



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MENCIÓN: GESTIÓN POR
RESULTADOS

Resolución: RPC-SE-01-No.016-2020

TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Perfil y competencias de la máxima autoridad en la Gestión Pública

Línea de Investigación:

Gestión administrativa y sociedad

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Galo Paul Carvajal Ocaña

Tutor/a:

PhD. Grisel Pérez Falco

Quito – Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **PhD. Grisel Pérez Falco** con C.I: 1756871925 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Perfil y competencias de la Máxima Autoridad en la Gestión Pública.**

Elaborado por: Galo Paul Carvajal Ocaña, de C.I: 1720978582, estudiante de la Maestría: Administración Pública, mención: Gestión por Resultados de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 30 de septiembre de 2021

Firma

PERFIL Y COMPETENCIAS DE LA MAXIMA AUTORIDAD EN LA GESTION PUBLICA

Resumen

En el presente trabajo es crucial comprender que el sector público está conformado por, ministerios, secretarías, gobiernos autónomos descentralizados, prefecturas, juntas parroquiales rurales, empresas públicas, empresas municipales entre otras, todas estas utilizan bienes públicos, presupuesto estatal y brindan servicios a la sociedad. Por otro lado, la definición de perfil hace referencia a formación académica y experiencia de la persona, en Talento Humano esto se conoce como perfil duro, de igual manera lo que refiere a las competencias, estas son las habilidades, destrezas adquiridas a lo largo de la experiencia laboral de una persona, en virtud de ello del universo que constituye el Sector Público, para este trabajo se tomará en consideración específicamente a la Secretaria de Salud del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Quito, la misma que está conformada por tres Unidades Metropolitana de Salud, cada una con un Director, a quien se la conoce como máxima autoridad, de igual manera estas tres unidades metropolitanas son adscritas al Secretaria de Salud, la misma que cuenta con un Secretario de igual manera considerado como Máxima Autoridad de esta dependencia municipal. El objetivo principal de este artículo es determinar la incidencia de los perfiles y competencias de las máximas autoridades en los últimos 5 años, en las Unidades Metropolitanas de Salud y la Secretaria de Salud, el tiempo a considerar comprende un periodo de cuatro años de la anterior administración y un año de la administración en curso.

Palabras Claves: Sector Público, perfil, competencias, máxima autoridad, Municipio de Quito, Secretaria de Salud.

ABSTRACT

The public sector is made up of ministries, secretaries, decentralized autonomous governments, prefectures, rural parish councils, public companies, municipal companies, among others, all of which use public goods, the state budget and provide services to society. On the other hand, the definition of profile refers to the academic training and experience of the person, in Human Talent this is known as a hard profile, in the same way as regards the competences, these are the abilities, skills acquired throughout The work experience of a person, by virtue of the universe that constitutes the Public Sector, will be taken specifically from the Decentralized Autonomous Government of the Municipality of Quito, and as a specific sample to the Ministry of Health, which is made up of three Metropolitan Units of Health, each one with a Director, who is determined as the highest authority, in the same way these three metropolitan units are assigned to the Secretary of Health, which has a Secretary Maximum Authority of this municipal agency. What is intended to determine is what has been the incidence of the profiles and competencies of the highest authorities in the last 6 years in the Metropolitan Health Units and the Ministry of Health, the time to consider comprises a period of four years from the previous one administration and two years of administration in progress

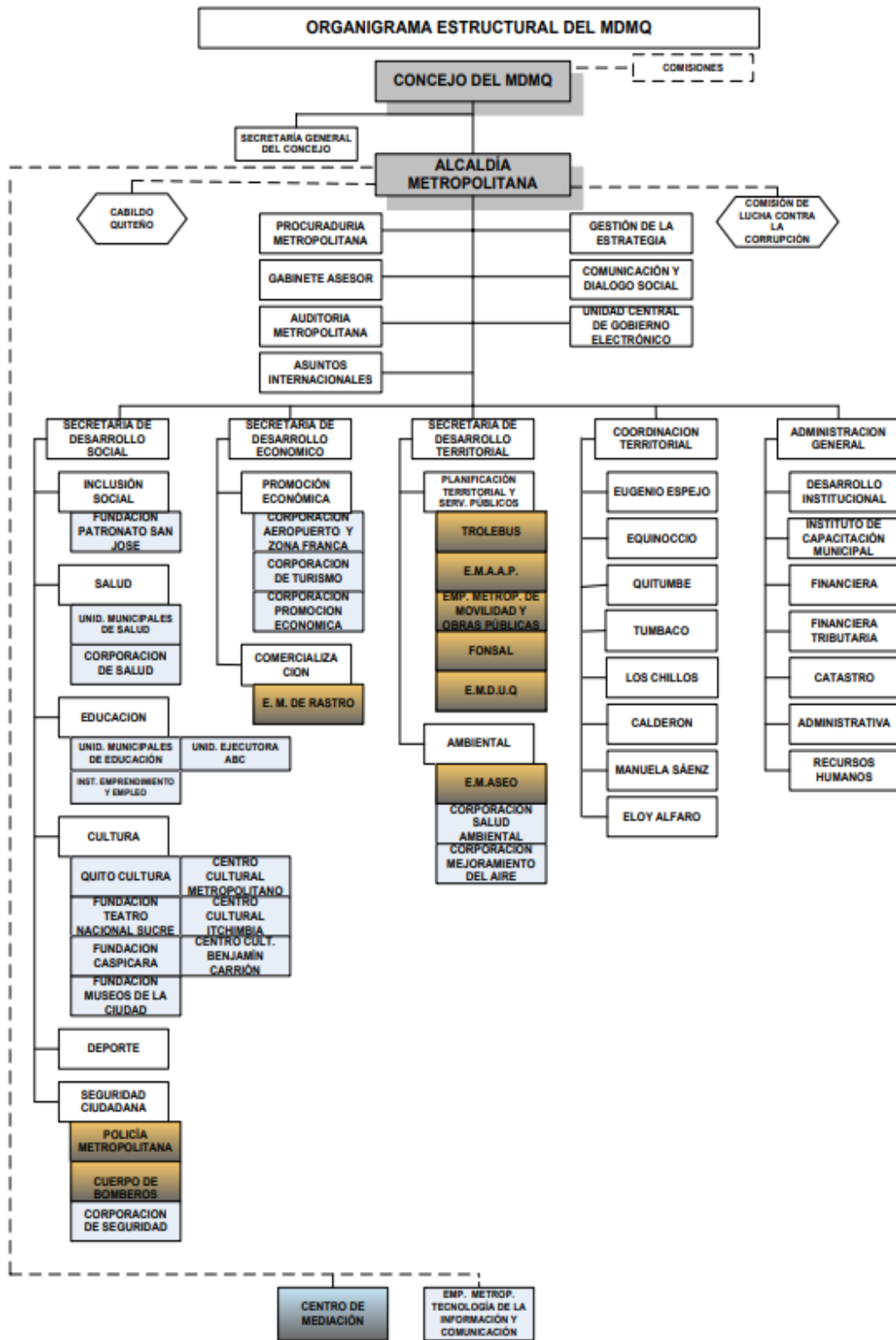
Key Words: Public Sector, profile, competencies, highest authority, Municipality of Quito, Secretary of Health

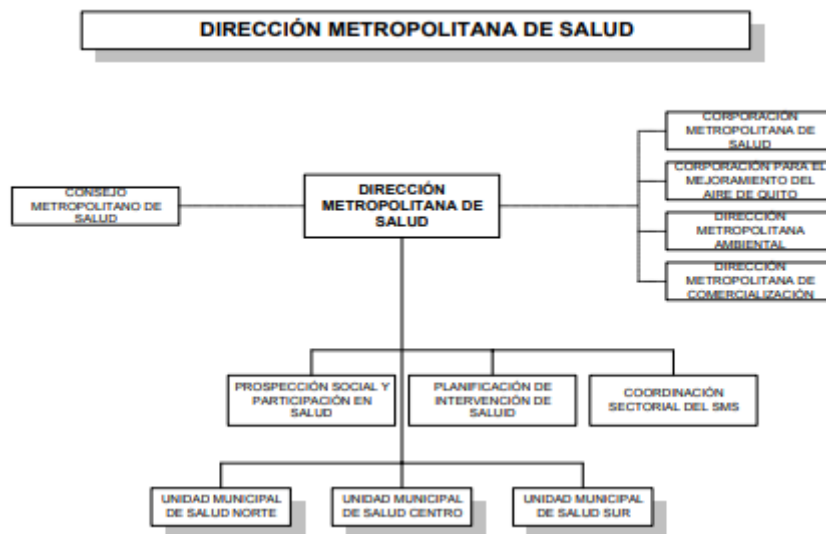
Introducción

El Sector Público como tal está conformado por varias instituciones como ministerios, secretarías, empresas públicas, gobiernos autónomos descentralizados, juntas parroquiales rurales y muchas otras entidades que se sustentan con bienes y presupuesto público y que a cambio brindan servicios a la población. Frente a estas instituciones públicas, se asigna a una persona cuya función será representar y dar los lineamientos a seguir en su administración y con ello obtener eficiencia y eficacia en los servicios que brinde la institución que preside.

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 228 dispone: *“El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción...”*, lo que significaría que quienes participen en un proceso de concurso de mérito y oposición deberán cumplir con todos los requisitos necesarios para ello, entre estos cumplir el perfil y la experiencia necesaria, pues así consta en el Procedimiento de Selección de personal por Concurso de Méritos y Oposición, según la Norma Técnica del Subsistema de Selección del 15 de octubre del 2015, emitido por el Ministerio de Trabajo, el cual en su parte más importante describe que las competencias son: *“Son los conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de lo puestos a través de los su factores de: instrucción Formal, experiencia, habilidades de gestión, habilidades de comunicación”*, mientras que el perfil *“es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información del contenido, situación e incidencia real de un puesto en una organización, a través de la determinación de su rol que define su misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función al portafolio de productos y servicios de la unidad y los procesos organizacionales. En el perfil de exigencias se determinará la instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno”* (Ministerio del Trabajo, 2015). Por otra parte, de acuerdo a lo dispuesto en el Art 228 de la Constitución, los puestos de elección popular y de libre nombramiento y remoción, no están sujetos a cumplir con lo dictado por el Ministerio de Trabajo, pues solo contemplan a los concursos de mérito y oposición para el cumplimiento de perfiles y competencias.

Ahora bien, el universo del sector público menciona un sin número de instituciones que lo conforman, más con la finalidad de reducir este universo, se enfocará el presente artículo en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, específicamente en la Secretaria de Salud, la misma que está conformada de la siguiente manera, de acuerdo al Reglamento Orgánico del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito del 12 de diciembre del 2007 y que hasta la presente permanece vigente:





La Secretaria de Salud o Dirección Metropolitana de Salud del Municipio de Quito, cuenta con una máxima autoridad la cual es nombrado por el alcalde de la ciudad, este puesto es un puesto de libre nombramiento y remoción, de igual manera adscrita a esta secretaria se encuentran tres Unidades de Salud, de las cuales las máximas autoridades o directores son asignados por la Secretario o Secretario de Salud, de igual manera son puestos de libre nombramiento y remoción.

Es importante mencionar que los puestos de libre nombramiento y remoción son también llamados puestos de confianza, es decir que deben gozar de la empatía y confianza de quienes los asignan, esto tiene como finalidad trabajar de manera conjunta y en una misma tónica administrativa, el Reglamento de la Losep describe a estos puestos en el Art. 17 literal c) *“De libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado;...”*

A su vez la Ley Orgánica de Servicio Público en el Art 5 literal d) menciona *“Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;”*, de igual manera en el Reglamento de la Losep. Art. 85 señala. - *“Servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción. - Las autoridades nominadoras podrán designar, previo el cumplimiento de los requisitos previstos para el ingreso al servicio público, y remover libremente a las y los servidores que ocupen los puestos señalados en el literal a) y el literal h) del Artículo 83 de esta Ley. La remoción así efectuada no constituye destitución ni sanción disciplinaria de ninguna naturaleza”*, más en la práctica pocas son las instituciones públicas que dan cumplimiento a lo dispuesto por la Ley, en la mayoría de ocasiones los puestos de libre nombramientos y remoción únicamente cumplen con el requisito de contar con la confianza de su autoridad, sin considerar la preparación y experiencia. Es importante recalcar que para que una contratación se efectúe según la ley se debe tomar como guía, un manual de puestos, el mismo que debe ser elaborado en base al giro de la institución, es decir cuál es objetivo de la institución pública por ejemplo si hablamos del ministerio

del ambiente, este debería contar con un manual de clasificación y valoración de puestos que se enfoque en describir puestos de personas técnicas en materia de ambiente y afines; esta sería la manera correcta de realizar un contratación, incluyendo a las máximas autoridades.

En el caso del Municipio de Quito, este cuenta con un manual de clasificación y valoración de puestos que únicamente incluye al aparataje de la alcaldía y secretarios municipales, más la Secretaria de Salud al momento no cuenta con un manual de clasificación y valoración de puestos, para la asignación de las máximas autoridades de la Unidades Metropolitanas de Salud, al cual sujetarse.

Es por ello que, en base a esta información, se realiza el análisis de los seis últimos años de la administración municipal de las tres Unidades Metropolitanas de Salud, del Municipio de Quito, determinando la incidencia que tiene que los directores asignados a estas unidades de salud en calidad de máximas autoridades no cuenten con perfiles y competencias específicos, demostrando como esto influye en la ejecución presupuestaria y por ende en la eficiencia de estas instituciones.

Bases

El presente artículo, tiene como objetivo determinar la importancia de que la Máxima Autoridad, asignada a una entidad pública, cuente con el perfil y las competencias idóneas para desempeñar dicho cargo.

En lo que refiere específicamente a la Secretaria de Salud del Municipio de Quito, se analizará las tres Unidades Metropolitanas de Salud, las máximas autoridades de los periodos del 2016 al 2020. Ese análisis se basa puntualmente en la ejecución presupuestaria de cada año, esto debido a que la ejecución presupuestaria es el mejor reflejo, de las directrices gerenciales dadas por la máxima autoridad.

Es además importante tener claro los conceptos de perfil y competencias y como estos son un pilar fundamental para la asignación de la máxima autoridad de una entidad pública, por un lado, el perfil que corresponde a la preparación académica de la persona, mientras que las competencias hacen mención a la experiencia adquirida, las habilidades desarrolladas, en instituciones públicas. El enfoque principal de este artículo es, evidenciar que al contar con máximas autoridades que no solo sean de confianza de quienes lo asignan, sino que a su vez cumplan con perfiles y competencias establecidas, la Ley Orgánica del Servicio Público hace mención a los requisitos de debe cumplir una persona para ingresar al servicio público, más siempre se ha hecho excepción para los puestos de libre nombramiento y remoción, más quien se dirige o gerencia una entidad pública es quien mejor preparación académica debe presentar, acompañada de experiencia, lo que aportará a que la ejecución administrativa sea más estable y con mejores resultados.

Es por ello que, debido a la complejidad y responsabilidad que con lleva el sector público, es necesario que toda aquella persona que sea asignado como máxima autoridad cuente con formación académica en áreas administrativas, debe conocer los procesos de contratación pública, área financiera, talento humano, en lo que refiere a las competencias

será sugerible que la persona asignada como máxima autoridad cuente con experiencia en sector público principalmente, así como experiencia en instituciones similares en cuanto a funciones.

Todo esto con la finalidad de brindar herramientas que mejoren y optimicen la calidad de administración pública, lo que a su vez garantizaría mejores servicios a los ciudadanos.

Métodos

El universo del sector público es muy extenso, puesto que este está conformado por ministerios, secretarías, juntas parroquiales, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas, empresas municipales entre otras que están conformadas por bienes y asignación presupuestarias del Estado y que tiene como principal objetivo brindar servicios a la población.

Es por ello por lo que, como metodología para el presente artículo, se empleará el método de muestreo, es mismo que consiste en seleccionar a miembros individuales o de un subconjunto de la población para hacer inferencias estadísticas a partir de ellos y estimar las características de toda la población.

El universo es el Sector Público, siendo uno de sus subconjuntos los gobiernos autónomos descentralizados, de estos se tomará al Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito, el mismo que está conformado por varias secretarías y empresas municipales, una de ellas es la Secretaria de Salud, que estructuralmente tiene adscritas a las Unidades Metropolitanas de Salud, Norte, Centro y Sur.

Estas Unidades Metropolitanas de Salud, tienen como máxima autoridad a Directores los mismo que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, empleados públicos que son asignados por la máxima autoridad de la Secretaria de Salud; Actualmente el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito no cuenta con un manual de puestos, lo que evidencia que no existen perfiles y competencias específicas para la asignación de máximas autoridades en el área de salud del municipio, ni de ninguna otra dependencia.

Uno de los enfoques más significativos que se puede tomar para determinar la eficiencia de una administración y sobre todo la eficiencia que tuvo una máxima autoridad, es la ejecución presupuestaria, es por ello que se analizará la ejecución presupuestaria correspondiente al periodo 2016 al 2020, de las tres Unidades Metropolitanas de Salud, esta información será obtenida de los medios digitales públicos del Municipio de Quito, esto a su vez nos permitirá analizar a los profesionales que ejercieron su respectivas administraciones dentro de este periodo de tiempo, dando a conocer la eficiencia de la administración en base a los perfiles y competencias de las máximas autoridades de las tres Unidades Metropolitanas de Salud,

Resultados

Dado que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito, tiene varios años de existencia, se ha determinado un periodo específico del año 2016 al 2020, para ser analizado, de la información recabada obtenemos lo siguiente:

Unidad Metropolitana de Salud Sur, esta unidad ubicada en el sector de Chiruyacu en el Sur de la ciudad, desde el 2016 año de referencia del presente artículo ha atravesado por varias acciones relevantes. Desde su apertura esta Unidad de Salud ha brindado atención materno infantil, diariamente recibían mujeres embarazadas y les daban acompañamiento durante la gestación, de igual manera el área de neonatología acompañaba en los partos que se llevaban a cabo en esta misma unidad, así lo menciona la página oficial del municipio (Quito Informa , 2018), más en el año 2019 este servicio fue cerrado, y las pacientes derivadas al Ministerio de Salud Pública según lo menciona un artículo de la página de ediciónmedica *“La Secretaría de Salud del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito ha informado que se ha establecido consensos y compromisos con el Ministerio de Salud Pública (MSP) para la derivación de pacientes usuarios del servicio de Obstetricia de la Unidad Metropolitana de Salud Sur (que funcionaba en la antigua Clínica Villaflora), a los establecimientos del Sistema Nacional de Salud (Red Pública Integral de Salud y Red Privada Complementaria).”* (EdiciónMédica , 2019)

Unidad Metropolitana de Salud Norte, esta unidad ubicada en el sector de La Ofelia en el norte de la capital, brinda atención de especialidad a los usuarios, en el 2017 apertura su call center con la finalidad de evitar aglomeraciones y colas innecesarias por parte de los usuarios según el medio web del municipio *“Ya no es necesario madrugar, ni hacer colas, ni exponer su seguridad para obtener atención médica en la Unidad Metropolitana de Salud Norte (UMSN) del Municipio de Quito, tan solo con una llamada telefónica al Call Center los usuarios pueden solicitar su cita médica y programar la hora, el día, tipo de especialidad y servicios de salud que necesita.”* (Quito Informa, s.f.), de igual manera en el 2020 maneja administrativamente el Proyecto de Prevención Integral de Drogas, proyecto emblemático de la actual administración del Municipio de Quito.

Unidad Metropolitana de Salud Centro, unidad ubicada en San Roque cetro de la ciudad de Quito, brinda atención de primer nivel, similar a la de un subcentro de salud, el año 2016 tomó a su cago el proyecto de malnutrición PREMAQ cuyo objetivo según el medio virtual Que! Señala que *“el Municipio de Quito, a través de la Secretaría de Salud y su Proyecto de Prevención de Malnutrición en Quito (Premaq) tiene como objetivo prevenir consecuencias de la malnutrición, principalmente de sobrepeso, obesidad y desnutrición”*, (Que!, 2020) el mismo que hasta la fecha permanece anclado a esta unidad administrativa y presupuestariamente.

Para el presente artículo se considera la ejecución presupuestaria de los años comprendidos desde el 2016 al 2020, de las tres Unidad Metropolitanas de Salud del Municipio de Quito, con ello se puede analizar cuál ha sido la incidencia del perfil y competencias de cada máxima autoridad de estas unidades de salud.

Año 2016

Según la Secretaria General de Planificación del Municipio de Quito la ejecución presupuestaria 2017 corresponde al Codificado y Devengado Final del año 2017, incluyendo todas las fuentes de financiamiento (Secretaria General de Planificación DMQ, 2016)

	Máxima Autoridad	Asignación inicial	Devengado	% de Ejecución
Unidad Metropolitana de Salud Sur	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$8.372.633,91	\$7.476.126,87	98%
Unidad Metropolitana de Salud Norte	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$5.183.955,62	\$4.738.158,98	96%
Unidad Metropolitana de Salud Centro	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$5.018.478,13	\$5.021.205,15	98%

Año 2017

Según la Secretaria General de Planificación del Municipio de Quito la ejecución presupuestaria 2017 corresponde al Codificado y Devengado Final del año 2017, incluyendo todas las fuentes de financiamiento (Secretaria General de Planificación DMQ, 2017), se desprenden los siguientes datos

	Máxima Autoridad	Asignación inicial	Devengado	% de Ejecución
Unidad Metropolitana de Salud Sur	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$7.566.843,35	\$6.709.585,14	89%
Unidad Metropolitana de Salud Norte	Médico sin conocimientos administrativos	\$4.880.113,14	\$4.152.167,54	85%
Unidad Metropolitana de Salud Centro	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$5.013.390,89	\$4.670.426,21	93%

Año 2018

Según la Secretaria General de Planificación del Municipio de Quito la ejecución presupuestaria 2017 corresponde al Codificado y Devengado Final del año 2017, incluyendo todas las fuentes de financiamiento (Secretaria General de Planificación DMQ, 2018).

	Máxima Autoridad	Asignación inicial	Devengado	% de Ejecución
Unidad Metropolitana de Salud Sur	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$7.404.340,06	\$6.470.016,16	87%
Unidad Metropolitana de Salud Norte	Médico sin conocimientos administrativos	\$4.561.661,72	\$3.848.572,56	84%
Unidad Metropolitana de Salud Centro	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$5.152.884,05	\$4.718.581,84	92%

Año 2019

Según la Secretaria General de Planificación del Municipio de Quito la ejecución presupuestaria 2017 corresponde al Codificado y Devengado Final del año 2017, incluyendo todas las fuentes de financiamiento (Secretaria General de Planificación DMQ, 2019)

	Máxima Autoridad	Asignación inicial	Devengado	% de Ejecución
Unidad Metropolitana de Salud Sur	Mgs en finanzas y administración sin experiencia en salud	\$7.178.993,08	\$6.337.719,20	88%
Unidad Metropolitana de Salud Norte	Mgs en administración de empresas sin experiencia en salud	\$4.580.518,25	\$3.469.164,31	76%
Unidad Metropolitana de Salud Centro	Medico con estudios en administración hospitalaria	\$5.410.786,58	\$4.650.862,83	86%

Año 2020

Según la Secretaria General de Planificación del Municipio de Quito la ejecución presupuestaria 2017 corresponde al Codificado y Devengado Final del año 2017, incluyendo todas las fuentes de financiamiento (Secretaria General de Planificación DMQ, 2020)

	Máxima Autoridad	Asignación inicial	Devengado	% de Ejecución
Unidad Metropolitana de Salud Sur	Médico sin conocimientos administrativos	\$13.880.456,04	\$9.587.659,27	69%
Unidad Metropolitana de Salud Norte	Mgs en administración de empresas sin experiencia en salud	\$6.191.144,52	\$4.478.941,07	72%
Unidad Metropolitana de Salud Centro	Médico sin conocimientos administrativos	\$3.950.119,53	\$3.290.864,26	83%

De acuerdo con la información obtenida, se desprende que, cuando la máxima autoridad cuenta con un perfil afín a materia administrativa, su ejecución presupuestaria es mejor, esto debido a que las carreras administrativas de tercer o cuarto nivel permiten conocer áreas como talento humano, financiero y compras públicas, áreas que son los que brindan los insumos tanto de talento humano como insumos para la prestación de servicios.

Ahora bien, es importante recalcar que el perfil debe ir de la mano de la experiencia, lo que hemos denominado competencias, que es todas las habilidades adquiridas a lo largo de la trayectoria laboral, que como consta en la propuesta de este artículo serán el complemento al perfil de la máxima autoridad, siempre en materia administrativa.

Es importante realizar un comparativo entre las tres unidades de Salud para comprobar esta propuesta, por confidencialidad de las mencionadas máximas autoridades, únicamente se traerá acotación los perfiles y las competencias de cada uno de acuerdo con los años a analizar

Unidad Metropolitana de Salud Sur: De la información que se obtuvo de las páginas oficiales del Municipio de Quito la ejecución de presupuestaria de esta Unidad, ha ido decayendo, en el 2016, 2017 y 2018 el Director de esta Unidad de Salud contaba con un perfil de médico general con maestría en gerencia hospitalaria, carrera enfocada en la administración de Unidades de Salud y como competencias experiencia en unidades de salud del Ministerio de Salud Pública obteniendo una ejecución presupuestaria del 98%, 89% y 87% respectivamente, las variaciones en la ejecución presupuestaria están sujetas a cambios políticos internos dentro de la alcaldía, puesto que los servicios de salud ofertados por esta Unidad no fueron afectados y mantuvieron su eficiencia, ahora bien se puede demostrar la importancia de que la máxima autoridad

cuenta con perfil enfocado en administración pública, en el año 2019 el director de esta Unidad fue un Mgs. En Finanzas teniendo una ejecución no muy distante de la administración que lo antecedió, más se puede recalcar que las faltas de experiencia en unidades de salud no permitieron que existiera mayor crecimiento de ejecución presupuestaria, finalmente en el año 2020, se designa como máxima autoridad a un médico especialista sin ningún título en administración pública dejando una marcada diferencia en la ejecución presupuestaria llegando al 69%, si bien es cierto en el año 2020, el mundo atravesó una pandemia, muchas autoridades consideraron que lo más importante era contar con médicos especialistas frente a las instituciones de salud, pero justamente al ser una emergencia sanitaria que con llevaba realizar varios procesos administrativo especiales en materia de contratación pública, vinculación de personal y pagos de manera emergente, los conocimientos administrativos eran primordiales en la máxima autoridad.

Unidad Metropolitana de Salud Sur

2016	2017	2018	2019	2020
98%	89%	87%	88%	69%

Unidad Metropolitana de Salud Norte: Durante los años 2016, 2017 y 2018 esta Unidad contó con un director cuyo perfil era ser médico especialista con cuarto con título de cuarto nivel en carrera administrativa, con experiencia en varias casas de salud pública del Ministerio de Salud Pública y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, más en el año 2019 y 2020 se asigna como Directora de esta unidad de salud a una profesional con maestría en administración de empresas, sin experiencia en unidades de salud, lo que ocasiona una leve caída en la ejecución presupuestaria.

Unidad Metropolitana de Salud Norte

2016	2017	2018	2019	2020
96%	85%	84%	76%	72%

Unidad Metropolitana de Salud Centro: Esta Unidad es quizá una de las más estables e comparación con la Unidad Norte y Sur, pues en el año 2016, 2017, 2018 y 2019, el Director de esta casa de Salud fue un médico especialista con título de cuarto nivel en administración y amplia experiencia en varias casas de salud en puestos similares, en el 2019 se puede observar una baja en la ejecución la misma que se debe principalmente al cambio de administración dentro de la municipalidad, siendo esto un factor externo a la máxima autoridad, por otro lado en el año 2020 se asigna como directora a una médico especialista sin preparación en áreas administrativas y sin experiencia en puestos administrativos, lo que incide en la caída de la ejecución presupuestaria.

Unidad Metropolitana de Salud Centro

2016	2017	2018	2019	2020
98%	93%	92%	86%	83%

Discusión

Como se había señalado anteriormente el sector público es amplio, compuesto por varias instituciones que funcionan con bienes y asignación presupuestaria del Estado y cuyo objetivo es prestar servicios a la población, excluyendo a los puestos de elección popular como Presidente, alcaldes, asambleístas, entre otros, todas las demás refiriéndonos a autoridades todos son puestos de libre nombramiento y remoción, es decir servidores públicos normados por la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Pública y su Reglamento y demás normativa cuya finalidad es regular la administración del sector público.

La Ley Orgánica del Servicio Público hace mención de este tipo de nombramientos, adicionalmente como ya se citó, estos sujetos a cumplir los requisitos detallados en el Art. 5 de la LOSEP y Art. 3 de su Reglamento, uno de los requisitos que se destaca en concordancia al presente artículo es el literal d) *“Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento”*, para que el cumplimiento de esto sea factible, se debería aplicar sin distinción lo dispuesto en la LOSEP y su Reglamento, incluyendo también a las máximas autoridades que pretendan ocupar puestos de libre nombramiento y remoción, siendo esto la razón para que cada institución del sector público elabore un manual de puesto que incluya a su máxima autoridad, pero lo que se destacaría es que toda máxima autoridad debe cumplir con el requisito de que su perfil dure este compuesto siempre con preparación académica en carreras de administración enfoque administración pública, adicionalmente de contar con las competencias afines a la institución a gerencia siendo este requisito discutible, más en la preparación académica en administración debe ser un requisito indispensable.

Esto no quiere decir que se pretende abarrotar las facultades de administración, al contrario, el objetivo de esta propuesta no es caer en ningún tipo de discriminación, pues la Constitución de la República del Ecuador es muy expresa en cuanto a la igualdad y derecho al trabajo, al contrario se debe considerar esta propuesta como incentivo para que los profesionales que anhelan ocupar un cargo de autoridad en el sector público, se prepare académicamente para que su administración sea más óptima.

Claro está que debe haber la interrogante de porque el perfil de un profesional debe contener carreras afines a administración, y esto tiene una explicación, si bien se puede comprender que las instituciones del sector públicos, encierran varias temáticas como salud, ambiente, finanzas, hidrocarburos, derechos humanos, entre otros todos tienen una estructura similar, puesto que las instituciones públicas administrativamente deben contar con área jurídica, talento humano, área financiera, y contratación pública, estas áreas son netamente de administración y al ser la máxima autoridad quien da los lineamientos gerenciales y es responsable de la ejecución presupuestaria este debe conocer y entender cuáles son los procesos que estas áreas maneja, para una mejor comprensión se puede hacer referencia a la Unidad Metropolitana de Salud Centro, donde desde el 2016 al 2020, únicamente a contado con profesionales con título de tercer nivel, pero que del 2016 al 2019, el profesional que se mantuvo como director también contaba con un título de cuarto nivel en administración hospitalaria, dando esto una ejecución presupuestaria a la

unidad mucho más estable, mientras que en el 2020 la profesional que ocupó el puesto como Directora de la Unidad únicamente cuenta con título de tercer nivel como médico y ahí es donde se puede evidenciar que la falta de conocimientos administrativos se ven marcados en una baja ejecución del presupuesto.

De esta manera se puede decir que al contar con máximas autoridades que cumplan con perfiles académicos idóneos para comprender la parte administrativa de las instituciones del sector público, esto proyectaría una mejor ejecución presupuestaria.

Es importante comprender porque es tan importante la ejecución presupuestaria, pues esta es la que evidencia que el presupuesto ha sido empleado para contar con insumos, material, talento humano y todos los recursos necesarios para poder brindar servicios a la población.

Ahora bien, no es menos importante las competencias que debe tener la máxima autoridad, como se mencionó esto hace referencia a la experiencia y habilidades adquiridas a lo largo de su trayectoria laboral, si bien es importante no es indispensable, pues la experiencia se adquiere a medida de se ejerce un cargo, claro está que lo ideal es contar de antemano con esta experiencia, de los ejemplos expuestos la Unidad Metropolitana de Salud Norte presenta una leve baja en su ejecución presupuestaria, pues la falta de experiencia en el sector de la salud, no permitió que su administración vaya de la mano de su entre la parte administrativa y el giro de la institución, más para ello las máximas autoridades pueden conformar equipos de trabajo que solventen las áreas operativas propias de la finalidad de la institución. Es por ello que las competencias siempre deberán ser necesarias, pero deben ser enfocadas principalmente en la experiencia en el sector público, que como lo expuso todas las instituciones del estado cuenta con estructuras administrativas similares por ello la experiencia de la mano de un perfil administrativo arrojará resultados favorables a las instituciones del estado.

Conclusiones

Con la finalidad de que las instituciones del sector público brinden servicios eficientes y de calidad, estos siempre estarán directamente relacionados con la administración de la institución y esta a su vez será el reflejo de las herramientas gerenciales emitidas por la máxima autoridad. Por esta razón es indispensable contar con profesionales que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción idóneos.

Del caso presentado como ejemplo en este artículo, se pudo demostrar que el Sector Salud del Municipio de Quito, el mismo que cuenta con tres unidades metropolitana de salud, durante el periodo comprendido entre el 2016 y 2020, ha contado con varias máximas autoridades para estas unidades de salud, profesionales que cuentan con diferentes perfiles y competencias y como esto ha incidido en la ejecución presupuestaria de estas Unidades.

Se evidenció que mientras la máxima autoridad cuente con preparación académica en administración pública, la ejecución presupuestaria será alta con tendencia a mejorar o mantenerse, mientras que cuando la máxima autoridad no cuenta con conocimientos administrativos se es más propenso a una decaída en cuanto a la ejecución presupuestaria, y por ende disminuyendo la calidad de los servicios ofertados por la institución pública, lo que quiere decir que para que las instituciones del estado, oferten mejores servicios estos dependerán de contar con los insumos necesarios a más del talento humano idóneo, instrumentos que son obtenidos con la ejecución presupuestaria.

De estos resultados se puede aseverar que las máximas autoridades deben contar como requisito indispensable con formación académica en administración pública. Lo que respecta a las competencias este requisito debe ir a la par del cargo a desempeñar, es decir la experiencia debe ser en el sector público y afín al servicio que presta la institución a dirigir.

Todo lo antes mencionado permitirá contar con eficiencia, calidad y calidez en los servicios ofertados por las instituciones públicas.

Bibliografía

- EdiciónMédica . (2019). *Salud Pública*. Obtenido de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/pacientes-de-obstetricia-de-la-unidad-metropolitana-sur-seran-derivados-al-sistema-nacional-de-salud-94686>
- Ministerio del Trabajo. (15 de 10 de 2015). Gestión de selección de personal por concurso por méritos y oposición. Quito , Ecuador .
- Que! (2020). *Comunidad*. Obtenido de <https://quenoticias.com/comunidad/quito-el-premaq-continua-atendiendo-a-menores/>
- Quito Informa . (2018). *Unidad Metropolitana de Salud Sur*. Obtenido de <http://www.quitoinforma.gob.ec/2018/01/17/servicios-de-salud-amigables-en-la-unidad-metropolitana-de-salud-sur/>
- Quito Informa. (s.f.). *Unidad Metropolitana de Salud Norte* . Obtenido de <http://www.quitoinforma.gob.ec/2017/12/04/la-unidad-metropolitana-de-salud-norte-via-telefonica-agenda-citas-medicas-para-el-siguiente-dia/>
- Secretaria General de Plaificación DMQ . (2018). *Ejecución presupuestario 2018*. Obtenido de <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/transparencia-v2-3-3-3-3-2-2>
- Secretaria General de Planificacion DMQ . (2020). *Ejecución Presupuestaria 2020*. Obtenido de <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/transparencia-v2-3-3-3-4>
- Secretaria General de Planificación DMQ. (2016). *Ejecución Presupuestaria 2016*. Obtenido de <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/transparencia-v2-3-3-3-3>
- Secretaria General de Planificacion DMQ. (2017). *Gobierno Abierto*. Obtenido de Ejecución presupuestaria 2017: <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/transparencia-v2-3-3-3-3-2>
- Secretaria General de Planificación DMQ. (2018). *Ejcción Presupuestaria 2019*. Obtenido de <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/transparencia-v2-3-3-3-3-2-2>