



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA: PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL ECUADOR

AUTORA: ROSA TRANSITO MORILLO HUERA

TUTOR: MSC. EDUARDO RAMIRO PASTÁS GUTIÉRREZ

TUTOR TÉCNICO: DR. JUAN ALBERTO TORO ÁLAVA, MBA

QUITO-ECUADOR

AÑO: 2018

Quito, 5 de septiembre de 2018



APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Director del proyecto: Plan de mejoramiento del Clima Organizacional de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control, del Ministerio de Salud Pública, presentado por la señorita Rosa Transito Morillo Huera, estudiante del programa de Ingeniería en Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica Israel, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la revisión y evaluación respectiva por parte del Tribunal de Grado, que se digne para su correspondiente estudio y calificación.

MSc. Eduardo Ramiro Pastás Gutiérrez
Tutor Metodológico

Dr. Juan Alberto Toro Álava, MBA
Tutor Técnico



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

El abajo afirmante, declara que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales, de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Rosa Transito Morillo Huera
C.I: 1717967309



APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Proyecto de aprobación, de acuerdo con el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad de Administración, de la Universidad Tecnológica Israel.

Para constancia firman:
TRIBUNAL DEL GRADO

F).....
PRESIDENTE

F).....
VOCAL

F).....
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios por darme el don de la perseverancia, darme la salud y por estar conmigo todo el tiempo, a mis padres por poner su confianza y darme su apoyo condicional, a mi esposo por su un apoyo incondicional durante esta etapa y a mi hijo por ser el pilar fundamental y mi fuerza para cumplir este objetivo.

Rosa Transito Morillo Huera

AGRADECIMIENTO

En primer lugar al padre celestial por brindarme salud y por darme su amor infinito e incondicional, a mi familia por brindarme su apoyo, a mis compañeros por compartir momentos de triunfos y compañía tornándose una experiencia grata y a mis tutores quienes fueron una guía esencial para la elaboración de este proyecto.

Rosa Transito Morillo Huera

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIII
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
Introducción.....	3
Planteamiento del problema	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Hipótesis	4
Justificación.....	5
CAPÍTULO I.....	6
MARCO TEÓRICO	6
1.1. Contextualización espacio temporal del problema	6
1.1.1 Situación del clima organizacional a nivel mundial	6
1.1.2 Situación a nivel nacional.....	6
1.1.3 Situación actual de la DNEPC.....	6
1.2 Investigaciones previas sobre el objeto de estudio	7
1.3 Cuerpo teórico-conceptual.....	9
1.3.1 Plan	9
1.3.2 Clima organizacional	10
1.3.3 Desarrollo organizacional	10
1.3.4 Dimensiones de la organización	11
1.3.5 Recursos organizacionales.....	11
1.3.6 Motivación laboral.....	11
1.3.7 Teoría de motivación laboral	12

1.3.8	Comportamiento organizacional.....	13
1.3.9	Incentivos.....	13
1.4	Procesos de la administración de recursos humanos	13
1.4.1	Satisfacción laboral.....	14
1.4.2	Comportamiento organizacional.....	14
1.4.3	Constitución de la República del Ecuador	14
1.4.4	Plan Operativo Anual	15
1.4.5	Tipos de clima organizacional	15
1.4.6	Visión.....	16
1.4.7	Misión.....	16
1.4.8	Valores.....	17
CAPÍTULO II.....		18
MARCO METODOLÓGICO		18
2.1	Enfoque metodológico de la investigación.....	18
2.1.1	Método de investigación.....	18
2.1.2	Método descriptivo	18
2.1.3	Método inductivo.....	19
2.1.4	Diseño metodológico	19
2.2	Métodos usados en la investigación.....	19
2.3	Población, unidades de estudio y muestra	20
2.4	Métodos empíricos y técnicas empleadas para la recolección de información.....	21
2.5	Instrumento de diagnóstico para la recolección de información	21
2.6	Elementos de medición del clima organizacional.....	21
2.6.1	Instrumento 1: La encuesta para el personal de la DNEPC	21
2.6.2	Modelo de la encuesta.	23
2.6.3	Instrumento 2: Entrevista al director de la DNEPC.....	24
2.6.4	Modelo de la entrevista.....	24
2.7	Análisis e interpretación de resultados	25
2.7.1	Instrumento 1: Encuesta aplicada al personal de la DNEPC.	25
2.7.2	Instrumento 2: Entrevista Director de la DNEPC.....	33
2.7.3	Análisis de los instrumentos aplicados	34
CAPÍTULO III		35

Plan de mejoramiento del clima organizacional de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control del Ministerio de Salud Pública del Ecuador.....	35
3.1 Introducción.....	35
3.2 Filosofía institucional de la DNEPC.....	35
3.2.1 Misión.....	35
3.2.2 Visión.....	36
3.2.3 Valores del MSP.....	36
3.2.4 Atribuciones y responsabilidades de la DNEPC:.....	36
3.3 Complementos a la Filosofía de la DNEPC.....	38
3.3.1 Propuesta de implementación de los complementos	38
3.3.2 Complemento de la Misión.....	38
3.3.3 Complemento de la Visión	38
3.3.4 Complemento de los Valores.....	39
3.3.5 Complemento para la ejecución de las Atribuciones y responsabilidades de la DNEPC.....	39
3.3.6 Análisis situacional del clima organizacional de la DNEPC	40
3.3.7 Beneficiarios	40
3.3.8 Análisis interna y externa de la DNEPC-FODA.....	41
3.4 Antecedentes de la propuesta.....	41
3.5 Análisis de factibilidad del empleo de las estrategias del plan de mejoramiento	42
3.5.1 Factor administrativo	42
3.5.2 Factor legal	42
3.5.3 Factor económico.....	42
3.6 Estructura organizacional actual de la DNEPC	42
3.6.1 Estructura organizacional DNEPC propuesta.....	43
3.7 PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	44
3.7.1 Modelo operativo de estrategias	44
3.8 Ficha de indicadores – Clima Organizacional	48
3.9 Presupuesto y financiamiento.....	49
3.9.1 Programa y plan de capacitaciones.....	49
3.10 Planificación de monitoreo y seguimiento.....	52
3.10.1 Plan de integración del personal	52
3.10.2 Inclusión de actividades en el POA	53

3.11 Resultados esperados con la implementación del plan de mejoramiento	54
3.11.1 Dimensión: Liderazgo y toma de decisiones	54
3.11.2 Dimensión: motivación y satisfacción laboral.....	54
3.11.3 Dimensión: comunicación y relaciones interpersonales	55
3.11.1 Actos administrativos	56
3.11.2 Acuerdo Ministerial para la inclusión de actividades en el Plan Anual Operativo (POA) y Plan Anual de Contratación (PAC) de la DNEPC	61
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Personal de la DNEPC</i>	20
Tabla 2: <i>Porcentaje de satisfacción jefe inmediato</i>	25
Tabla 3: <i>Ideas o sugerencias</i>	26
Tabla 4: <i>Delegación de responsabilidades según las funciones</i>	26
Tabla 5: <i>Actividades de integración</i>	27
Tabla 6: <i>Recursos necesarios para realizar el trabajo</i>	27
Tabla 7: <i>Cumplimiento de actividades en los plazos establecidos</i>	28
Tabla 8: <i>Sobre exceso de trabajo</i>	28
Tabla 9: <i>Comunicación entre el personal</i>	29
Tabla 10: <i>Importancia de comunicación en la dirección</i>	29
Tabla 11: <i>Medios de comunicación institucional</i>	30
Tabla 12: <i>Actividades adicionales a las planificadas y cotidianas</i>	30
Tabla 13: <i>Existe el apoyo de las áreas con las que trabaja la dirección</i>	31
Tabla 14: <i>Criterios sin fundamento afectan el clima organizacional</i>	31
Tabla 15: <i>Apoyo de los compañeros, para resolver cosas imprevistas</i>	32
Tabla 16: <i>Estrategias - Modelo operativo</i>	45
Tabla 17: <i>Ficha de indicadores</i>	48
Tabla 18: <i>Planificación de capacitaciones- DNEPC</i>	49
Tabla 19: <i>Planificación de monitoreo y seguimiento</i>	52
Tabla 20: <i>Integración del personal de la DNEPC</i>	52
Tabla 21: <i>Actividad para inclusión en el POA- DNEPC</i>	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: FODA	41
Figura 2: Estructura organizacional del MSP	43
Figura 3: Estructura organizacional sugerida.....	44

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Encuesta.....	71
ANEXO 2: Entrevista.....	73
ANEXO 3: Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional de Procesos del Ministerio De Salud Publica.....	74
ANEXO 4: Estructura Orgánica del Ministerio De Salud Publica	78

RESUMEN

El clima organizacional enfoca varios componentes, dentro del cual, el más relevante es el rendimiento del personal. Por lo tanto, el objetivo principal del presente estudio es realizar el análisis del estado actual del rendimiento del personal de la “Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control (DNEPC)” del Ministerio de Salud Pública, mediante una encuesta y entrevista aplicadas al personal y director respectivamente, con el fin de obtener más información de los elementos que están afectando al ambiente laboral y al mismo tiempo sacar posibles soluciones ante la problemática.

Luego de obtener la información mediante la encuesta y la entrevista, se evidenció que las dimensiones afectadas son el liderazgo, toma de decisiones, motivación, satisfacción laboral, comunicación y relaciones interpersonales, las mismas que se encontraron deficientes. Por ende, se planteó un plan de intervención para mejorar el clima organizacional del área estudiada. Sin embargo, para que la propuesta sea aplicada se necesita la colaboración de todo el personal, con la finalidad de incrementar el rendimiento de la DNEPC, ya que la misma pretende implementar estrategias que generen una mejora continua del entorno laboral en la dirección.

Palabras clave: clima organizacional, rendimiento, personal, dirección.

ABSTRACT

The organizational climate includes several components in which the most relevant is personal performance. In this context, the main objective of this study is to analyze the current situation of this component in the personnel from the “National Direction of Strategies of Prevention and Control” of the Ministry of Public Health, through the application of a survey and an interview in the personnel and the director of this area. This allows the recollection of more information about the elements that might influence in the work environment and at the same time, develop possible solutions for this problematic.

After obtaining the information through the application of the survey and interview, the results showed that the most deficient dimensions were leadership, decision-making, motivation, work satisfaction, communication and interpersonal relations; to approach this; an intervention plan was proposed to improve the organizational climate in the studied area. Therefore, to achieve the application of this proposal, it is important to count with the collaboration of the area’s personnel to improve their performance in the workspace for it pretends to implement strategies that could allow the improvement in the Direction.

Key words: organizational climate, performance, personnel, direction.

Introducción

El clima organizacional podría ser de vital importancia al momento de alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia, esto influye de manera directa con el desempeño de los empleados, reflejando posteriormente los resultados, por lo tanto es indispensable su medición lo cual ayuda a la institución a definir indicadores que permiten establecer estrategias para mejorar el rendimiento y la dinámica como fuente de éxito de la institución.

Una de las pautas importantes que está enfocado al desarrollo eficaz y eficiente de una organización o área, es la dinámica o relación que existe entre las situaciones laborales, así como la percepción de los empleados ante las situaciones internas que se presentan en el entorno de la organización.

Hoy en día el ambiente en el cual el ser humano se desarrolla, clima organizacional, influye en su rendimiento; es por ello que se puede identificar los factores que lo componen e intervienen en su desempeño para describir las características de los mismos y que ayudarán a determinar posteriormente soluciones aplicables que fortalecerán el ámbito laboral.

El clima laboral es el medio en el cual los trabajadores de la entidad se desenvuelven; cabe indicar que, en el mismo entorno existen varios elementos que se pueden ir deteriorando con el tiempo, provocando un bajo desempeño y rendimiento a nivel institucional, por tal motivo el personal podría no estar realizando sus labores con eficacia y así también provocando un desequilibrio a nivel organizacional

Es fundamental analizar el entorno organizacional ya que sirve como referente en base a la percepción individual que tiene el personal sobre el entorno laboral de la organización y la descripción de sus propiedades, como son los aspectos físicos, ambiente social, por lo que genera un gran impacto en el comportamiento del trabajador, reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo y desenvolvimiento dentro de la empresa.

Cabe mencionar que la presente tesis pretende aportar con métodos para incrementar un ambiente saludable del entorno organizacional y los aspectos que forman parte del mismo, con el propósito de gestionar las actividades de manera rápida y eficaz.

Planteamiento del problema

Actualmente en la DNEPC el bajo rendimiento de los empleados se ha producido por un clima organizacional insatisfactorio determinado por factores a diagnosticar.

Objetivo general

Diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional en la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control (DNEPC) del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP) que permitirá aumentar el rendimiento de los empleados.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente sobre los componentes que forman parte del plan de mejoramiento del clima organizacional de la DNEPC, mediante fuentes de primarias y secundarias.
- Determinar el clima organizacional actual de la DNEPC para diagnosticar los factores que han deteriorado el mismo, por medio de la encuesta y entrevista.
- Establecer un propósito de intervención que permita la implementación rápida, para el mejoramiento del clima organizacional de la DNEPC.
- Proponer estrategias mediante un plan de mejora que ayudará a aumentar el rendimiento laboral y dinamizar el trabajo que desarrolla la DNEPC.

Hipótesis

Mediante la implementación del plan de mejoramiento, permitirá aplicar estrategias que ayudarán a mejorar el clima organizacional de la DNEPC.

Variable independiente: Plan de mejoramiento

Variable dependiente: Clima organizacional

Justificación

Por ende el mejoramiento del clima organizacional abarcará el estudio del rendimiento laboral, trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo, integración del personal, opiniones, problemas al adaptarse a los cambios, falta de compromiso que impiden cumplir con las metas y objetivos, entre otros.

El presente estudio tiene como objetivo principal proponer un plan de mejora del clima organizacional en la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control (DNEPC) del Ministerio de Salud Pública (MSP) que pretende contribuir con métodos, los mismos que permitirán realizar acciones eficientes y eficaces ante las dificultades que se presenten en la entidad y trabajo diario.

El clima organizacional consistirá en realizar un estudio, aplicando el método empírico mediante las técnicas de la encuesta y entrevista, el cual consistirá en analizar los diferentes componentes y variables, para posteriormente determinar posibles acciones o metodologías a aplicar para la reducir la insatisfacción laboral que existe por parte del personal con la finalidad de mantener un ambiente laboral saludable.

El propósito del presente estudio va a permitir conocer la opinión de los servidores públicos sobre el clima organizacional de la DNEPC, como se sienten y como incide en el rendimiento, con el fin de proponer estrategias en los aspectos que requieran y así mejorar el ambiente laboral y gestión interna de la entidad.

De acuerdo al problema planteado, a través de esta tesis se busca proponer un plan de mejoramiento que permita fortalecer la gestión interna de la DNEPC y por ende aplicar estrategias que ayudarán a mejorar los factores que deterioran o impulsan el clima organizacional.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Contextualización espacio temporal del problema

1.1.1 Situación del clima organizacional a nivel mundial

Hoy en día el tema del clima organización a nivel mundial ha ido tomando fuerza, ya que es la relación del ser humano con el entorno en cual se desenvuelve o realiza sus actividades, y por tal motivo ha tenido gran efecto en las grandes industrias de manera positiva y negativa, dependiendo de los métodos que cada una de las empresa aplica y que de una u otra manera se puede medir el mismo con la finalidad de aplicar métodos que mejoren el entorno laboral, con la finalidad de crear condiciones de trabajo grato en el que permitirá a los empleados dar su mayor esfuerzo y por ende formar parte del desarrollo de la organización.

1.1.2 Situación a nivel nacional

Con referencia al tema planteado a nivel nacional, podría indicarse que existen organizaciones que toman la importancia de apoyar su talento humano, y hay otras que con el afán de producir más dejan de lado el factor humano que es de gran importancia en su organización y por ende el entorno en el cual se desenvuelve, generando en si desequilibrio del entorno laboral y los factores que forman parte del clima organizacional inestable.

1.1.3 Situación actual de la DNEPC

Cabe indicar que el clima laboral del MSP a nivel nacional, varía dependiendo de las zonas con las que cuenta la institución, las mismas que están conformadas por distritos zonales, en los cuales cada área es responsable de gestionar y cumplir con los objetivos y reportar los avances diarios, esto puede decirse que no se cumple a cabalidad ya que los resultados aún siguen siendo tardíos con relación a las gestiones que cada una de ellas realiza afectando de manera directa e indirecta al servicio público a nivel nacional.

La problemática está enfocada a la DNEPC, que forma parte de la SNVSP del MSP, el cuál es el ente regular de la gestión de la DNEPC, unidad que se encarga de abastecer medicinas, insumos e implementos médicos, impulsando a controlar y prevenir las enfermedades de carácter infeccioso, crónicas no transmisibles, instancias con la cual la dirección interactúa y coordina, apoyando para alcanzar la meta planteada a nivel general.

El clima organizacional ha ido deteriorándose debido a varios factores y por ende da como resultado un rendimiento bajo en la gestión interna del área estudiada, al mismo tiempo los involucrados como son el personal, jefe inmediato han demostrado su inconformidad en alguna de las sub áreas de las que forman parte y por ende la insatisfacción de las actividades que cada uno realiza, es decir hay profesionales que no están afines en algunas tareas asignadas y por tal motivo el resultado va hacer incierto e inclusive ser negativo, provocando un bajo rendimiento.

1.2 Investigaciones previas sobre el objeto de estudio

Trujillo, N. (2017) en su estudio titulado *“Plan de mejoramiento del clima organizacional en las oficinas administrativas de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días en el Ecuador”* (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Israel, Sede Ecuador, concluye que: “el plan es factible en su implementación y que puede convertirse en una buena opción de mejora para contrarrestar los desafíos que la organización tiene actualmente” (Trujillo , 2017, pág. 83) . Para mantener una mejora continua en el entorno laboral es preciso conocer los elementos que forman parte del mismo, con el objetivo de intervenir de manera adecuada y precisa con la ayuda del personal que forma parte de la entidad.

Gómez, E. & Villegas, M. (2016) en su investigación realizada titulada *“Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa”* (Tesis de pregrado). Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia. Determinan que: “Con relación a la dimensión de las relaciones institucionales entre los diferentes estamentos de la organización es necesario propiciar ambientes interpersonales armoniosos que permitan la convivencia” (Gomez & Villegas, 2016, pág. 106). Para que exista un clima organizacional es necesario tener un enfoque para asegurar la satisfacción de todo el personal.

Anaya, L. & Paredes, J. (2015) con título “*Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano*” (Tesis de Maestría). Universidad del Pacifico, Perú, concluye que: “La propuesta posiciona la mejora del clima laboral como parte de la mejora en la gestión del desempeño y factor determinante en consecución de las nuevas estrategias adoptadas por la empresa” (Anaya & Paredes, 2015, pág. 53). Con lo antes expuesto con la implementación de estrategias para la mejora del entorno laboral ayudara a incrementar el rendimiento de la entidad.

Espinoza, M. (2015) en su investigación realizada sobre el “*Diagnostico y plan de mejoramiento del clima laboral del área productiva de vaciado de la empresa Edesa S.A.*” (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador, concluye que: “La medición del clima organizacional demanda de herramientas previamente definidas que permitan establecer niveles cuantificables por factores a fin de determinar las falencias internas existentes, obteniendo información que respalde la toma de decisiones” (Espinoza, 2015, pág. 76). Con la implementación de métodos que ayuden a incrementar el desarrollo de la empresa, se obtendrá mejores resultados.

En el ámbito del clima organizacional el factor humano y entorno en que se desenvuelven es factor imprescindible para el avance de cualquier organización, es por eso que la presente investigación los autores (Sanchez, Nieto, & Anzola, 2015) manifiestan que: “el clima tendría una relación directa con la estructura organizacional”. Al respecto podría manifestar, que la relación que existe entre el factor humano y la organización satisface necesidades entre las dos partes, si el entorno en si es agradable por ende afecta al comportamiento del personal de manera favorable, y ayuda a que el servicio o producto que genera la organización llegue de manera efectiva al cliente final.

En todas las organizaciones se encuentran situaciones en las cuales se debe mejorar y en otras tomar medidas de acción y al respecto (Chavez, 2015) manifiesta que: “La clave está en que la organización, antes de mirar que va hacer en su entorno, se concentre en diseñar estructuras que se traduzcan en medios identificados y aceptados por el personal”. Al respecto me permito hacer énfasis en los elementos positivos que están directamente relacionados, lo cual ayudan a mejorar el ambiente laboral realizando intercambio de conocimientos con la finalidad de tener todos el mismo enfoque y cumplir con los objetivos planteados en la organización.

La mejora del clima organizacional es clave esencial para el progreso de la entidad por ende Segredo (2013) afirma que: “El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficios de los trabajadores y toda la organización” (Segredo, 2013, pág. 391). Cabe indicar que es importante estudiar los componentes que aplica la entidad para mejorar continuamente.

Cuando se realiza el estudio del clima organizacional logramos evidenciar varios elementos que ayudan al desarrollo del entorno laboral, es por ello que (Solarte, 2009) manifiesta: “que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos”. El ambiente de una organización engloba las relaciones que existe entre el factor humano y el entorno.

1.3 Cuerpo teórico-conceptual

1.3.1 Plan

Según los autores Mastrantonio y otros (2016) afirman que: “(...) es un documento que ayuda a definir la idea de negocio y a analizar qué repercusiones técnicas, económicas y financieras deberán satisfacerse correctamente para que el proyecto de empresa pueda ponerse en marcha con éxito (...)”. Con lo expuesto se puede manifestar que anteriormente previo a realizar cualquier cambio en la entidad se debe efectuar un estudio de las estrategias para poder aplicarlas.

Las acciones o procedimientos que están dentro de una planificación adecuada convela al cumplimiento de un objetivo en específico según lo que manifiestan los siguientes autores Ordaz & Saldaña aseveran que:

El plan se materializa en un documento, indicando las alternativas de solución al problema, necesidad o deseo que se plantea en la región y la forma de llevarlo a cabo, determinando las actividades a realizar y asignando recursos, tiempos y responsables a cada una de ellas. El plan permite adelantarse a los hechos, a las circunstancias, y a trabajar con la idea, no tan fácil de aceptar, que el futuro no nace, sino que se hace, se crea. (Ordaz & Saldaña, 2005, pág. 25)

De acuerdo con lo citado anteriormente, podría indicar que el plan es un método de aplicación directa en el cual se aplica métodos para la mejora continua de una organización y por ende el incremento de su rendimiento a nivel general.

1.3.2 Clima organizacional

El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo diario requiere mantener de clima laboral estable para que exista un buen desempeño dentro de la organización.

Independientemente de la diversidad de definiciones que se han propuesto sobre el clima organizacional, no siempre excluyente entre sí, se considera que existe un significativo consenso en que el clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización. (Moreno & Constanza, 2012, pág. 13). Esto significa que el entorno laboral influye mucho en la gestión interna y desarrollo de la organización, por lo tanto podría determinar que el rendimiento de una organización dependerá del entorno en el cual se desenvuelve el personal que forma parte de la misma.

1.3.3 Desarrollo organizacional

Según los autores (Helleriegel & Slocum, 2009) afirman que: “El desarrollo organizacional es una estrategia debidamente planeada y de proyección futura, sirve para entender, modificar y desarrollar el personal para alcanzar la efectividad, tiene sus orígenes en las ciencias conductuales” como se citó en (Garbanzo, 2016). Como bien se menciona en la definición anterior el desarrollo organizacional con los cambios que se vayan efectuando en la misma, y al mismo tiempo va comprometiendo al personal para el cumplimiento de los objetivos que tengan planteados.

Para poder establecer y fomentar relaciones fuertes del factor humano con la organización y mejorar su desempeño, al respecto (Torres, 2009) afirma que: “ha sido recientemente objeto de consideraciones teóricas y tratamiento práctico bajo la denominación de desarrollo organizacional o desarrollo de organización” (pág. 8). Esto significa que se enfoca en el

rendimiento del personal dentro de la entidad y la productividad que mantiene a nivel nacional o en el lugar donde se encuentre ubicada geográficamente.

1.3.4 Dimensiones de la organización

Según Likert, como se citó en (Sandoval Caraveo, 2004) afirma que: “Likert mide la percepción del clima en función a 8 dimensiones las cuales son los métodos de mando, las características de las fuerzas motivacionales, procesos de comunicación, influencia, toma de decisiones, planificación, control y los objetivos de rendimiento, perfeccionamiento” (pág. 85). Como el autor manifiesta las ocho dimensiones sirven para conocer los elementos que afectan el entorno de la entidad para determinar planes de acción que permitan su mejora continua.

1.3.5 Recursos organizacionales

Son elementos fundamentales para realizar las actividades diarias en la entidad según el autor (Chiavenato, 1999) manifiesta que: “Los recursos son necesarios para realizar las tareas y así lograr cumplir los objetivos como se detalla a continuación: físicos o materiales, financieros, humanos, mercadológicos y administrativos” (Chiavenato, 1999, pág. 10). Según lo que manifiesta el autor, la administración requiere de varios recursos necesarios para poder alcanzar las metas planteadas en cada organización.

1.3.6 Motivación laboral

La motivación es elemento básico para que el personal de una entidad realice sus tareas de manera correcta, la autora (Marin, 2017) manifiesta que:

La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. (Marin, 2017, págs. 42-52)

Con lo antes expuesto, podría manifestar que una persona motivada trabajaría de manera eficaz, mientras que una persona desmotivada trabaja a medias y por lo tanto el rendimiento de la entidad descendería significativamente.

1.3.7 Teoría de motivación laboral

Durante el estudio se evidenció que existen teorías relacionadas con la motivación, y que son teorías actuales y que son utilizadas en la actualidad al respecto el autor Abraham Maslow (como se citó en (Martínez, 2009) afirma que hay 5 necesidades:

Fisiológicas.- necesidades físicas hambre, sed, sexo.

Seguridad: protección del daño físico y emocional.

Social: la aceptación, los amigos, el afecto.

Estima: interna, el ser humano, los logros y el entorno que rodea a la persona.

Autorrealización: convertirse en lo que es capaz de volverse por su mismo esfuerzo, la satisfacción que uno provoca, la forma eficaz de hacer las cosas.
(Martínez, 2009, pág. 11)

En referencia a lo que menciona el autor, el factor humano se acopla a cualquiera de las necesidades planteadas en relación a sus exigencias.

Frederick Herzberg como se citó en (Martínez, 2009) afirma que: “concluyó que la gente cuando se siente bien responde de una manera y por lo contrario cuando se siente mal lo hace de manera distinta” (pág. 12). Con lo antes indicado puedo manifestar que el ser humano actúa en el entorno que lo rodea dependiendo de su estado de ánimo, en las cuales asocian las condiciones en las que se encuentra habitualmente (empresa-individuo) generando resultados ya sean positivos o al contrario como pueden ser negativos.

Según (Cardona Lopez & Calderon Hernandez, 2006) manifiestan que: “El proceso de medición del rendimiento incluye la identificación de medidas apropiadas y la recolección de información de desempeño” (pág. 19).

Al respecto la medición del rendimiento se trata de buscar información para poder realizar el estudio respectivo con el fin de identificar los inconvenientes que se presenten en la organización.

1.3.8 Comportamiento organizacional

La personalidad de cada una de las personas es muy diferente a todas es por eso que la organización debe buscar alternativas para que se sienta parte de la misma, por lo que la autora Tamashiro, (2004) manifiesta que: es el “estudio de individuos y grupos en el contexto de una organización y el estudio de los procesos y prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización” (Tamashiro, 2004).

Al respecto con lo que indican los autores anteriormente el comportamiento organizacional es el diagnóstico de los individuos, cómo se desenvuelven en la organización y rendimiento.

1.3.9 Incentivos

Es la manera de incentivar a la persona para que colabore con la entidad haciendo su trabajo de manera eficaz por lo que el autor Cuenca (2014) afirma que: “Es todo aquello que se estimula o induce a los trabajadores a tener una conducta de conseguir objetivos de más calidad, cantidad, menos costo y mayor satisfacción”. Con lo anteriormente citado la manera de motivar al personal es utilizar estímulos, los mismos que harán que el personal se comprometa en el desarrollo de la entidad con el fin de lograr las metas propuestas.

1.4 Procesos de la administración de recursos humanos

El conocer a las personas que forman parte de la entidad conlleva que los mismos sean responsables de manifestar sus necesidades para obtener beneficios a corto y largo plazo exigiendo se cumplan los derechos que le pertenecen por formar parte de la entidad con lo antes expuesto, me permito hacer énfasis a los procesos a favor del progreso de la entidad y el personal que señala el autor Chiavenato (2008) indica que existen : “procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas” (Chiavenato, 2008, pág. 15). Con lo que manifiesta el autor, los procedimientos de la gestión de recursos humanos ayudan de una u otra manera a conocer a todo el personal y al mismo tiempo conocer sus necesidades.

1.4.1 Satisfacción laboral

Como muy bien se sabe que el sentirse a gusto en el lugar en el cual pasa el mayor tiempo es muy importante por tal motivo me permito hacer referencia lo que afirma al autor Bordas Martínez (2018) y asevera que : “El clima se refiere a percepciones descriptivas del entorno laboral de la organización y la satisfacción laboral se refiere a las actitudes, a evaluaciones personales de las experiencias organizacionales” (Bordas Martínez, 2018, págs. 31-32). Con lo que cito el autor podría indicar que la satisfacción laboral depende mucho de las relaciones sociales que mantengan las personas y las percepción con cual la toman para que tengan un resultado positivo.

1.4.2 Comportamiento organizacional

Es realizar un estudio del medio laboral en el que se desarrolla el personal en todos los aspectos en el que se encuentre involucrado con el fin de conocer el bienestar laboral de cada persona, por lo que la autora Alles afirma que es “como disciplina que estudia los comportamientos de los individuos en las organizaciones y la cultura organizacional resultante” (Alles, 2013, pág. 18). Como se manifiesta anteriormente la conducta es importante ya que dependiendo de cómo la persona imparta sus conocimientos a los demás para tener una compatibilidad entre sus compañeros de trabajo.

1.4.3 Constitución de la República del Ecuador

De acuerdo a las responsabilidades que tiene el estado con toda la población en general y tomando en cuenta la Constitución de la República de Ecuador, (2008), expedido Asamblea Constituyente y promulgado en el Suplemento del Registro Oficial N° 449 de 20 de Octubre de 2008 , se estableció en su Art. 3 Los deberes primordiales del Estado determina en el literal 1.-“Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (Asamblea Nacional, 2008, pág. 9). Con respecto a lo antes indicado podría expresar que todas las personas del estado ecuatoriano tenemos los mismos derechos y es por eso que debemos exigir que se cumplan los mismos para tener acceso a la educación, salud, alimentación sin ninguna restricción.

1.4.4 Plan Operativo Anual

Son las actividades que se programan para realizar al año y según los autores (Meza, Morales, & Leon) afirman que : “El Plan Operativo Anual (POA) es el principal instrumento utilizado en la planificación para presentar de manera agregada la información que se genera de la planificación operativa de un proyecto, con periodicidad de un año o menos” (Meza, Morales, & Leon, 2003, pág. 3). Como los autores manifiestan las actividades que se detallan en el POA deben cumplirse en un tiempo estimado de acuerdo como se haya programado.

1.4.5 Tipos de clima organizacional

En el clima organizacional también se pueden hallar varios tipos de ambientes en el entorno laboral de tal manera el ambiente variará dependiendo del clima que exista en la organización por lo que los autores (Fiallo, Soto, & Alvarado, 2015) afirman que existen varios tipos como se detalla a continuación:

Autoritarismo explotador

En este tipo de clima los jefes no tienen confianza en sus colaboradores, por lo cual los trabajadores tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. (Fiallo, Soto, & Alvarado, 2015)

Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima, los jefes tienen una confianza condescendiente en sus trabajadores, como la de un amo con su siervo. La gran parte de las decisiones se toman en los puestos más altos, pero algunas se toman en los puestos inferiores. El método para motivar a los trabajadores son las recompensas y algunas veces los castigos. (Fiallo, Soto, & Alvarado, 2015)

Participativo - Consultivo

Los jefes tienen clima participativo tienen confianza en sus trabajadores. La política y las decisiones se toman en los puestos superiores pero si se permite a los puestos

inferiores tomar decisiones. La comunicación es de tipo descendente. El método para motivar a los trabajadores son las recompensas y algunas veces los castigos; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. (Fiallo, Soto, & Alvarado, 2015)

Participación en grupo

Los jefes tienen plena confianza en sus trabajadores. La toma de decisiones están repartidas en cada uno de los niveles de la empresa. La comunicación es de forma lateral. La motivación se basa en la participación y por el establecimiento de objetivos de rendimiento, además por los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. (Fiallo, Soto, & Alvarado, 2015)

Según lo descrito anteriormente, cada clima tiene sus ventajas y desventajas, lo cuales dependerá de la entidad la selección de los climas que aplicaría para un correcto funcionamiento.

1.4.6 Visión

Las empresas para poder cumplir todas sus actividades se proyectan un objetivo a largo plazo según el autor Frances, (2006) manifiesta lo siguiente: “Las empresas u organizaciones necesitan un gran objetivo hacia el cual dirigir sus esfuerzos” (pág. 45). Como lo manifestó el autor la visión es una meta a largo plazo que debe cumplirse con la ayuda de las personas que forman parte de la empresa.

1.4.7 Misión

La misión en si es un objetivo a corto plazo con el propósito de ser más rentable a nivel de la sociedad, según el autor Frances, (2006) indica que : “La misión de la corporación representa un área de acción relativamente amplia” (pág. 41). Como lo manifestó el autor anteriormente el propósito principal es ser competitivos en la sociedad.

1.4.8 Valores

Los valores son las cualidades que distinguen una empresa de otra según el autor Frances, (2006) asevera que: “palancas de valor a las soluciones de gestión disponibles para incidir sobre el comportamiento de las variables estratégicas y alcanzar el logro de los objetivos referentes a ellas” (pág. 56). Con lo manifestado anteriormente las virtudes que tiene cada empresa es la distinción que tiene cada organización para cumplir sus objetivos meta y satisfacer a la sociedad.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque metodológico de la investigación

La metodología de la presente investigación se basa en aplicar los instrumentos correctos que ayuden a la obtención de información necesaria, que servirá para determinar los factores que necesitan aplicar técnicas de mejora.

El presente estudio se realizará mediante el método empírico porque permitirá realizar un análisis de la información recolectada mediante la técnica de la encuesta que se aplicará a los funcionarios y la entrevista dirigida al director de la DNEPC con el fin de identificar el ambiente, compromiso, aptitudes entre otras que influyan en clima organizacional.

2.1.1 Método de investigación

Tomando en cuenta las investigaciones previas, los métodos de investigación que permitirán profundizar e indagar con la información recopilada serán los siguientes métodos:

2.1.2 Método descriptivo

Se utilizará el método descriptivo que ayudará a reconocer la relación que existe en cada uno de los elementos que encuentran dentro del clima organizacional. Al respecto Abreu (2014), el método descriptivo “se realiza una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, bien detallada y exhaustiva de la realidad que se estudia” (pág. 198). Con este tipo de investigación se determinará los componentes que influyen en el rendimiento de la entidad.

2.1.3 Método inductivo

El siguiente trabajo de investigación se utilizará el método inductivo porque permitirá realizar un estudio de manera coherente, ordenada y lógica ante la problemática hallada en la investigación con el fin de proponer estrategias o métodos que permitan mejorar el rendimiento del personal y gestión de la entidad.

El resultado sistemático y organizado ayudara analizar la situación actual partiendo de lo particular a lo general, al respecto Abreu, J. (como se citó en Jurado, N. & Sánchez, T., 2017) afirma que: “El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general”. (Jurado & Sanchez, 2017,pág. 46). Desde el enfoque planteado se puede determinar que debe existir un punto de partida para lograr llegar a una conclusión en forma general.

2.1.4 Diseño metodológico

El desarrollo del presente estudio se basa en un método de observación directa por medio de la aplicación de una encuesta a los funcionarios y por otro lado también se aplicará una entrevista al director de la DNEPC, con el fin de determinar un plan de mejoramiento a los factores que necesitan mejorar para estabilizar el clima organizacional y así implementar estrategias que ayudarán a fortalecer la gestión interna y rendimiento por parte del personal en su entorno.

2.2 Métodos usados en la investigación

El tipo de investigación a aplicarse pretende conocer los elementos que afectan el rendimiento en general de la DNEPC y por tal motivo el presente estudio aplicará métodos cualitativos y cuantitativos que permitirá realizar un análisis profundo del rendimiento y gestión de la DNEPC.

2.3 Población, unidades de estudio y muestra

El presente estudio está enfocado a los funcionarios de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control (DNEPC) del MSP, conformada por 41 personas, la cual está integrada por estrategias y cada una de ellas cuenta con un responsable encargado de dirigir a sus subordinados.

Al existir poco personal, se aplicará el estudio al universo completo y no se determinará una muestra.

Tabla 1

Personal de la DNEPC

Área	Nº Personal
Director	1
Responsables de las estrategias	6
Analistas de prevención y control	26
Asistentes financieros	4
Asistentes administrativos	4
TOTAL	41

Fuente: Listado del personal de la DNEPC- MSP junio 2018

Elaborado por: Rosa Morillo

Respecto a los clientes internos, la DNEPC se relaciona en la función de abastecimiento de bienes y servicios con las siguientes unidades:

- Dirección Nacional de Medicamentos
- Dirección Nacional de Planificación e Inversión
- Dirección Nacional de Contratación Pública
- Dirección Nacional Financiera
- Dirección Nacional Administrativa

No obstante las unidades con la que la DNEPC interactúa, como clientes internos en los cuales son:

- Director Nacional de Medicamentos
- Director Nacional de Planificación e Inversión
- Director Nacional de Contratación Pública

2.4 Métodos empíricos y técnicas empleadas para la recolección de información

El proyecto investigativo en ciernes hace uso de diferentes métodos, técnicas e instrumentos necesarios que permitirán recopilar información y reflejar de manera cuantitativa la información, con la finalidad de analizar los datos obtenidos.

2.5 Instrumento de diagnóstico para la recolección de información

El instrumento para la recolección de información es la encuesta y entrevista aplicada a los funcionarios y director respectivamente, cabe indicar que la encuesta está estructurada con respuestas en escala de tipo likert, ya que con este instrumento se podrá medir el grado de intensidad o dificultad que representa cada dimensión estudiada en la organización,

2.6 Elementos de medición del clima organizacional

Los elementos para medir el clima organizacional son:

2.6.1 Instrumento 1: La encuesta para el personal de la DNEPC

La encuesta de clima organizacional constituye el instrumento para medir la percepción sea positiva o negativa que tienen los empleados en relación a las condiciones que tengan en la institución para desempeñar su trabajo.

La encuesta se la realiza con el fin de anticipar o detectar problemas, posibles estados de conflicto interno y de preocupación, y así proponer acciones concretas para solucionar dichos problemas.

Por lo que debe ser formulada correctamente y guardar discreción de la misma. Es recomendable aplicarla en una población límite y de manera concisa para recabar información relevante.

La escala de la encuesta va de acuerdo a los siguientes parámetros:

Primera escala:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Segunda escala:

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

En la encuesta se ha considerado varias dimensiones que ayudará a evaluar entorno laboral de la DNEPC, las cuales mencionare a continuación: motivación, liderazgo, comunicación, comportamiento, mejora continua, desempeño laboral, relaciones interpersonales.

2.6.2 Modelo de la encuesta.

Encuesta N^a 1

Liderazgo y toma de decisiones		Escalas de respuestas				
		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe inmediato está satisfecho con el trabajo que usted realiza en la dirección?					
2	¿Su jefe inmediato toma en consideración las ideas o sugerencias que usted le propone para mejora?					
3	¿Dentro de su área de trabajo se delegan responsabilidades de acuerdo a sus funciones?					
Satisfacción laboral y motivación		1	2	3	4	5
4	¿Su jefe inmediato realiza actividades de integración con el grupo para fortalecer su motivación?					
5	¿Usted cuenta con los recursos (computadora, insumos de oficina, espacio físico, servicios de voz y datos) necesarios para realizar muy bien su trabajo?					
6	¿En sus actividades típicas, usted cumple con los plazos establecidos para ello?					
7	¿Usted tiene sobre exceso de trabajo, que impida cumplir todas sus actividades a tiempo?					
Comunicación y relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
8	¿Usted cree que su Director fomenta la comunicación entre el personal?					
9	¿Cree usted que la comunicación, es importante en la entidad para que los procesos se apliquen correctamente?					
10	¿Utiliza los medios de comunicación institucional, como quipux, correo electrónico, entre otros, para responder con celeridad los requerimientos recibidos?					
11	¿Dentro de las actividades, usted recibe requerimientos adicionales a las planificadas y cotidianas?					
12	¿Usted cree que existe apoyo de las áreas con las que trabaja la dirección diariamente?					
13	¿Cree que los criterios sin fundamento afectan de alguna manera el clima organizacional de la DNEPC?					
14	¿Cree que existe apoyo de sus compañeros, para resolver problemas que surgen de manera imprevista?					

2.6.3 Instrumento 2: Entrevista al director de la DNEPC

“Es un diálogo con preguntas y respuestas sobre temas profesionales, formativos y personales, en el cual tanto la persona entrevistadora como la entrevistada intentan resolver sus dudas” (Ayuntamiento de Avila, 2018).

2.6.4 Modelo de la entrevista

Entrevista N° 1

Entrevista al director de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control Universidad Tecnológica Israel

Nombre: _____

Cargo: _____

Objetivo: Diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional en la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control del Ministerio de Salud Pública del Ecuador que permitirá aumentar el rendimiento de los empleados.

1. ¿Las sugerencias recibidas por parte de sus colaboradores son tomadas en consideración para la toma de decisiones?
2. ¿Considera que cumple el grupo con las actividades encomendadas?
3. ¿Si el entorno laboral no es el adecuado, que factor creería usted que debe mejorar?
4. ¿Si los empleados están desmotivados, cómo ayudaría a mejorar el desempeño de los trabajadores en la dirección?
5. ¿Considera que aplicar un plan de mejoramiento ayudaría al desarrollo y crecimiento del clima organizacional? ¿Por qué?
6. ¿Cree que se promueve el trabajo en equipo?
7. ¿Cree que exista el compromiso de cada uno de sus subordinados?
8. ¿Cree que faltaría de implementar alguna estrategia de mejora en la dirección, podría describir cual sería?

2.7 Análisis e interpretación de resultados

En la presente investigación, se procederá a realizar el análisis, una vez aplicado el instrumento de recopilación de información, el cual consta de dos tipos de respuesta basadas en el método de likert como es la escala de acuerdo y frecuencia.

El objetivo del presente estudio es reconocer los elementos que han ido deteriorando el entorno laboral y así proponer estrategias para su mejora continua enfocándose en si en el rendimiento y gestión oportuna en cada proceso.

2.7.1 Instrumento 1: Encuesta aplicada al personal de la DNEPC.

Tema: Clima Organizacional

Subtema: Liderazgo y toma de decisiones

Pregunta 1: ¿Su jefe inmediato está satisfecho con el trabajo que realiza en la dirección?

Tabla 2
Porcentaje de satisfacción jefe inmediato

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	3	7,5%
Rara vez	12	30%
A veces	15	37,5%
Siempre	10	25%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: Un buen porcentaje significativo de los encuestados indican que a veces su jefe inmediato está satisfecho con el trabajo que realizan en la dirección.

Pregunta 2: ¿Su jefe inmediato toma en consideración las ideas o sugerencias que usted le propone para la mejora?

Tabla 3

Ideas o sugerencias

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	6	15%
A veces	18	45%
Casi siempre	14	35%
Siempre	2	0,05%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online
Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: De las personas encuestadas manifiestan la mitad de ellas, que a veces su jefe inmediato toma en consideración las propuestas o recomendaciones que le proponen.

Pregunta 3: ¿Dentro de su área de trabajo se delegan responsabilidades de acuerdo a sus funciones?

Tabla 4

Delegación de responsabilidades según las funciones

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	3	7,5%
A veces	14	35%
Casi siempre	16	40%
Siempre	7	17,5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online
Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: Del personal encuestado, un porcentaje significativo que casi siempre en su área de trabajo le delegan responsabilidades de acuerdo a sus funciones

Pregunta 4: ¿Su jefe inmediato realiza actividades de integración con el grupo para fortalecer su motivación?

Tabla 5
Actividades de integración

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	4	10%
Rara vez	10	25%
A veces	19	47,5%
Casi siempre	6	15%
Siempre	1	2,5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: De la información obtenida, se logró evidenciar que el jefe inmediato a veces realiza actividades de integración con sus colaboradores siendo esto la mitad de ellos.

Pregunta 5: ¿Usted cuenta con los recursos (computadora, insumos de oficina, espacio físico, servicios de voz y datos) necesarios para realizar muy bien su trabajo?

Tabla 6
Recursos necesarios para realizar el trabajo

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	3	7,5%
A veces	15	38%
Casi siempre	12	30%
Siempre	10	25%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: Del personal encuestado, un porcentaje significativo indica que a veces cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo.

Pregunta 6: ¿En sus actividades típicas, usted cumple con los plazos establecidos para ello?

Tabla 7
Cumplimiento de actividades en los plazos establecidos

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	3	7,5%
A veces	7	17,5%
Casi siempre	22	55%
Siempre	8	20%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: De las personas encuestadas, más de la mitad indica que realizan las actividades en los plazos establecidos.

Pregunta 7: ¿Usted tiene sobre exceso de trabajo, que impida cumplir todas sus actividades a tiempo?

Tabla 8
Sobre exceso de trabajo

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	2	5%
Rara vez	2	5%
A veces	16	40%
Casi siempre	18	45%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: En las personas encuestadas, indican que más de la mitad tiene sobre exceso de trabajo situación que impida cumplir con las actividades asignadas a tiempo.

Pregunta 8: ¿Usted cree que su Director fomenta la comunicación entre el personal?

Tabla 9
Comunicación entre el personal

Respuesta	Frecuencia	
Totalmente desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	6	15%
Indeciso	10	25%
De acuerdo	22	55%
Totalmente de acuerdo	2	5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online
Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: De las personas encuestadas, un porcentaje significativo indican que el director fomenta la comunicación entre el personal.

Pregunta 9: ¿Cree usted que la comunicación, es importante en la entidad para que los procesos se apliquen correctamente?

Tabla 10
Importancia de comunicación en la dirección

Respuesta	Frecuencia	
Totalmente desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	1	2,5%
Indeciso	3	7,5%
De acuerdo	19	47,5%
Totalmente de acuerdo	17	42,5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online
Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: De las personas encuestadas, un porcentaje significativo manifiesta que casi siempre la comunicación es importante para la aplicar los procesos correctamente.

Pregunta 10: ¿Utiliza los medios de comunicación institucional, como quipux, correo electrónico, entre otros, para responder con celeridad los requerimientos recibidos?

Tabla 11

Medios de comunicación institucional

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
A veces	9	22,5%
Casi siempre	20	50%
Siempre	11	27,5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: La mitad del personal indica que casi siempre utilizan los medios de comunicación para responder de manera rápida las actividades asignadas.

Pregunta 11: ¿Dentro de las actividades, usted recibe requerimientos adicionales a las planificadas y cotidianas?

Tabla 12

Actividades adicionales a las planificadas y cotidianas

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	1	2,5%
A veces	14	35%
Casi siempre	22	55%
Siempre	3	7,5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: De las personas encuestadas la mitad de las personas manifiestan que casi siempre reciben requerimientos adicionales a las planificadas y cotidianas.

Pregunta 12: ¿Usted cree que existe apoyo de las áreas con las que trabaja la dirección diariamente?

Tabla 13

Existe el apoyo de las áreas con las que trabaja la dirección

Respuesta	Frecuencia	
Totalmente desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	1	2,5%
Indeciso	3	7,5%
De acuerdo	19	47,5%
Totalmente de acuerdo	17	42,5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: La mitad del personal encuestado, indica que existe apoyo de las áreas con las cuales trabaja la dirección.

Pregunta 13: ¿Cree que los criterios sin fundamento afectan de alguna manera el clima organizacional de la DNEPC?

Tabla 14

Criterios sin fundamento afectan el clima organizacional

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	2	5%
A veces	10	25%
Casi siempre	26	65%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: La mayor parte del porcentaje de las personas encuestadas, indican que casi siempre los criterios sin fundamento afectan el entorno laboral de la dirección.

Pregunta 14: ¿Cree que existe apoyo de sus compañeros, para resolver problemas que surgen de manera imprevista?

Tabla 15

Apoyo de los compañeros, para resolver cosas imprevistas

Respuesta	Frecuencia	
Nunca	0	0%
Rara vez	1	2,5%
A veces	9	22,5%
Casi siempre	20	50%
Siempre	10	25%
Total	40	100%

Fuente: encuestas online

Elaborado por: Rosa Morillo

Interpretación: De las personas encuestadas, un porcentaje significativo indica que casi siempre los compañeros de trabajo ayudan en las cosas que se presentan de manera imprevista.

2.7.2 Instrumento 2: Entrevista Director de la DNEPC

La entrevista consta de 8 preguntas puntuales, que fue dirigida al Director de la DNEPC, el cual es importante para realizar el respectivo análisis del clima organizacional.

Entrevista

Pregunta 1: ¿Las sugerencias recibidas por parte de sus colaboradores son tomadas en consideración para la toma de decisiones?

De acuerdo a la entrevista realizada al Director de la DNEPC, manifestó que en la medida de lo posible toma en consideración las sugerencias de sus colaboradores lo cual es de vital importancia para el cumplimiento de los procesos que debe llevar a cabo la dirección con las diferentes estrategias para la toma de decisiones.

Pregunta 2: ¿Considera que cumple el grupo con las actividades encomendadas?

Si, las actividades encomendadas son cumplidas en un alto porcentaje y en el tiempo establecido.

Pregunta 3: ¿Si el entorno laboral no es el adecuado, que factor creería usted que debe mejorar?

En la información obtenida el factor el cual debería mejorar incentivar el trabajo en grupo y el apoyo de todos los miembros entre sí.

Pregunta 4: ¿Si los colaboradores están desmotivados, cómo ayudaría a mejorar el desempeño de los trabajadores en la dirección?

De acuerdo a la entrevista realizada el director manifiesta que es necesario realizar sesiones de trabajo para escuchar los elementos que han provocado la desmotivación para plantear posibles soluciones.

Pregunta 5: ¿Considera que aplicar un plan de mejoramiento ayudaría al desarrollo y crecimiento del clima organizacional? ¿Por qué?

Tomando en cuenta la opinión del director, en el cual manifiesta que es importante realizar actividades que fomenten el desarrollo individual y en grupo, porque ayudará al personal a mantenerse siempre unido.

Pregunta 6: ¿Cree que se promueve el trabajo en equipo?

De acuerdo a la entrevista realizada el director, manifiesta que el trabajo en equipo si se promueve en las diferentes gestiones particulares de cada trabajo.

Pregunta 7: ¿Cree que exista el compromiso de cada uno de sus subordinados?

De acuerdo a la entrevista realizada, se puede destacar que el compromiso laboral existe en un alto porcentaje.

Pregunta 8: ¿Cree que faltaría de implementar alguna estrategia de mejora en la dirección, podría describir cual sería?

De la información obtenida, el director indicó que la estrategia que debe mejorar es el compartir diario de las personas, el cual consiste en fomentar la confianza y conocimiento del equipo.

2.7.3 Análisis de los instrumentos aplicados

- De acuerdo al análisis realizado, se determina que las actividades encomendadas son cumplidas en un alto porcentaje y tiempo establecido.
- De acuerdo a la entrevista realizada al Director de la DNEPC, se puede evidenciar que tiene bastante concordancia con la pregunta 2 en el cual el 35% manifiesta que casi siempre sus sugerencias son consideradas para la toma de decisiones.

En conclusión de la información obtenida, se pudo observar que existen factores como la falta de comunicación, en un gran porcentaje necesitan de la aplicación de estrategias que influya en su mejora.

CAPÍTULO III

Plan de mejoramiento del clima organizacional de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control del Ministerio de Salud Pública del Ecuador

3.1 Introducción

El plan de mejoramiento del clima organizacional de la DNEPC, tomó en cuenta los resultados obtenidos del estudio aplicado al personal y al director, que contó con factores que forman parte del entorno laboral como es el liderazgo, la toma de decisiones, motivación, relaciones interpersonales, satisfacción laboral, entre otros, los cuales necesitan de la aplicación de estrategias para su mejora continua y que al mismo tiempo comprometerá al personal del área para obtener una visión general a futuro del clima organizacional.

3.2 Filosofía institucional de la DNEPC

Considerando aquella filosofía de la dirección DNEPC, constante en el “Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Institucional por Procesos del Ministerio de Salud Pública, expedido por el Ministro de Salud Pública en Acuerdo Ministerial N° 4520 y promulgado en el Suplemento del Registro Oficial N° 118 de 31 de Marzo de 2014” (Ministerio de Salud Publica, 2017) , se estableció así:

3.2.1 Misión

Formular en coordinación interinstitucional, intersectorial y con las distintas instancias del Ministerio de Salud Pública, las políticas, planes y proyectos por ciclos de vida para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias nacionales, asegurando su inclusión en la gestión Institucional. (Ministerio de Salud Publica, 2017)

3.2.2 Visión

El Ministerio de Salud Pública, ejercerá plenamente la gobernanza del Sistema Nacional de Salud, con un modelo referencial en Latinoamérica que priorice la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con altos niveles de atención de calidad, con calidez, garantizando la salud integral de la población y el acceso universal a una red de servicios, con la participación coordinada de organizaciones públicas, privadas y de la comunidad. (Ministerio de Salud Pública, 2017)

3.2.3 Valores del MSP

Se tomaron en consideración los valores con lo que está enfocado el organismo que son aplicados de manera nacional y zonal, al respecto menciono los siguientes:

- **Respeto.-** Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.
- **Inclusión.-** Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.
- **Vocación de servicio.-** Nuestra labor diaria lo hacemos con pasión.
- **Compromiso.-** Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan con todo aquello que se nos ha confiado.
- **Integridad.-** Tenemos la capacidad para decidir responsablemente sobre nuestro comportamiento.
- **Justicia.-** Creemos que todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.
- **Lealtad.-** Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos. (Publica, s.f.)

3.2.4 Atribuciones y responsabilidades de la DNEPC:

De acuerdo al MSP (2017) en el siguiente link: <https://www.salud.gob.ec/direccional-nacional-de-estrategias-de-prevencion-y-control/> manifiesta las responsabilidades de la DNEPC:

a. Informes de identificación de necesidades prioritarias nacionales para generar estrategias por ciclos de vida para la prevención y control, en coordinación con las distintas instancias del Ministerio de Salud Pública;

b. Propuestas de políticas públicas, planes y proyectos por ciclos de vida para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de prioridades sanitarias nacionales determinadas;

c. Insumos para proyectos de normativas técnicas, reglamentos, procedimientos y otros instrumentos legales por ciclos de vida, sobre la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;

d. Estrategias y mecanismos para la implementación de políticas públicas, planes y proyectos sobre la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;

e. Estrategias y acciones de prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en todos los niveles de gestión y atención del Ministerio de Salud Pública;

f. Insumos para el establecimiento de prioridades de investigación sobre prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública; **g.** Insumos para la elaboración de especificaciones técnicas sobre la compra de medicamentos requeridos por los programas y proyectos a su cargo;

h. Lineamientos e insumos para el sistema de monitoreo y evaluación de políticas, proyectos y planes para el control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias nacionales determinadas;

i. Indicadores de resultados sobre la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;

j. Informes consolidados nacionales de evaluaciones sobre inmunizaciones. (Ministerio de Salud Pública, s.f.).

3.3 Complementos a la Filosofía de la DNEPC

3.3.1 Propuesta de implementación de los complementos

Los componentes propuestos se incluirán en la normativa interna del Ministerio de Salud, correspondiendo además a la DNEPC, mismos que serán expedidos mediante Acuerdo Ministerial y promulgados en el registro oficial, para su implementación en la organización.

3.3.2 Complemento de la Misión

En base a la misión de la DNEPC, es importante considerar el enfoque relacionado con las capacidades del personal que lo constituye, en las distintas instancias que impulsan para la toma de decisiones de la autoridades, de manera grupal sin afectar a persona ninguna, sugiriendo se inserte además el cumplimiento de los componentes descritos y la oportunidad del accionar de la dirección, así:

Formular en coordinación interinstitucional, intersectorial y con las distintas instancias del Ministerio de Salud Pública, las políticas, planes y proyectos por ciclos de vida para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, así como fortalecer, las capacidades que posee el talento humano.

3.3.3 Complemento de la Visión

En base a la visión del MSP la cual se rige la DNEPC, es importante considerar el enfoque relacionado con las virtudes del personal que forma parte de la institución, que impulsaran a la toma de decisiones y además velar por el cumplimiento de los componentes descritos en el área con el fin de cumplir con el objetivo principal del MSP; e incluir el siguiente complemento, de fortalecimiento a las capacidades que posee el talento humano”, así:

Fortalecer la capacidades que posee el talento humano que forma parte de la misma, con el fin de aplicar los procesos adecuados logrando un mejor rendimiento, y basándose en la normativa legal vigente; adicional sin dejar aparte la visión general del MSP y que cada instancia que forma parte deberá cumplirla a cabalidad, garantizando el acceso a la salud integral digna a la población a nivel nacional.

3.3.4 Complemento de los Valores

En base al estudio efectuado sobre la evaluación del entorno laboral en la DNEPC, es importante considerar el enfoque relacionado a la necesidad de impulsar y fortalecer los valores de la institución; así como, incluir aquellos con los que no se cuenta, así:

- **Trabajo en equipo:** que consistirá en apoyarse mutuamente en las actividades que necesiten la intervención urgente para afrontar cualquier dificultad en cualquier momento.
- **Sensibilidad:** esto se manifiesta en tener consideración hacia la otra persona y al mismo tiempo tener empatía y entender a los demás.
- **Gratitud:** Dar las gracias por lo que tenemos y no quejarse por cosas no se tiene y sobretodo no envidiar a la otra persona que esfuerzo logro obtenerlo.
- **Prudencia:** Actuar frente a situaciones de la vida, pensando las ventajas y desventajas tomando conciencia en cada una de las decisiones.

3.3.5 Complemento para la ejecución de las Atribuciones y responsabilidades de la DNEPC

En relación al estudio realizado sobre el entorno laboral de la DNEPC, es de vital importancia considerar las estrategias que ayudaran a cumplir las competencias planteadas y fortaleciendo las capacidades del personal; así como aquellos que son fundamentales y que no se fortalecen adecuadamente, así:

- Fomentar el liderazgo de los servidores, de manera que se comprometan con el trabajo.
- Fortalecer las destrezas de los servidores, para su mejor desarrollo y posterior aplicación.
- Coordinar espacios para la integración grupal y mejorar las relaciones interpersonales entre todos.
- Incrementar el desempeño de la dirección mediante la aplicación de nuevas estrategias para la mejora del clima organizacional.

3.3.6 Análisis situacional del clima organizacional de la DNEPC

En base al plan de mejoramiento del clima organizacional fue necesario realizar el análisis interno de la dirección, con el fin de identificar los factores que intervienen dentro y fuera de la misma y que afectan el ambiente laboral.

3.3.7 Beneficiarios

- **Directos:** El plan de mejoramiento del clima organizacional, será beneficiado el personal y el director de la DNEPC (MSP) permitiendo mejorar el ambiente laboral en cual se desenvuelven todo el tiempo y de la misma manera incentivar el compromiso de cada uno de los que conforman la dirección y así mejorar el rendimiento de manera general.
- **Indirectos:** Los servidores de las áreas administrativas externas a la DNEPC (MSP), como son las instancias con las que se trabaja diariamente y que son necesarias para poder realizar los procesos de manera eficiente.

3.3.8 Análisis interna y externa de la DNEPC-FODA



Figura 1: FODA

Fuente: DNEPC

Autor: Rosa Morillo

3.4 Antecedentes de la propuesta

Después de realizado el diagnóstico del clima organizacional de la DNEPC, de cuyos resultados obtenidos se ha realizado el estudio, y en el mismo se determinó que es necesario implementar un plan que minimice las falencias encontradas para lograr un alto rendimiento del personal y que obtengan una percepción diferente de lo que está pasando.

La propuesta servirá para mejorar el rendimiento del personal y del área ante otras instancias, ya que si bien la dirección tiene falencias que le impiden el desarrollo continuo, las mismas se pueden mejorar con el compromiso de todo el personal que forma parte de la dirección.

El plan que se va a proponer es para mejorar el ambiente laboral y establecer estrategias de la mejora continua para lograr las metas planteadas, los cuales existen varios componentes que deben ser intervenidos de manera inmediata y otras que deben realizarse a mediano o corto plazo.

3.5 Análisis de factibilidad del empleo de las estrategias del plan de mejoramiento

3.5.1 Factor administrativo

Esta propuesta, es viable, porque permitirá optimizar tiempos, especialmente para mejorar el clima organizacional del área estudiada y al mismo tiempo el rendimiento de la dirección, tomando en cuenta que es fundamental el compromiso del personal para la ejecución de las estrategias; así como también, se podrá conocer la satisfacción que generaría la ejecución de las técnicas en cada uno los factores a intervenir.

3.5.2 Factor legal

En la aplicación del plan de mejora no existen limitaciones legales, que impida la ejecución del plan de mejora, ya que es necesario la implementación del mismo.

3.5.3 Factor económico

La propuesta pretende mejorar el entorno laboral de la DNEPC, por tal motivo la aplicación de las técnicas de mejora, no requieren de presupuesto ya que son ideas de mejora con la intervención del personal y usando correctamente las herramientas con las que cuenta la dirección se logrará un ambiente agradable para todos.

3.6 Estructura organizacional actual de la DNEPC

La Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control se encuentra subdividida en áreas con un líder, bajo cuya responsabilidad están distribuidas las estrategias emblemáticas del MSP, que corresponden a la prevención y control de enfermedades infecciosas, crónicas e inmuno-prevenibles, así:

- Estrategia Nacional de Enfermedades Crónicas no Transmisibles. (ENCT)
- Estrategia Nacional de Tuberculosis. (ENTB)

- Estrategia Nacional de Salud Oral. (SALUD ORAL)
- Estrategia Nacional de Enfermedades Metaxenicas y Zoonoticas. (ENMZ)
- Estrategia Nacional de VIH/ITS. (ENVIH)
- Estrategia Nacional de Inmunizaciones. (ENI)

Así también se presenta estructuralmente el MSP:

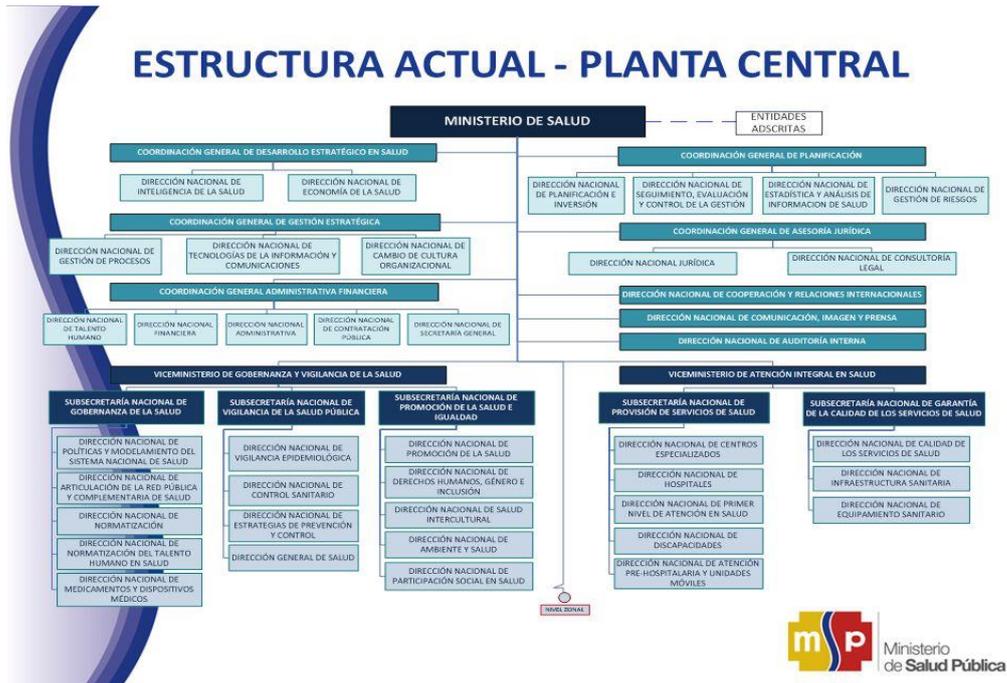


Figura 2: Estructura organizacional del MSP

Fuente: MSP

Autor: Rosa Morillo

3.6.1 Estructura organizacional DNEPC propuesta

De acuerdo a la estructura organizacional que mantiene la DNEPC, al respecto se sugiere el siguiente grafico para que los procesos fluyan de mejor manera y eficiente, considerando todos los procesos y las relaciones con los clientes internos y externos, como la atención a las autoridades de la entidad, de las dependencias desconcentradas en todo el país y de las relaciones como la OPS y otras entidades adscritas a la institución, así:

Organigrama estructural operativo y posicional propuesta:

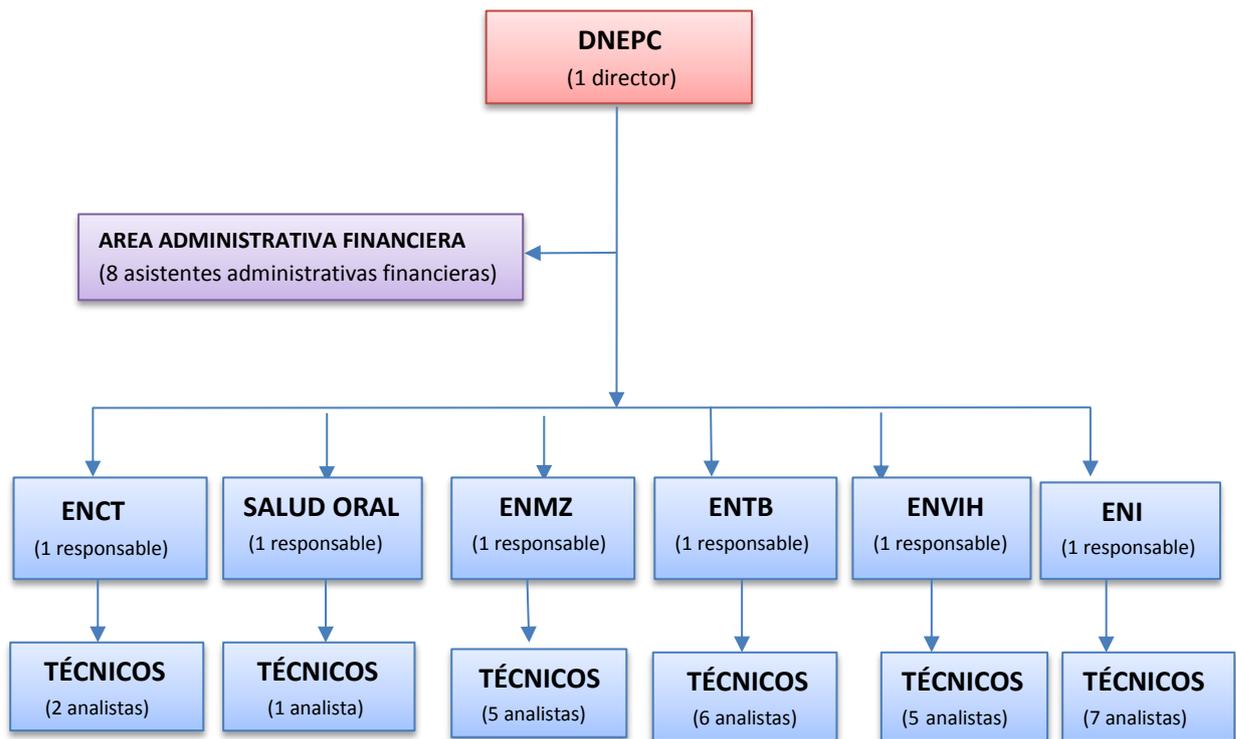


Figura 3: Estructura organizacional sugerida

Fuente: DNEPC

Autor: Rosa Morillo

3.7 PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Descripción: En el estudio realizado se ha encontrado factores que necesitan ser intervenidos para mejorar, por tal motivo se propone estrategias para mejorar el clima organizacional de la DNEPC del MSP.

3.7.1 Modelo operativo de estrategias

Con base al análisis realizado anteriormente, se conoció el estado del clima organizacional en la DNEPC, algunos factores a los cuales se ha definido estrategias para su mejora, identificándolas con las áreas internas de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control como son la Estrategia Nacional de Enfermedades Crónicas no Transmisibles, Estrategia Nacional de Tuberculosis, Estrategia Nacional de Salud Oral, Estrategia Nacional De Enfermedades Metaxenicas y Zoonoticas, Estrategia Nacional de VIH/ITS y la Estrategia Nacional de Inmunizaciones para lo que propone acciones para su implementación, mismo que se detalla a continuación:

Definición: Propuesta de mejoramiento del clima organizacional e intervención en cada dimensión que forman parte del mismo con la finalidad de aplicar estrategias de mejora.

Tabla 16

Estrategias - Modelo operativo

DIMENSIÓN DE ESTUDIO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
LIDERAZGO Y TOMA DECISIONES	<ul style="list-style-type: none"> -Promover la participación al personal para la toma de decisiones. -Fortalecer la capacidad de liderazgo que tiene cada responsable de cada estrategia que ayuden de manera eficiente al desarrollo de la dirección. -Establecer un cronograma anual con actividades a realizarse cada año y también con las actividades con las demás instancias. -Mejorar el proceso de toma de decisiones. -Elaborar un programa de capacitación dirigido al director y personal para fomentar el clima organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Reuniones de integración. -Reunión de evaluación de las capacitaciones de liderazgo y directrices para la aplicación con los equipos de trabajo. -Reuniones con las demás áreas. -Documento que contengan los compromisos de cada uno de los involucrados. -Realizar encuentros con los trabajadores para tener hallar soluciones a las insatisfacciones detectadas por los trabajadores. -Capacitación sobre la importancia de ser líder y técnicas para dirigir el grupo. 	Director y responsables de las estrategias

<p>MOTIVACIÓN SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Y</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promover la motivación del personal. -Incentivar el compromiso del personal. -Reducir los posibles niveles actuales de bajo rendimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> -Promover la participación de todos los subordinados en cada una de las reuniones. -Capacitación de acuerdo a temas relacionados al trabajo que realizan. -Promover que las metas que persigan los trabajadores, tenga relación con lo que realizan o con lo que gustaría realizar. -Apoyar el crecimiento personal y profesional. -Mejorar la situación actual en el trabajo, que pueden afectar el trabajo diario. - Garantizar los suministros necesarios, para realizar el trabajo diario. - Incentivar el apoyo mutuo entre compañeros en situaciones de fácil manejo. - Desarrollar e incentivar métodos para estimular el compromiso de los empleados con sus actividades diarias. 	<p>Director y responsables de las estrategias</p>
---	---	--	---

<p>COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Implementar ideas para mejorar la comunicación interna. -Incentivar el trabajo en equipo. -Planificar actividades para alcanzar los objetivos del área. 	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar reuniones, donde puedan intercambiar ideas y conocer las experiencias, expectativas, sugerencias y metas. -Integrar actividades de trabajo en equipo para mejorar la dinámica de trabajo en la dirección. -Informar sobre las actividades a realizar en la dirección sean o no los involucrados directos. -Implementar técnicas de comunicación dirigidos al personal que incentiven las relaciones interpersonales: <ul style="list-style-type: none"> -Comunicación oral -Comunicación escrita -Respetar el turno de conversación que tenga cada uno mediante el diálogo -Reconocer tus errores -Ponerse en la situación de la otra persona 	<p>Director y responsables de las estrategias</p>
---	--	--	---

Fuente: Resultados de la encuesta on-line

Autor: Rosa Morillo

3.8 Ficha de indicadores – Clima Organizacional

Propósito: Diseñar y proponer un plan de mejoramiento para mejorar el rendimiento de la DNEPC, que permita intervenir a corto o largo plazo los factores que forman parte del mismo con la finalidad de solventar los requerimientos a su cargo de manera oportuna y rápida.

Tabla 17

Ficha de indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD
LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES	N capacitaciones realizadas / N capacitaciones programadas N actividades de integración aplicadas/ N actividades de integración programadas N de reuniones realizadas/ N reuniones programadas	Certificados de aprobación. Matriz de actividades programadas para el año-Plan Operativo Anual. Compromiso del personal mediante evaluaciones. Cronograma de las actividades a realizar.	TRIMESTRAL
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	N actividades realizadas/ N actividades asignadas N actividades de integración en marcha/N actividades de integración programadas	Memorandos realizados para respuesta. Informes realizados. Documentos en donde se verifique la asistencia de las reuniones realizadas.	ANUAL
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	N reuniones realizadas/ N reuniones programadas	Lista de asistencia. Memorandos recibidos y enviados.	DIARIA

Fuente: Resultados de la encuesta on-line

Autor: Rosa Morillo

3.9 Presupuesto y financiamiento

3.9.1 Programa y plan de capacitaciones

Metodología

- La metodología a aplicar está basada en teoría y práctica, involucrando a cada uno de los participantes utilizando dinámicas educativas que mantenga la concentración desde el inicio hasta el final.
- Durante la capacitación se utilizará técnicas y metodologías para aplicar en su lugar de trabajo.
- El enfoque de la capacitación está direccionado a las dimensiones del clima organizacional de la DNEPC.

Evaluación: constará de un cuestionario para evaluar el nivel de los conocimientos adquiridos por los capacitados.

Tabla 18

Planificación de capacitaciones- DNEPC

PLAN DE CAPACITACIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL						
CAPACITACIÓN LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES	INTEGRANTES	DURACIÓN	COSTO	FACILITADOR	RECURSOS	PERIÓDO
Introducción sobre la diferencia entre ser un buen líder o jefe.	Personal y director	40 horas	\$ 450,00	Experto externo	Sala de reuniones Infocus Materiales didácticos	Anual Trimestral
Estrategias para guiar un grupo siendo un líder						
Comunicación efectiva entre las personas involucradas						
Como promover equipos de alto rendimiento.						

Actividades:

- Presentación y creación de un clima apropiado para la capacitación.
- Implementación de ejercicios: ¿Qué líder quieres ser?
- Dramatización de experiencias.
- Lluvia de ideas del grupo sobre ser líder.
- Crear una relación productiva.
- Compromiso sobre ser un buen líder.
- Evaluación sobre lo aprendido.

CAPACITACIÓN DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	INTEGRANTES	DURACIÓN	COSTO	FACILITADOR	RECURSOS	PERIÓDO
Importancia de la motivación y satisfacción laboral	Personal y director	40 horas	\$ 450,00	Experto externo	Sala de reuniones	Anual Trimestral
Concepto y teorías sobre la motivación y satisfacción laboral					Infocus	
Tipos de motivación					Materiales didácticos	
Automotivación						
Comportamiento de los empleados						

Actividades:

- Creación de un clima apropiado para iniciar el programa de capacitación.
- Intercambio de ideas sobre los principios de buena convivencia.
- Aplicación de dinámicas que permita fomentar la motivación.
- Dialogo sobre la importancia de los valores que influyen en la satisfacción laboral.
- Trabajar con equipos de trabajo para determinar la situación actual sobre el trabajo en equipo.
- Evaluación del programa impartido.

CAPACITACIÓN COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	INTEGRANTES	DURACIÓN	COSTO	FACILITADOR	RECURSOS	PERIÓDO
Introducción de una buena comunicación	Personal y director	40 horas	\$ 400,00	Experto externo	Sala de reuniones Infocus Materiales didácticos	Anual Trimestral
Hablar de lo que quiere la otra persona						
Reconocer nuestros propios errores						
Como mantener una comunicación efectiva						
Como llevar una relación con el prójimo sin herir susceptibilidades						
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciar el programa de capacitación manteniendo líneas de comunicación abiertas para fomentar la confianza entre el grupo. • Ejecución de dinámicas para integrar al grupo. • Revisión de las expectativas del grupo. • Ejercicios para fomentar la comunicación. • Crear mecanismos que permita solventar la falta comunicación. • Proponer nuevos desafíos para mejorar las relaciones interpersonales. 						

Fuente: Planificación de capacitaciones-DNEPC

Autor: Rosa Morillo

3.10 Planificación de monitoreo y seguimiento

Tabla 19

Planificación de monitoreo y seguimiento

MONITOREO Y SEGUIMIENTO	INTEGRANTES	DURACIÓN	COSTO	FACILITADOR	RECURSOS	PERIÓDO
Demanda a satisfacer	Personal y director	1 hora diaria cada semana	\$0,00	Director	Sala de reuniones Lugares recreacionales	Trimestral
Áreas a críticas de la DNEPC						Trimestral
Acciones programadas mediante estrategias						Trimestral
Responsabilidades						Trimestral
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo respectivo. • Evaluaciones de manera trimestral en relación a la implementación de la programación de capacitaciones. • Análisis de resultados. 						

Fuente: DNEPC

Autor: Rosa Morillo

3.10.1 Plan de integración del personal

Tabla 20

Integración del personal de la DNEPC

INTEGRACIÓN DEL PERSONAL	INTEGRANTES	DURACIÓN	COSTO	FACILITADOR	RECURSOS	PERIÓDO
Intercambio de experiencias	Personal y directos	1 hora diaria cada semana	\$ 1300,00	Experto interno	Sala de reuniones Lugares recreacionales	Trimestral
Dinámicas de confianza y cohesión grupal						Trimestral
Paseos cortos						Anual

<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo para cumplir el plan de integración. • Dinámicas en grupo. • Seguimiento de la aplicación del plan de integración. • Análisis de la situación después de aplicar el programa.

Fuente: DNEPC

Autor: Rosa Morillo

3.10.2 Inclusión de actividades en el POA

Tabla 21

Actividad para inclusión en el POA- DNEPC

No.	Dirección	Atribuciones y Responsabilidades	Objetivo estratégico	Producto / Resultado	Meta	Indicador	Plazo de ejecución	Peso del producto
1	Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control	Organizar con la Dirección Nacional de Talento Humano (TNH) la solicitud de capacitación continua para fortalecer el clima organizacional e integración con el personal	Mejorar el clima organizacional para obtener un mejor rendimiento de la DNEPC.	Capacitaciones al personal y actividades para la integración de los mismos para mejorar el entorno laboral en el estatuto del MSP.	3	N capacitaciones realizadas / N capacitaciones programadas N actividades de integración aplicadas/ N actividades de integración programadas	Dic-2018	\$ 2.600 USD
				Monitoreo y seguimiento de la implantación de la propuesta	1	N evaluaciones realizadas/ N evaluaciones planificadas	Dic-2018	\$ 0,00 USD

Fuente: Estatuto MSP

Autor: Rosa Morillo

3.11 Resultados esperados con la implementación del plan de mejoramiento

Anteriormente de acuerdo al informe 2017 emitido por la Dirección Nacional de Cambio de Cultura Organizacional en relación a los resultados del Indicador de Ambiente Laboral (IAL), determina que el 69% del personal perciben que el clima organizacional es regularmente aceptable, por lo cual con la presente propuesta se pretende incrementar este índice de acuerdo a la información obtenida en el presente estudio en cada una de las dimensiones, es por eso que es de vital importancia que todas las dimensiones que conforman el clima organizacional, sean consideradas con el mismo grado de importancia, con la finalidad de implementar un plan de mejoramiento basado en la aplicación de estrategias a cada dimensión estudiada en la presente propuesta.

3.11.1 Dimensión: Liderazgo y toma de decisiones

Logro: Lograr implementar las estrategias para mejorar el ambiente laboral.

- Promoverá la participación de los trabajadores mediante la implementación de mesas de diálogos para compartir experiencias, sugerencias, etc.
- La situación cada estrategia será contralada y monitoreada, con la finalidad de conocer los factores que necesitan de su intervención inmediata, de manera periódica.
- Impulsar el talento humano como también sus cualidades, a fin de mejorarlas y así acelerar el tiempo de respuesta de cada uno de los procesos.

Responsables: Director y responsables.

Recursos: El personal, sala de reuniones, computadora e infocus.

3.11.2 Dimensión: motivación y satisfacción laboral

Logro: Implementar estrategias de mejora en el ámbito de satisfacción laboral.

- Concientizará a los responsables de las áreas con la finalidad de definir responsabilidades acorde al perfil, generando igualdad de oportunidades,

incentivar el compañerismo y desafíos, con el objetivo de apoyar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores y así obtener resultados positivos.

- Determinar estrategias que involucre al personal e incremente la motivación y al mismo tiempo se sienta parte fundamental de la dirección.
- Aplicar métodos que ayuden a mejorar la comunicación con cada una de las áreas, para que la información fluya y que los procesos no tengan ningún inconveniente al momento de aplicarse, con el fin de tener buenos resultados.

Responsables: Persona que dirige cada estrategia.

Recursos: el personal de la DNEPC.

3.11.3 Dimensión: comunicación y relaciones interpersonales

Logro: Mantener una buena comunicación y relación entre el personal.

- Se fomentará el compromiso con el personal para mejorar la comunicación interna y así como también con las demás instancias para lograr alcanzar los objetivos planteados a corto plazo de acuerdo a las necesidades.
- Fomentará lazos de confianza, fundamental para mejorar los métodos de comunicación que existe en la dirección, viéndose reflejado en su rendimiento.
- Se mantendrá el respeto hacia la diversidad de opiniones sin importar su origen o costumbre.
- El personal se involucrará frente situaciones de dificultad y al mismo tiempo buscarán posibles soluciones representando como grupo de la dirección.

Responsables: todo el personal de la DNEPC.

Recursos: actividades de integración y personal de la DNEPC.

3.11.1 Actos administrativos

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

ACUERDO MINISTERIAL N°

Considerando:

Que, el artículo 96 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina las facultades que tienen las Instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos para ejercer las competencias y facultades que la Constitución les atribuye y el deber de coordinar las acciones para el cumplimiento de sus fines. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Que, el artículo 363 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Que, en literal 1 del artículo 25 del Estatuto Orgánico Sustitutivo De Gestión Organizacional Por Procesos Del Ministerio De Salud Pública otorga Coordinación General Administrativa Financiera las atribuciones de “1) Elaborar el proyecto del POA institucional en coordinación de todas las áreas del Ministerio y a la Dirección Nacional de Contratación Pública en el literal t del artículo 25, Ejecutar el Plan Anual de Contrataciones para la planta central del Ministerio”. (Ministerio de Salud Pública, 2014)

Que, en el artículo 10 del Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional del MSP, dispone al Ministro/a de Salud Pública literal g. “Disponer la elaboración de anteproyectos de Ley, propuestas de Decreto Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales, Reglamentos y Resoluciones”.(Ministerio de Salud Pública, 2014)

Que, mediante oficio No. SENPLADES–SGDE-2011-0059 de fecha 03 de marzo de 2011, el Secretario Nacional de Planificación y Desarrollo, emite el dictamen favorable a las Matrices de Competencias y Modelos de Gestión del Ministerio de Salud Pública y sus Entidades Adscritas, a fin de que ésta Cartera de Estado continúe con la implementación de las reformas planteadas para el Ministerio de Salud Pública. (SENPLADES, 2011)

En ejercicio de la atribución que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador y artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

Acuerda:

EXPEDIR LA REFORMA AL ESTATUTO ORGÁNICO POR PROCESOS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL ECUADOR

CAPÍTULO 1 Del ámbito y de sujetos

Artículo 1.- Reformar el Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Salud, expedido con Acuerdo Ministerial 4520 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 118 de 31 de marzo del 2014, en su artículo 1 Visión, complementando la filosofía y el enfoque relacionado con las capacidades del personal de la institución, sugiriendo se incluya el complemento “el fortalecimiento de las capacidades que posee el talento humano”, así:

Artículo 1.- Visión.- El Ministerio de Salud Pública, ejercerá plenamente la gobernanza del Sistema Nacional de Salud, con un modelo referencial en Latinoamérica que priorice la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con altos niveles de atención de calidad, con calidez, garantizando la salud integral de la población y el acceso universal a una red de servicios, con la participación coordinada de organizaciones públicas, privadas y de la comunidad y el fortalecimiento de las capacidades que posee el talento humano.

Artículo 2.- Reformar el Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por procesos del Ministerio de Salud Pública, expedido con Acuerdo Ministerial N° 4520 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 31 de marzo del 2014, que rige a la organización y a la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control, complementando la filosofía y el enfoque relacionado con las capacidades del personal que lo constituye en las distintas instancias y que fomentan la toma de decisiones de la autoridades, de manera grupal sin afectar a ninguna persona, sugiriendo se inserte además el cumplimiento de los componentes descritos y la oportunidad del accionar de la dirección, en su artículo 13 Misión se incluya “el fortalecimiento de las capacidades que posee el talento humano”, y en el acápite de relacionado con las atribuciones y responsabilidades de la dirección, dada la importancia de las estrategias que ayudaran a cumplir las responsabilidades planteadas e impulsar las capacidades del personal, se añada las siguientes:

- Fomentar el liderazgo de los servidores, de manera que se comprometan con el trabajo.
- Fortalecer las destrezas de los servidores, para su mejor desarrollo y posterior aplicación.
- Coordinar espacios para la integración grupal y mejorar las relaciones interpersonales entre todos.
- Incrementar el desempeño de la dirección mediante la aplicación de nuevas estrategias para la mejora el clima organizacional.

De esta forma la Misión, queda de la siguiente manera:

Artículo 13.- Misión.- Formular en coordinación interinstitucional, intersectorial y con las distintas instancias del Ministerio de Salud Pública, las políticas, planes y proyectos por ciclos de vida para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, así como también el fortalecimiento de las capacidades que posee el talento humano.

Artículo 3.- Considerando el enfoque relacionado a la necesidad impulsar y fortalecer los valores de la institución, para el caso de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control, se incluya en el direccionamiento estratégico valores con los que no se cuenta, así:

- **Trabajo en equipo:** que consistirá en apoyarse mutuamente en las actividades que necesiten la intervención urgente para afrontar cualquier dificultad en cualquier momento.
- **Sensibilidad:** esto se manifiesta en tener consideración hacia la otra persona y al mismo tiempo tener empatía y entender a los demás.
- **Gratitud:** Dar las gracias por lo que se tiene y no quejarse por lo que no se tiene y sobretodo no envidiar a la otra persona que esfuerzo logro obtenerlo.
- **Prudencia:** Actuar frente a situaciones de la vida, pensando las ventajas y desventajas tomando conciencia en cada una de las decisiones.

CAPÍTULO II

De las responsabilidades

Artículo 4.- Inclusión en la estructura organizacional y responsabilidad.- El responsable de la ejecución será el Director Nacional de Estrategias de Prevención y Control, quien tendrá la responsabilidad de:

- Fomentar la integración del personal.
- Incluir en la planificación anual de las actividades que impulsen el fortalecimiento del clima organizacional y velar por su cumplimiento.

- Coordinar la formulación del plan anual de capacitación y velar por su cumplimiento.

CAPÍTULO III

Disposición general

Primera.- Una vez en vigencia del presente acuerdo, el Director Nacional de Estrategias de Prevención y Control, actualizará y presentará la planificación de actividades en el Programa Anual de Política Pública (PAPP) en un plazo de 30 días, incluyendo además estrategias que ayuden a reforzar las capacidades del personal de su dirección y la integración para el desarrollo de la entidad, del cual será responsabilidad de vigilar su cumplimiento la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control con la asesoría de la Dirección de la Talento Humano.

Disposición transitoria

El presente acuerdo entrará en vigencia una vez publicado en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a dd/mm/aa

Título académico, nombres y apellidos

Ministro/a de Salud Pública

3.11.2 Acuerdo Ministerial para la inclusión de actividades en el Plan Anual Operativo (POA) y Plan Anual de Contratación (PAC) de la DNEPC

ACUERDO MINISTERIAL N°

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

Considerando:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina las facultades que tienen las Instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos para ejercer las competencias y facultades que la Constitución les atribuye y el deber de coordinar las acciones para el cumplimiento de sus fines. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Que, el artículo 361 de la Constitución establece que: “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Que, el artículo 363 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Que, en literal l del artículo 25 del Estatuto Orgánico Sustitutivo De Gestión Organizacional Por Procesos Del Ministerio De Salud Pública otorga Coordinación General Administrativa Financiera las atribuciones en el literal “l) Elaborar el proyecto del POA institucional en coordinación de todas las áreas del Ministerio y a la Dirección Nacional de Contratación Pública en el literal t del artículo 25, Ejecutar el Plan Anual de Contrataciones para la planta central del Ministerio”. (Ministerio de Salud Pública, 2014)

Que, el artículo 22 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, dispone que: “Las entidades contratantes, para cumplir con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, sus objetivos y necesidades institucionales, formularán el Plan Anual de Contratación con el presupuesto correspondiente, de conformidad a la planificación plurianual de la Institución, asociados al Plan Nacional de Desarrollo y a los presupuestos del Estado”. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2008)

El plan será publicado obligatoriamente en la página Web de la entidad contratante dentro de los quince (15) días del mes de enero de cada año e interpelará con el portal COMPRASPUBLICAS. De existir reformas al Plan Anual de Contratación, éstas serán publicadas siguiendo los mismos mecanismos previstos en este inciso. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2008)

El contenido del Plan de contratación y los sustentos del mismo se regularán en el Reglamento de la presente Ley. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2008)

Que, en el artículo 10 del Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos del MSP, dispone al Ministro/a de Salud Pública literal g. “Disponer la elaboración de anteproyectos de Ley, propuestas de Decreto Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales, reglamentos y resoluciones”.

En ejercicio de la atribución que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador y artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

Resuelve:

Artículo 1.- Reformar el Plan Operativo Anual del año 2018, en lo que corresponde a la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control, actualizando e incluyendo las siguientes estrategias:

- Capacitaciones para mejorar el desarrollo interno del clima organizacional.
- Integración del personal aplicando estrategias de acuerdo a un cronograma establecido.

Artículo 2.- Para la implementación y articulación de las nuevas estrategias, descritas en el artículo anterior, inclúyase los siguientes productos y servicios, conforme se detalla seguidamente:

No.	Dirección	Atribuciones y Responsabilidades	Objetivo estratégico	Producto / Resultado	Meta	Indicador	Plazo de ejecución	Peso del producto
1	Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control	Coordinar con la Dirección Nacional de Talento Humano los requerimientos de capacitación continua para fortalecer el clima organizacional e integración con el personal (Ministerio de Salud Pública, 2017)	Mejorar el clima organizacional para obtener un mejor rendimiento de la DNEPC.	Capacitaciones al personal y actividades para la integración de los mismos para mejorar el entorno laboral en el estatuto del MSP.	3	N capacitaciones realizadas / N capacitaciones programadas N actividades de integración aplicadas/ N actividades de integración programadas	Dic-2018	\$ 2.600 USD
				Monitoreo y seguimiento de la implementación de la propuesta	1	N evaluaciones realizadas/ N evaluaciones planificadas	Dic-2018	\$ 0,00 USD

Artículo 3.- Reformar el Plan Anual de Contratación del año 2018 en lo que corresponde a la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control, actualizando e incluyendo la siguiente actividad:

No.	Dirección	Objetivo estratégico	Producto / Resultado	Peso del producto	Plazo de ejecución	CPC
1	Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control	Mejorar el clima organizacional para obtener un mejor rendimiento de la DNEPC.	Capacitaciones al personal y actividades para la integración de los mismos para mejorar el entorno laboral en el estatuto del MSP.	\$ 2600,00	Trimestre	839900912
			Monitoreo y seguimiento de la implantación de la propuesta	\$ 0,00	Trimestre	S/N

Artículo 4.- Comunicar el presente acuerdo ministerial para la reforma, actualización, implementación y cumplimiento, a las áreas de contratación pública, administrativo, financiero y planificación, para que efectúen las modificaciones que correspondan acorde a sus competencias.

Disposición general

Primera.- Una vez en vigencia del presente acuerdo, el Director Nacional de Estrategias de Prevención y Control vigilará la ejecución de las actividades y estrategias de su dirección, en coordinación con las distintas unidades relacionadas con la ejecución del plan operativo anual y de contratación pública.

Disposiciones transitorias

El presente acuerdo entrará en vigencia una vez publicado en el Registro Oficial.

El presente acuerdo ministerial entrara en vigencia a partir de su suscripción.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a dd/mm/aa

Título académico, nombres y apellidos

Ministro/a de Salud Pública

CONCLUSIONES

- Del estudio de la situación actual del clima organizacional, se determinó que afectan de manera directa e indirecta al rendimiento, las dimensiones de liderazgo, toma de decisiones, motivación, satisfacción laboral, comunicación y relaciones interpersonales.
- El personal que forma parte de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control presentó deficiencias en varias de las dimensiones que están relacionadas con el mejoramiento del clima organizacional, y que se deben implementar estrategias para su mejora, para lo cual es fundamental la participación del personal del área estudiada.
- De los resultados obtenidos, es importante implementar estrategias que permitan obtener resultados de manera rápida, y así minimizar el impacto en el rendimiento en cual están involucradas las dimensiones del liderazgo, toma de decisiones, motivación, satisfacción laboral, comunicación y relaciones interpersonales.
- El estudio permitió identificar las deficiencias de cada dimensión, así como la determinación de estrategias y actividades, plasmadas en un plan de mejoramiento del clima organizacional, a corto y largo plazo, con indicadores, responsables y tiempo para su control y cumplimiento.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer al director de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control (DNEPC) a fin de contar con su autorización y la colaboración de los servidores para la implementación del plan de mejoramiento, permitiendo aplicar las estrategias que ayudarán a mejorar de las dimensiones estudiadas y que necesitan de una intervención de carácter urgente.
- Al Director Nacional de Estrategias de Prevención y Control (DNEPC) se sugiere trasladar a la máxima autoridad el plan de mejoramiento que incluye las propuestas de Acuerdos Ministeriales para la reforma del estatuto en lo que corresponde a la filosofía de la Dirección, considerando la visión del Ministerio de Salud Pública, misión, valores, atribuciones y responsabilidades de la DNEPC; así como, del plan operativo anual, con las actividades y costos que permitan la implementación del plan de mejoramiento del clima organizacional.
- Es importante impulsar el compromiso del personal para lograr cumplir los objetivos planteados en el plan de mejoramiento y así obtener un control adecuado, de tal manera mejorar el clima organizacional del área estudiada.
- Implementar las estrategias y su seguimiento ayudará a mejorar el clima organizacional, el cual genera un impacto positivo tanto en el personal y la dirección.
- El implementar nuevas actividades que ayuden al crecimiento del personal, ayudará medir en el futuro y permitiría solucionar los obstáculos con el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

1. Abreu, J. L. (2014). El metodo de la investigacion. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 46.
2. Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: como llegar un cambio cultural a traves de gestion por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Recuperado el 25 de Agosto de 2018
3. Anaya, L., & Paredes, J. (2015). *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano*. Perú: Universidad del Pacifico. Recuperado el 24 de Agosto de 2018
4. Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador Suplemento del Registro Oficial No 449*. Montecristi: Asamblea Nacional. Recuperado el 25 de Agosto de 2018
5. *Ayuntamiento de Avila*. (10 de Junio de 2018). Obtenido de Ayuntamiento de Avila: <https://avila.portalemp.com/la-entrevista-personal.html>
6. Behar, D. (2008). *Metodologia de la investigacion*. Editorial Shalom 2008.
7. Bordas Martínez, M. J. (2018). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: <https://ebookcentral.proquest.com>.
8. Brunet. (2004). *Eumed.net*. Obtenido de Eumed.net: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimensiones_del_clima_organizacional.html
9. Brunet, L. (2009). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. En L. Brunet, *El clima de trabajo en las organizaciones: Definicion, diagnóstico y consecuencias* (pág. 33). Mexico: México: Trillas, 1987 (reimp. 2009).
10. Burke, W. (s.f.). Definiciones de Desarrollo Organizacional hechas por los expertos. *Redinn consultanst*, 2.
11. Cardona Lopez, J. A., & Calderon Hernandez, G. (2006). ELIMPACTODELAPRENDIZAJEENELRENDIMIENODELASORGANIZACIONES*. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 19.
12. Chavez, N. (29 de Septiembre de 2015). *Cultura y clima organizacional orientadas al aprendizaje en una empresa competitiva*. Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de <https://winred.com>: <https://winred.com/management/cultura-y-clima-organizacional-orientadas-al-aprendizaje-en-una-empresa-competitiva/gmx-niv116-con24529.htm>
13. Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
14. Chiavenato, I. (1999). Administracion de recursos humanos. En I. Chiavenato, *Administracion de recursos humanos* (págs. 1-75). Editorial Mc Graw Hill.
15. Chiavenato, I. (2008). *Gestion del talento humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

16. *Constitucion de la Republica de Ecuador*. (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
17. *Constitucion de la Republica del Ecuador*. (s.f). Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador:
<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
18. Covili, X. S. (s.f.). *Coach Profesional Certificado*. Obtenido de info@mastercoaching.cl : info@mastercoaching.cl
19. Cuenca, J. (2014). Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la Financiera Confianza. *Licenciado en Administracion*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
20. Ecuador, M. d. (09 de 2014). <http://www.salud.gob.ec>. Obtenido de ESTATUTO-SUSTITUTIVO-MSP-ALCANCE-REFORMA-ABRIL17:
<http://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/ESTATUTO-SUSTITUTIVO-MSP-ALCANCE-REFORMA-ABRIL17.pdf>
21. Espinoza, M. (2015). *Diagnostico y plan de mejoramiento del clima laboral del área productiva de vaciado de la empresa Edesa S.A*. Quito: P.U.C.E.
Recuperado el 24 de Agosto de 2018
22. Fabbri, M. (04 de Julio de 2018). *Las tecnicas de investigacion: la observacion*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de *Las tecnicas de investigacion: la observacion*:
<http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/solefabri1.htm>
23. Fiallo, D., Soto, L., & Alvarado, P. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Eumed.net*.
24. Fiallo, D., Soto, L., & Alvarado, P. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*.
25. Frances, A. (2006). *Estrategia y planes para la empresa con el cuadro del mando integral*. Mexico: Pearson Educacion.
26. Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestion de la educacion. *Revista Educacion*, 73. Recuperado el 25 de Agosto de 2018
27. Garcia, M., & Ibarra, L. (s.f.). Dimensiones del clima organizacional. En M. Garcia, & L. Ibarra, *Diagnostico del clima organizacional del departamento de educacion de universidad de Guanajuato* (págs. 16-17). Guanajuato.
28. Gomez, E., & Villegas, M. (2016). *Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa*. Colombia: Institucion Universitaria Politecnico Grancolombiano. Recuperado el 24 de Agosto de 2018
29. Hellerriegel, & Slocum. (2009). Comportamiento organizacioa. En Hellerriegel, & Slocum.
30. Marin, H. (2017). Motivacion y satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado. *Scielo Peru*.

31. Martinez, P. (2009). Comportamiento organizacional. En P. Martinez, *Comportamiento organizacional* (pág. 11). El Cid Editor. Recuperado el 25 de Agosto de 2018
32. Mastrantonio, P., Caliz, C., Pacreu, J., Marmol, M., Carreras, M., Coduras, O., & Tapias, X. (2016). *Como hacer un plan de empresa EUNCET*. OmniaScience (Omnia Publisher SL) 2016.
33. Meza, R., Morales, C., & Leon, J. (2003). *Planificacion operativa*. Obtenido de Planificacion operativa:
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033080.pdf>
34. *Ministerio de Salud Publica*. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Salud Publica:
<https://www.salud.gob.ec/valores-mision-vision/>
35. Ministerio de Salud Publica. (abril de 2017). *Estructura organizacional por procesos*. Obtenido de Estructura organizacional por procesos- Mimisterio de Salud Publica: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/ESTATUTO-SUSTITUTIVO-MSP-ALCANCE-REFORMA-ABRIL17.pdf>
36. Ministerio de Salud Publica. (s.f.). *Ministerio de Salud Publica*. Obtenido de Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control:
<https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-estrategias-de-prevencion-y-control/>
37. Moreno, R., & Constanza, D. (15 de Agosto de 2012).
<http://repository.unad.edu.co>. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de <http://repository.unad.edu.co>.
38. *Motivacion externa e interna*. (12 de mayo de 2008). Obtenido de Motivacion externa e interna: <http://josepcurto.com/2008/05/12/sobre-la-motivacion-externa-e-interna/>
39. Ordaz, Z., & Saldaña, G. (2005). eumed.net. En S. Ordaz, & G. Saldaña, *Analisis y critica de la metodologia para la realizacion de planes regionales en el estado de guanajuato* (pág. 25). Guanajuato. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>
40. Paz Delgado, A. L. (10 de Octube de 2014). <http://repositorio.autonoma.edu.co>. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.co>:
<http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/handle/11182/727?mode=full>
41. Perez, A. (2015). *Coelevel*. Obtenido de <http://www.ceolevel.com/herzberg>:
<http://www.ceolevel.com/herzberg>
42. Publica, M. d. (s.f.). *Valores / Misión / Visión*. Obtenido de Ministerio de Salud Publica: <https://www.salud.gob.ec/valores-mision-vision/>
43. Ramos Moreno, D. C. (Agosto de 2012). <http://repository.unad.edu.co>. Obtenido de <http://repository.unad.edu.co>.
44. Sanchez, A., Nieto, C., & Anzola, G. (2015). *clima laboral*.
45. Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Ensayo Administracion*, 85.

46. Sanin Posada, A., & Toro Alvarez, F. (2013). Gestion del clima organizacional. En A. Sanin Posada, & F. Toro Alvarez, *Gestion del clima organizacional* (pág. 11). Medellin: cincel.
47. Segredo, A. (2013). Clima Organizacional en la gestion para el desarrollo de la organizacion. *Revista Cubana de Salud Publica*, 391. Recuperado el 24 de Agosto de 2018
48. Solarte, M. (16 de Diciembre de 2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de [www.redalyc.org: www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf)
49. Solorzano, L. (s.f). *file:///C:/Users/Hp%20Intel/Downloads/Solorzano-Lucia.pdf*. Obtenido de *file:///C:/Users/Hp%20Intel/Downloads/Solorzano-Lucia.pdf*: <file:///C:/Users/Hp%20Intel/Downloads/Solorzano-Lucia.pdf>
50. Sui, F. (1996). *Clima Organizacional*. Obtenido de Clima Organizacional.
51. Sum, M. (s.f.). Motivacion y desempeño. *Licenciatura en psicologia insdustrial/organizacional*. Universidad Rafael Landivar, Quetzal Tenango.
52. Tamashiro, M. (2004). Comportamiento organizacional. *Reseña de "Comportamiento organizacional" de Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R.*, 171-173.
53. Torres, S. (2009). Desarrollo organizacional. En S. Torres, *Desarrollo organizacional* (pág. 8). El cid editor.
54. Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Mexico: Graciela Lelli.
55. Trujillo , N. (2017). *Plan de mejoramiento del clima organizacional en las oficinas administrativas de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días en el Ecuador*. Quito: Universidad Tecnologica Israel. Recuperado el 24 de Agosto de 2018
56. Uribe, J. (2015). Clima organizacional. En J. Uribe, *Clima y ambiente organizacional* (pág. 40). Mexico: El Manual Moderno.
57. Vega Diana. (2006). Clima organizacional en Bogota, Colombia. <http://www.redalyc.org>, pág. <http://www.redalyc.org/html/679/67920212/>.

ANEXOS:

ANEXO 1: Encuesta

Encuesta realizada a los funcionarios del “Dirección Nacional de Estrategias de Prevención del Ministerio de Salud Pública del Ecuador”

UNIVERSIDAD DE TECNOLÓGICA ISRAEL

OBJETIVO: Diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional en la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control del Ministerio de Salud Pública del Ecuador que permitirá aumentar el rendimiento de los empleados.

INSTRUCCIONES: Marque con una X según su criterio

ESCALA

Definición de escalas y respuestas

i. Acuerdo

1. Totalmente en desacuerdo –
2. En desacuerdo –
3. Indeciso –
4. De acuerdo-
5. Totalmente de acuerdo

ii. Frecuencia

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

ENCUESTA N° 1

LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES		ESCALAS DE RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe inmediato está satisfecho con el trabajo que usted realiza en la dirección?	N	RV	A V	CS	S
2	¿Su jefe inmediato toma en consideración las ideas o sugerencias que usted le propone para mejora?	N	RV	A V	CS	S

3	¿Dentro de su área de trabajo se delegan responsabilidades de acuerdo a sus funciones?	N	RV	A V	CS	S
SATISFACIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
4	¿Su jefe inmediato realiza actividades de integración con el grupo para fortalecer su motivación?	N	RV	A V	CS	S
5	¿Usted cuenta con los recursos (computadora, insumos de oficina, espacio físico, servicios de voz y datos) necesarios para realizar muy bien su trabajo?	N	RV	A V	CS	S
6	¿En sus actividades típicas, usted cumple con los plazos establecidos para ello?	N	RV	A V	CS	S
7	¿Usted tiene sobre exceso de trabajo, que impida cumplir todas sus actividades a tiempo?	TD	D	I	DA	TA
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
8	¿Usted cree que su Director fomenta la comunicación entre el personal?	N	RV	A V	CS	S
9	¿Cree usted que la comunicación, es importante en la entidad para que los procesos se apliquen correctamente?	N	RV	A V	CS	S
10	¿Utiliza los medios de comunicación institucional, como quipux, correo electrónico, entre otros, para responder con celeridad los requerimientos recibidos?	N	RV	A V	CS	S
11	¿Dentro de las actividades, usted recibe requerimientos adicionales a las planificadas y cotidianas?	N	RV	A V	CS	S
12	¿Usted cree que existe apoyo de las áreas con las que trabaja la dirección diariamente?	N	RV	A V	CS	S
13	¿Cree que los criterios sin fundamento afectan de alguna manera el clima organizacional de la DNEPC?	N	RV	A V	CS	S
14	¿Cree que existe apoyo de sus compañeros, para resolver problemas que surgen de manera imprevista?	N	RV	A V	CS	S

ANEXO 2: Entrevista

ENTREVISTA N° 1

Entrevista al Director de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

NOMBRE: _____

CARGO: _____

OBJETIVO: Diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional en la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control del Ministerio de Salud Pública del Ecuador que permitirá aumentar el rendimiento de los empleados.

1. ¿Las sugerencias recibidas por parte de sus colaboradores son tomadas en consideración para la toma de decisiones?
2. ¿Considera que cumple el grupo con las actividades asignadas?
3. ¿Si el entorno laboral no es el adecuado, que factor creería usted que debe mejorar?
4. ¿Si los colaboradores están desmotivados, ¿cómo ayudaría a mejorar el desempeño de los trabajadores en la dirección?
5. ¿Considera que aplicar un plan de mejoramiento ayudaría al desarrollo y crecimiento del clima organizacional? ¿Por qué?
6. ¿Cree que se promueve el trabajo en equipo?
7. ¿Cree que exista el compromiso de cada uno de sus subordinados?
8. ¿Cree que faltaría de implementar alguna estrategia de mejora en la dirección, podría describir cual sería?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3: Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional de Procesos del Ministerio De Salud Pública

3.1. Art. 1 Misión y Visión del Ministerio de Salud Pública



3.2. Atribuciones y responsabilidades de la Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control



00004520

- a. Propuestas e insumos para los proyectos de ley, políticas públicas, reglamentos, normativas generales y otros instrumentos legales que permitan la regulación de los establecimientos sujetos a control y vigilancia sanitaria en el país, para que sean ejecutados por las entidades pertinentes adscritas al Ministerio de Salud Pública;
- b. Planes de acción para la implementación de leyes, políticas públicas, reglamentos, normativas generales y otros instrumentos legales que permitan la regulación de los establecimientos sujetos a control y vigilancia sanitaria en el país, para que sean ejecutados por las entidades pertinentes adscritas al Ministerio de Salud Pública;
- c. Estrategias y mecanismos para coordinar con las instituciones del Sistema Nacional de Salud y otras instancias del Ministerio de Salud Pública, la implementación y ejecución de las políticas, normas y herramientas técnicas sobre el control de establecimientos sujetos a control y vigilancia sanitaria en el país;
- d. Informes consolidados de evaluación de la aplicación de políticas, normativas generales y de la gestión realizada a través de las instancias respectivas adscritas al Ministerio de Salud Pública, sobre los procesos de regulación de establecimientos sujetos a vigilancia y control sanitario, a nivel nacional;
- e. Lineamientos e insumos para el diseño de sistemas que permitan el monitoreo y evaluación de la aplicación de políticas para la regulación de los establecimientos sujetos a control y vigilancia sanitaria;
- f. Insumos para el establecimiento de prioridades de investigación relacionadas a la vigilancia y control sanitario de establecimientos;
- g. Indicadores de resultados de la vigilancia y control sanitario de establecimientos, y reportes del monitoreo para garantizar el mejoramiento continuo de la gestión de la entidades adscritas pertinentes.

Unidad Responsable: Dirección Nacional de Estrategias de Prevención y Control

Misión: Formular en coordinación interinstitucional, intersectorial y con las distintas instancias del Ministerio de Salud Pública, las políticas, planes y proyectos por ciclos de vida para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias nacionales, asegurando su inclusión en la gestión Institucional.

Responsable: Director/a Nacional de Estrategias de Prevención y Control

Atribuciones y Responsabilidades:

- a. Asesorar a las máximas autoridades en temas de su competencia;
- b. Dirigir las acciones y lineamientos para la identificación de necesidades prioritarias, con el fin de generar estrategias por ciclos de vida, para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en coordinación con las distintas instancias del Ministerio de Salud Pública;
- c. Conducir y coordinar la formulación de proyectos de políticas públicas, y la elaboración de planes y proyectos por ciclos de vida, para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;
- d. Conducir y coordinar la formulación de insumos para proyectos de normativas técnicas, reglamentos, procedimientos y otros instrumentos legales por ciclos de vida, para la



39

- prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;
- e. Conducir y coordinar la formulación de estrategias y mecanismos para la implementación de políticas públicas, planes y proyectos sobre la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;
 - f. Coordinar con las instancias respectivas, la integración de estrategias y acciones de prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en todos los niveles de gestión y atención del Ministerio de Salud Pública;
 - g. Proveer a la Dirección Nacional de Políticas y Modelamiento del Sistema Nacional de Salud, insumos para el establecimiento de lineamientos de prioridades de investigación sobre prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública;
 - h. Proveer a la Dirección Nacional de Medicamentos y Dispositivos Médicos, insumos para la elaboración de especificaciones técnicas sobre la compra de medicamentos requeridos por los programas y proyectos a su cargo;
 - i. Proveer a la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, lineamientos e insumos para el sistema de monitoreo y evaluación de políticas, proyectos y planes para el control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias nacionales determinadas;
 - j. Coordinar con la Dirección Nacional de Talento Humano, las necesidades de capacitación dentro del ámbito de su competencia;
 - k. Planificar, dirigir, aprobar y evaluar la gestión de la Dirección a su cargo, y asegurar la adecuada coordinación con las demás instancias del Ministerio;
 - l. Generar y monitorear el cumplimiento de indicadores de resultados sobre la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;
 - m. Generar y monitorear el cumplimiento de indicadores de gestión de la Dirección a su cargo;
 - n. Participar de ser requerido y de acuerdo al ámbito de su competencia, en la sala situacional del Ministerio de Salud Pública;
 - o. Ejercer las funciones, representaciones y delegaciones que le asigne el/la Subsecretario/a de Nacional de Vigilancia de la Salud Pública.

Productos:

- a. Informes de identificación de necesidades prioritarias nacionales para generar estrategias por ciclos de vida para la prevención y control, en coordinación con las distintas instancias del Ministerio de Salud Pública;
- b. Propuestas de políticas públicas, planes y proyectos por ciclos de vida para la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de prioridades sanitarias nacionales determinadas;
- c. Insumos para proyectos de normativas técnicas, reglamentos, procedimientos y otros instrumentos legales por ciclos de vida, sobre la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;
- d. Estrategias y mecanismos para la implementación de políticas públicas, planes y proyectos sobre la prevención y control de eventos, enfermedad y/o grupo de enfermedades de importancia para la salud pública, en el ámbito de las prioridades sanitarias determinadas;



3.3. Competencias del Ministro/a



00004520

ESTRUCTURA ORGÁNICA DESCRIPTIVA

CAPITULO I

PROCESO GOBERNANTE

Art. 10.- *Direccionamiento Estratégico del Sistema Nacional de Salud Pública*

Unidad Responsable: Despacho del/a Ministro/a de Salud Pública

Misión: Ejercer como Autoridad Sanitaria, la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública Ecuatoriana a través de la vigilancia y control sanitario, la provisión de servicios de atención integral, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, la gobernanza de salud, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología, y la articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud.

Responsable: Ministro/a de Salud Pública

Atribuciones y responsabilidades:

- a. Ejercer la representación de la Autoridad Sanitaria Nacional;
- b. Dirigir las actividades de rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública ecuatoriana a través de la vigilancia y control sanitario, la provisión de servicios de atención integral, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, la gobernanza de salud, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología en salud, y articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud;
- a. Establecer los lineamientos estratégicos del sector, emitir la política nacional de salud, aprobar y promulgar el plan nacional estratégico de salud y el plan de sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, para el ejercicio efectivo de la Autoridad Sanitaria Nacional;
- c. Definir las políticas, normativas y estándares para el Sistema Nacional de Salud en el marco de la Constitución de la República del Ecuador y de la normativa vigente;
- d. Aprobar los planes y programas a desarrollarse a nivel nacional y velar por su cumplimiento;
- e. Liderar la coordinación intersectorial con el fin de lograr los objetivos estratégicos del sector;
- f. Dirigir y realizar actividades basadas en las decisiones Presidenciales;
- g. Disponer de la elaboración de anteproyectos de Ley, propuestas de Decretos Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales, reglamentos y resoluciones;
- h. Suscribir en representación del Ministerio, acuerdos, reglamentos, resoluciones y convenios en el ámbito de su competencia;
- i. Nombrar y remover a los/las Viceministros/as y Subsecretarios/as de Estado, Coordinadores Generales y Zonales, Directores Nacionales y Distritales, Gerentes de Hospitales y otros funcionarios que son de libre nombramiento y remoción en conformidad con la Ley;
- j. Delegar y desconcentrar atribuciones, en el nivel que creyere conveniente, para facilitar el funcionamiento del Sistema Nacional de Salud;
- k. Ejercer las demás funciones que le competen de acuerdo a la Constitución, Leyes, decretos y reglamentos;



18



00004520

- I. Ejercer la rectoría y vigilancia para el estricto cumplimiento de las normas contenidas en el marco normativo vigente.

Anexo 4: Estructura Orgánica del Ministerio De Salud Pública

