos estándar de relacionamiento interno y externo, en correspondencia a competencias organizacionales.

5.3. Estructura general

La estructura general del Estatuto Orgánico por procesos de gestión pública para mejorar la eficacia y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo, responde a sus propósitos puntuales, determinados por los resultados del diagnóstico producto del trabajo de campo entre las distintas fuentes de datos. En especial, se consideraron pertinentes las inquietudes, expectativas e impresiones

de la gerencia y los propios funcionarios de la dependencia que, con su participación, han promovido el desarrollo de esta propuesta. En concreto, la estructura general del documento se resume de la siguiente manera:

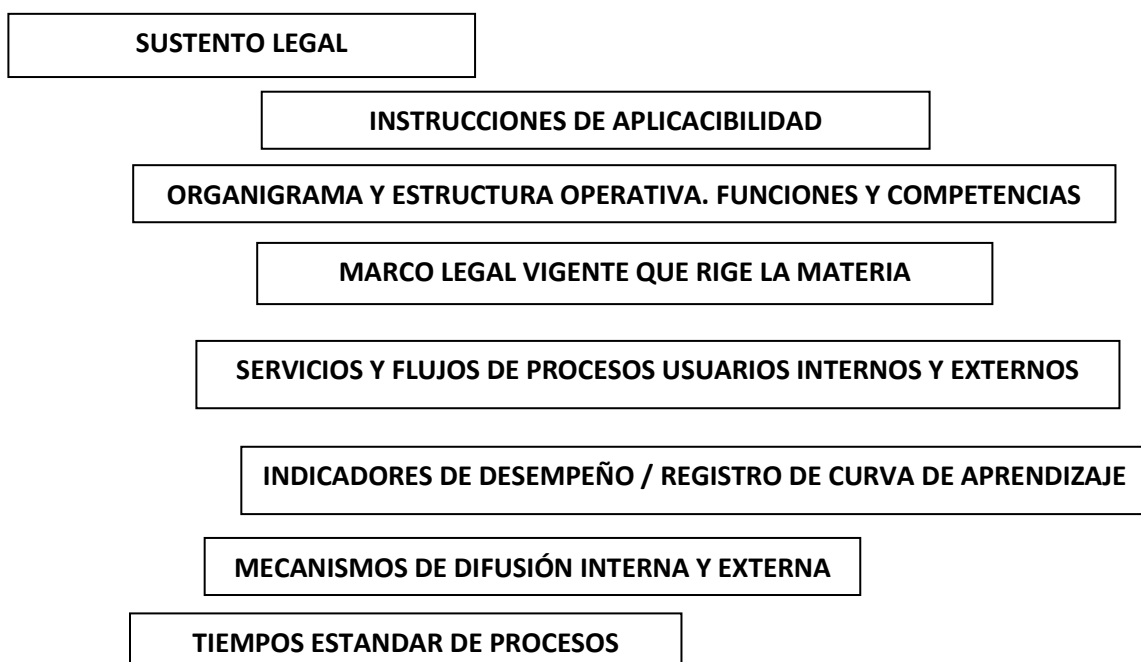


Figura 2. Estructura General de Estatuto Orgánico por procesos de gestión pública para mejorar la eficacia y condiciones para el desempeño de funcionarios según la competencia de la Dirección de Planeamiento urbano y ordenamiento territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo. Fuente: La investigadora (2020)

6.0 Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

En este orden de ideas, cabe destacar el impacto de la situación económica reportada desde la gerencia y que incide de forma determinante entre los condicionantes que promueven nudos críticos organizacionales vinculados, por ejemplo, a la infraestructura tecnológica, cancelación de personal contratado, programas de formación y actualización, beneficios e incentivos la talento humano, entre otras consideraciones, que propician condiciones adversas al cumplimiento de los fines de la dependencia y al espíritu de su talento humano.

De la misma manera y, atendiendo a la buena disposición para solventar las situaciones reportadas evidenciada entre la gerencia y los funcionarios adscritos, se pone de manifiesto la necesidad de un documento que regule, de manera más precisa, los procesos propios de

una dependencia estratégica para la gestión municipal, como una vía válida para contrarrestar de manera significativa los nudos críticos presentes en la cotidianidad organizacional.

En correspondencia a ello, se precisó la estructura del Estatuto Orgánico para mejorar la gestión estratégica y operativa actual de la Dirección de Planeamiento Urbano y Ordenamiento Territorial del Gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo que conlleva la convergencia de la información necesaria que contribuya a circunscribir las funciones, estándares de calidad, procesos, flujos de información y precisión en el actuar procedimental.

6.2. Recomendaciones

En función de lo establecido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y de las propias conclusiones del estudio, se propone a la Institución un conjunto de premisas que promuevan las condiciones favorables para la buena aplicabilidad del documento propuesto. En este sentido, se recomienda lo siguiente:

- Desarrollar un proceso de sensibilización, por fases, mediante el abordaje formativo entre los funcionarios adscritos a la dependencia en cuestión para la aplicación de los procesos propuestos; su evaluación permanente y aplicabilidad, así como la satisfacción de usuarios beneficiarios de estos cambios, resulta en un factor fundamental para el éxito de la iniciativa.
- Ampliar las posibilidades de la metodología propuesta a otras áreas de la gestión municipal, con el propósito de fortalecer la capacidad de respuesta, en función de las amenazas externas concretadas en la situación económica de la nación que conlleva potenciales reducciones presupuestarias que incidirán en la capacidad operativa y estratégica de la gestión.

Referencias

- Abreu, E., y Giménez, E. (2018). Learning to look. *Estoa*, 7(14), 55–68. <https://doi.org/10.18537/est.v007.n014.a04>
- Alfonso, O. (2007). Aportes a una teoría de la estructuración residencial urbana. *Revista de Economía Institucional*, 9, 17 (dic. 2007). Recuperado: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/9/10>
- Asamblea Nacional (2010) Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct-2010. Recuperado: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf

- Asamblea Nacional República del Ecuador (2017) Código Orgánico Administrativo. Segundo Suplemento del Registro Oficial No.31 , 7 de Julio 2017. Recuperado: <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-02/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20Administrativo%20R.O.-min.pdf>
- Bekkers, V., & Tummers, L. (2018). Innovation in the public sector: Towards an open and collaborative approach. *International Review of Administrative Sciences*, 84(2), 209–213. <https://doi.org/10.1177/0020852318761797>
- Blanco, M., Aibar, B. y Aibar, C. (2007) El papel de los indicadores de gestión en la implantación y evaluación de la filosofía de calidad en la administración local: estudio de un caso. *Revista de Estudios Politécnicos Polytechnical Studies Review* 2007, Vol V, nº 8, 139-159. Recuperado: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/tek/n8/v5n8a07.pdf>
- Boisier, S. (1999). Teorías y Metáforas sobre el desarrollo territorial. In Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Cabrera, A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Estudio de caso. Universidad Esan. Recuperado: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1210>
- Carreño, Á., Parra, C., & Font, M. (2012). Propuesta metodológica para implementar la gestión pública de la calidad de vida. *Ingeniería Industrial*, 33(3), 307–316. Recuperado: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-59362012000300010
- Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización. Registro Oficial Suplemento 303. Recuperado: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). La pobreza aumentó en 2016 en América Latina y alcanzó al 30,7% de su población, porcentaje que se mantendría estable en 2017. Retrieved March 11, 2020, from <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pobreza-aumento-2016-america-latina-alcanzo-al-307-su-poblacion-porcentaje-que-se>
- Corrales, C., Sosa, D., & Arturo, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de os docentes en a ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 24, 644–658. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Delgadillo, V. (2014). Urbanismo a la carta: teorías, políticas, programas y otras recetas urbanas para ciudades latinoamericanas. *Cad. Metrop.*, 16(31), 89–111.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores
- Fragoso, J. (04 de abril de 2011). www.icesi.edu.co. Ixtepec, Oaxaca, México: Universidad del Istmo. Recuperado el 17 de abril de 2017, de www.icesi.edu.co: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1057/html
- Gobierno descentralizado de Quevedo (2016) Estatuto Orgánica funcional por procesos. Resolución administrativa N° 004-2016GADMQ.
- Gómez, C. (2016). Origen y evolución del estudio de la Administración Pública. De La Administración Pública Tradicional a La Nueva Gestión Pública: Evolución, Conceptos y Desafíos, 1–16.
- Hernández, Y. T. (2010). El ordenamiento territorial y su construcción social en Colombia: ¿un instrumento para el desarrollo sustentable? *Cuadernos de Geografía: Revista Colombiana de Geografía*, (19), 97–109. <https://doi.org/10.15446/rcdg.n19.16854>
- Malvicino, G. (2001) La gestión de la calidad en el ámbito de la administración publica de la administración pública. *Potencialidades para un cambio gerencial*. Recuperado: <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MALVICINO.%20Guillermo%20-%20La%20gestion%20de%20la%20calidad.pdf>
- Molina Sabando, M. L. A., Briones Véliz, M. Í. B., & Arteaga Coello, I. H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 2, 498–510. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

- Molina, Z (2017) Modelo sistémico de gestión del cambio para una gestión pública con calidad total en las UGEL de Lambayeque. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18922/molina_cz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia Espacios Públicos. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 9, 33–51. Recuperado: <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/57/49>
- República del Ecuador (2008). Constitución. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Última modificación: 21-dic.-2015. Vigente. Recuperado: <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Uvalle-Berrones, R. (2012). La administración pública en los imperativos de la gobernanza democrática. *Convergencia*, 19(60), 111–144. Recuperado: <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v19n60/v19n60a4.pdf>
- Vegas, H. (2017). Políticas públicas y gobernanza Articulación para una gestión pública local autónoma. *Revista Latinoamericana*, 16(48), 155–172. Recuperado: <https://doi.org/10.4067/s0718-65682017000300155>