

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo

GAD Municipal
SANTO DOMINGO
Chilachi lo



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2019



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE SANTO DOMINGO**

**PLAN ESTRATÉGICO
INSTITUCIONAL
2015 2019**

**Santo Domingo Ecuador
Diciembre 2014**



Alcalde

Víctor Manuel Quirola Maldonado

Vicealcaldesa

Ing. Martha Elizabeth Rosero Navarrete

Concejales

Srta. Hilda Susana Aguavil Aguavil

Ing. María Elisa Jara Ruíz

Sra. Johana Yadira Núñez García

Sra. Marlene Melania Pita Zambrano

Dr. Tito Oswaldo Ruíz Merino

Sr. Miguel Estuardo Suin Ríos

Dra. Lourdes Mercedes Flores Cueva

Dra. Norma Isabel Ludeña Maya

Dra. Amada María Ortíz Olaya

Ing. Raúl Enrique Quezada Patiño

Srta. María Dolores Suárez Bustamante

Lic. Luis Cirilo Tituaña Pullas

Elaboración del PEI

Apoyo Técnico: Consultores SOLUCIONART

Coordinación General: GADMSD

CONTENIDO

Presentación.....	5
Introducción	7
CAPITULO I	9
1.1 Marco Conceptual	11
1.2 Marco metodológico.....	12
1.3 Momentos Del Proceso.....	14
1.4 Marco Legal	14
1.5 Marco Institucional	15
CAPÍTULO II	17
2.1 Descripción de la Institución	19
2.1.1 Análisis de Interno del GADMSD	19
2.1.2 Análisis Situacional de la Institución (FODA).....	22
2.1.3 Análisis por Sistema de Redes	24
CAPITULO III	29
3.1 Construcción del Plan Estratégico Institucional	31
3.2 Objetivos	31
3.2.1 General	31
3.2.2 Específicos	31
3.3 De la visión, misión, principios y valores institucionales.....	31
3.3.1 Misión.....	32
3.3.2 Visión	32
3.3.3 Principios.....	33

3.3.4	Objetivos institucionales	34
3.3.5	Valores institucionales.....	35
3.3.6	Líneas estratégicas	36
3.3.7	Estrategias	37
3.3.8	Políticas.....	37
3.3.9	Programas y/o proyectos.....	37
CAPITULO IV		39
4.1	Estructura Orgánica de acuerdo al nuevo Modelo de Gestión por Procesos	41
CAPÍTULO V		43
5.1	Plan Plurianual de inversiones del eje del Buen Gobierno y Transparencia	45
5.2	Programa de Gobernabilidad y Gobernanza	45
5.2.1	Antecedentes	45
5.2.2	Justificación	45
5.2.3	Objetivo General	45
5.3	Programa de Administración Humana y Moderna	46
5.3.2	Justificación.....	46
5.3.3	Objetivo General	47
5.4	Programa Santo Domingo Internacional	48
5.4.1	Antecedentes	48
5.4.2	Justificación	48
5.4.3	Objetivo General	48
	Figura No 11.....	49
CAPITULO VI		51
6	PLURIANUAL.....	53
Glosario de Términos		55
Bibliografía.....		57
Listado de participantes.....		59



PRESENTACIÓN

Estimados servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, es gratificante reconocer su valiosa participación en la construcción de la planificación institucional en la cual definimos la carta de navegación, que nos permitirá alcanzar una gestión moderna brindando mejores obras y servicios a la ciudadanía de Chilachi To (Nuestra Tierra).

El Plan Estratégico Institucional –PEI 2015-2019 posibilitará como gobierno municipal fortalecer las capacidades institucionales, apuesta a una cultura institucional con un modelo de gestión acorde a la realidad y al futuro deseado de la institución, en ella se plasma la declaración de los elementos orientadores como la visión, principios, valores éticos y objetivos estratégicos; y sobre todo, al cumplimiento de su misión como un gobierno local solidario, participativo y transparente que garantice servicios óptimos, y promueva la cultura del buen vivir.

El Compromiso por un Santo Domingo moderno e innovador y la esperanza de cambio, se ve reflejada en la participación activa de la ciudadanía en la construcción del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón –PDOT 2030, que tuvo lugar al inicio de nuestra administración, y



coherentes con esa planificación que contempla un nuevo modelo territorial, le corresponde un nuevo modelo institucional que es el Plan Estratégico Institucional –PEI 2015-2019. Estos valiosos instrumentos de planificación serán la guía y rumbo de un mejor Santo Domingo y un mejor municipio para brindar con calidez, calidad y eficiencia obras y servicios públicos a la comunidad.

Estos instrumentos de planificación que se encuentran articulados, permiten sintonizar los cambios ante las nuevas demandas de la sociedad, que conllevan a la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización, como entidad pública encargada del bien común local. Estas experiencias enriquecedoras para tod@s hacen que cada día nos motiven más a creer y soñar juntos en un futuro deseado para Chilachi To (Nuestra Tierra) con mejores oportunidades para tod@s los Santodomingeños.

Este es el reto desde el cual el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, plantea los nuevos lineamientos estratégicos institucionales que permitan conseguir una cultura organizacional empoderada que asuma con responsabilidad los cambios que requiere la institución.

Hoy se ve reflejado el trabajo en equipo, de sus autoridades, funcionarios, trabajadores y servidores públicos municipales, y por ello reconocemos este esfuerzo a cada uno de ustedes y asumamos juntos el compromiso de que solo el mejoramiento continuo será la clave para alcanzar los objetivos institucionales.

Sigamos trabajando con pasión y convicción de que en **SANTO DOMINGO**
-¡VIVIR BIEN Y PROSPERAR SI ES POSIBLE!

Víctor Manuel Quirola Maldonado
ALCALDE DEL CANTON

INTRODUCCIÓN

La información de la institución se obtuvo mediante la aplicación de encuestas, grupos focales, talleres y entrevistas, con la finalidad de obtener datos generales y específicos de la municipalidad. El levantamiento de información se realizó durante los primeros meses de la consultoría.

Todos los documentos técnicos elaborados durante este proceso, fueron construidos de forma participativa, dando como resultado propuestas concertadas y ajustadas a la realidad institucional; misma que se reflejaron en los siguientes instrumentos técnicos:

- Diagnóstico Institucional
- Plan de Fortalecimiento
- Evaluación y Actualización del mapa de riesgos
- Evaluación y Rediseño del modelo de gestión
- Plan estratégico institucional

El Plan estratégico institucional, es el compendio de todo el trabajo realizado, este instrumento sirve para trazar el camino para alcanzar un sueño, el mismo que supone esfuerzo y trabajo de quienes hacen el GADMSD.

Es un instrumento de planificación, así como una herramienta para el accionar municipal, que servirá de guía para la gestión y la toma de decisiones en los próximos años.

El plan propone organizar, regular y orientar las actividades que llevarán al GADMSD, a alcanzar los objetivos y metas que se ha planteado en concordancia con los lineamientos emitidos desde el gobierno central y la normativa legal vigente.

En este sentido se vuelve primordial el cambio de la cultura institucional, misma que apuesta a una reforma estratégica, que debe incidir en tres niveles que son:

- El nivel simbólico
- Las prácticas organizacionales
- Los valores, las actitudes y creencias profundamente arraigadas.



CAPITULO

1





co
do

Banco
del
Estado

GAD M
SAN

GO
chi to

FIN
O

ECIO VENTURA GALLARDO

PEDRO RAFAEL DURÁN
MAYORAL
MAYORAL DE SAN ANDRÉS BATACHITO

BAUTISTA CRISTÓBAL SALCEDO

1.1. Marco Conceptual

El planteamiento estratégico es una herramienta administrativa de dirección, es decir se convierte en la guía para alcanzar el logro de los objetivos, es un sistema de planeación a largo plazo:

La planeación estratégica es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias, y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la competencia¹.

Los cambios de una cultura institucional, a los que apuesta toda reforma estratégica, son complejos porque deben incidir en tres niveles:

a) El nivel simbólico, donde se encuentran los signos importantes valorizados por una organización,

- b) Las prácticas organizacionales, donde se expresan las normas de comportamiento subyacentes a los sistemas y estructuras; y
- c) Los valores, las actitudes y creencias profundamente arraigadas.

Con estas consideraciones es necesario mencionar que toda propuesta de cambio, se realiza en función del desarrollo de capacidades institucionales y el paradigma organizacional sustantivo o de valor y ambas entradas privilegian el papel social y su rol de transformación de los gobiernos locales, como iluminador del paradigma organizacional a adoptar, de sus implicaciones para la democracia, la gerencia y el cumplimiento de las metas de desarrollo.

El enfoque de desarrollo de capacidades institucionales busca la introducción de cambios organizacionales intencionados y participativamente planeados, que habilitan a un gobierno local para actuar como agente de transformación social. En sus líneas maestras, este enfoque enfatiza:

1. La necesidad de fortalecer el rol normativo del gobierno local, concebido como su capacidad de influencia ante los otros actores: capacidad que no se acaba en el desarrollo del papel legislativo o rector (formulación de ordenanzas) sino que debe expresarse especialmente en

¹ Steiner, George, Planificación estratégica: lo que el director debe saber, México, Continental, 1983, p.21

el planteamiento de nuevos valores, actitudes, comportamientos, conocimientos, tecnologías, y su difusión entendida como la generalización, la aceptación e incorporación de este rol en la sociedad.

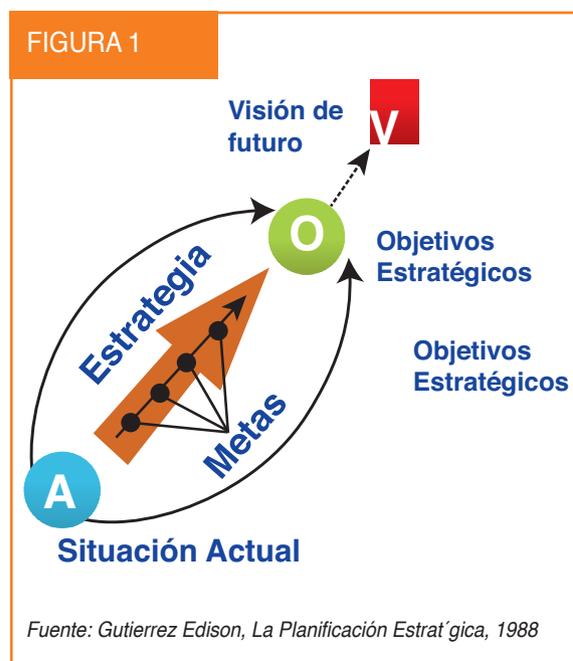
2. Necesidad de asumir plenamente –aunque progresivamente– las competencias y establecer los recursos para alcanzar un nuevo orden social donde el horizonte de justicia, desarrollo, democracia y equidad visionado y acordado por sus habitantes, se vuelva una realidad.

Desde esta visión se promueve flujos horizontales-verticales de comunicación y la búsqueda de sinergias a través del trabajo en equipo, la democratización de la toma de decisiones y el desarrollo de estructuras más horizontales con mayor distribución de responsabilidades.

Los valores promovidos son: sensibilidad, cooperación, intuición, flexibilidad, persuasión y negociación. Se propone como una tentativa de superación de la dicotomía histórica entre planeamiento y ejecución, decisión y acción, pensamiento y concreción. En este paradigma, las personas son concebidas como seres humanos y por tanto las propuestas deben propiciar el rescate de sus talentos, deseos y proyecciones en la acción pública, creando sentidos de vida colectivos.

1.2 Marco metodológico

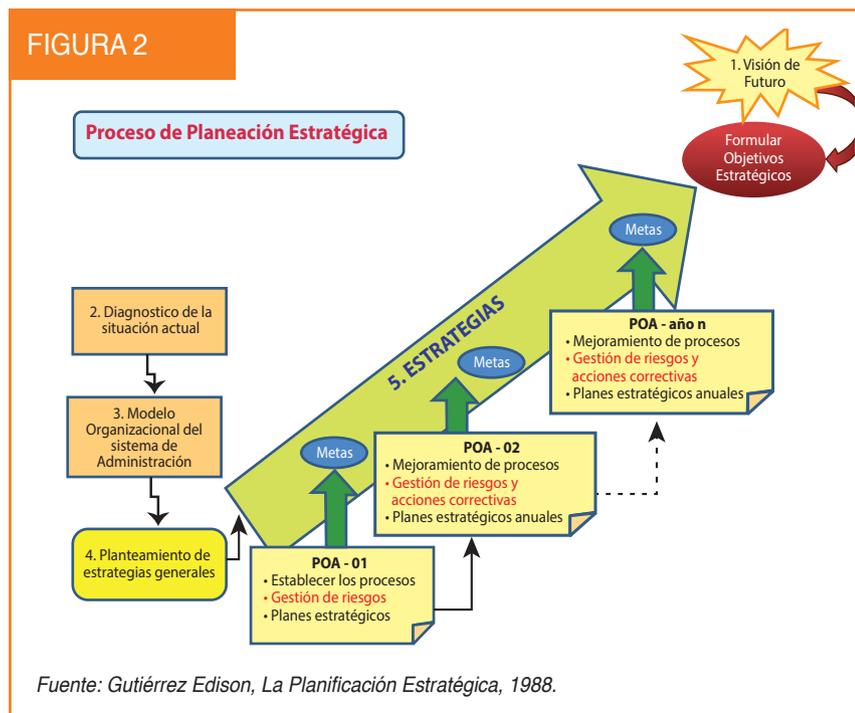
La construcción del Plan Estratégico Institucional es trazar el camino para alcanzar un sueño; el mismo que supone esfuerzo y trabajo de parte de quienes hacen el GADMSD y varias herramientas planteadas y construidas con anticipación, como el Diagnóstico Institucional, el Modelo de Gestión, el Mapa de Riesgos y su Plan de Fortalecimiento Institucional, mismos que buscan mejorar el desempeño de la institución, por medio de una planificación estratégica ligada a un sistema de Administración por Procesos de acuerdo al siguiente esquema:



En base a los requerimientos y expectativas del GADMSD, es importante generar una visión sistémica dentro de la planificación estratégica, que confluya en una gestión por resultados. Con estos antecedentes es necesario implementar procesos simples y flexibles que se adecuen a las distintas situaciones de los proyectos, obras, servicios o a la gestión que el GAD municipal aplique, todo esto con el fin de identificar y jerarquizar problemas y riesgos internos y externos, con el fin de elaborar un sistema de supervisión enfocado a resolver los problemas de mayor complejidad para vencer limitaciones y lograr un impacto positivo en que las operaciones de la institución, principalmente en la mejora de la capacidad organizacional.

Dentro del periodo de planificación estratégica establecido en éste plan, los procesos y su componente de gestión de riesgos, tienen que ser evaluados y actualizados, pues constituyen el principal valor de cumplimiento de las

estrategias. Es así que dentro del sistema de administración con enfoque a procesos y gestión de riesgos, es importante tener en cuenta que su implementación se basa en un mejoramiento continuo aplicable a cada Plan Operativo Anual, siguiendo una sucesión de acciones encaminadas a prevenir los eventos de riesgos y lograr acciones correctivas y de remediación en base a la reprogramación de la planificación anual, pero siempre direccionados a lograr los objetivos estratégicos institucionales como se muestra en el siguiente esquema:



En este sentido se planteó una metodología que identificó: dónde se quiere llegar, basándose en la construcción colectiva de la misión y visión institucional con todo el equipo directivo del GADMSD, a través de Preguntas generadoras y usando la herramienta del metaplan.

1.3 Momentos Del Proceso

- I Momento Análisis y diagnóstico situacional del GADMSD, la identificación y visualización del estado de la situación permitió identificar sus fortalezas y debilidades internas, se detectaron los problemas y las posibles soluciones para mejorar la situación.
- II Momento Plantear una reestructuración orgánica y por procesos que faciliten la administración pública y la gestión de la misma, de tal forma que permitan asumir nuevas competencias y permitan brindar un acompañamiento a la gestión del territorio.
- III Momento Construcción colectiva de cada una de las herramientas que permitan dar operatividad a la nueva gestión del GADMSD, a través de talleres participativos, didácticos y propositivos.
- IV Momento Caracterizado por la validación y revisión de todas las herramientas planteadas por el equipo consultor de apoyo, que dará operati-

vidad a lo propuesto y que ha sido consensuado y construido por parte de las autoridades electas, funcionarios, especialistas del GADMSD, acogiendo cada una de las observaciones.

1.4 Marco Legal

La Constitución Política de la República del Ecuador en su artículo 1, determina que Ecuador es un estado social de derecho y que su gobierno a más de republicano presidencial, electivo, representativo, responsable, es alternativo, participativo y de administración descentralizada. Que la soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es la base de la autoridad.

La Carta Magna, estructura el estado ecuatoriano y a sus diversas instituciones y deberes públicos basándose en la participación activa de los sectores civiles involucrados.

La Constitución Política de la República en el artículo 228 concede plena autonomía a los gobiernos seccionales.

En el Art. 112 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de Sector Público establece que el desarrollo institucional es el conjunto de principios, políticas, normas, técnicas, procesos y estrategias que permite a las instituciones, organismos, entidades, empresas públicas; y, en las enti-

dades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión, objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los clientes externos.

Con estas aclaraciones es importante considerar e identificar las acciones y procesos que son necesarios mejorar, entre los cuales se contemplan principalmente las disposiciones del Plan Nacional de Competencias, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, Ley de Participación Ciudadana y Control Social, además de las recomendaciones emitidas por parte de la Contraloría General del Estado y otras herramientas reguladoras de la gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's).

1.5 Marco Institucional

El GADMSD busca en la Planificación Estratégica Institucional, una herramienta que permita identificar las estrategias encaminadas al fortalecimiento y homogenización de las capacidades de planificación y coordinación, lo cual permitirá implementar un nuevo modelo de planificación a largo plazo que sea vinculante a la Estrategia del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, y el Plan Nacional de Desarrollo.

La elaboración de los planes institucionales sirven de base para la programación presupuestaria, convirtiéndose en elementos orientadores de la gestión municipal para asegurar la continuidad de los objetivos estratégicos institucionales y por ende de los programas y proyectos, los cuales dependen de la participación de casi todos los empleados y trabajadores, y responden a un procedimiento de concertación de actores sociales e institucionales, como uno de los pilares para fortalecer los procesos de gestión participativa a fin de construir una propuesta integral y sustentable que se fortalezca permanentemente en base a la misión, visión, objetivos y procesos para llegar a conseguir los fines del desarrollo humano sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Ante esto se ha observado la necesidad de actualizar la estructura orgánica y la planificación institucional a fin de optimizar los recursos institucionales mediante la aplicación de una planificación estratégica donde se identifiquen claramente los recursos, la ejecución, tiempos y responsables para cumplir con los objetivos planteados, además de incorporar procesos que permitan generar mecanismos para asumir la propuesta de descentralización y asunción de nuevas competencias que los Gobiernos Autónomos Descentralizados deben asumir por mandato de la ley.



CAPITULO

2



servicio
transparencia
confianza
eficiencia
obras



GAD Municipal
SANTO DOMINGO
Chilochi to

respeto
lealtad
compromiso
honor
unidad

desarroll
bur

2019

solidaridad
felicidad



2.1 Descripción de la Institución

El diagnóstico institucional es una herramienta que permitió analizar la realidad del GADMSD, y de ese análisis se obtuvieron los siguientes resultados:

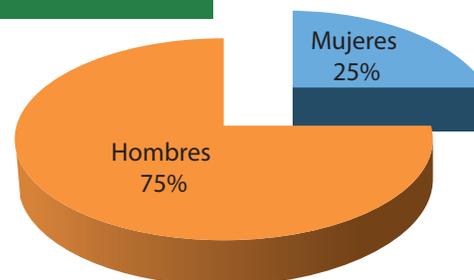
2.1.1 Análisis Interno del GADMSD

A raíz de la información sistematizada se logró obtener datos generales y específicos por dirección, dando como resultado los siguientes indicadores:

Género: El 75% del personal que labora en el GADMSD corresponde al género masculino, lo que evidencia una disparidad en el mismo (Gráfico Nro. 1)

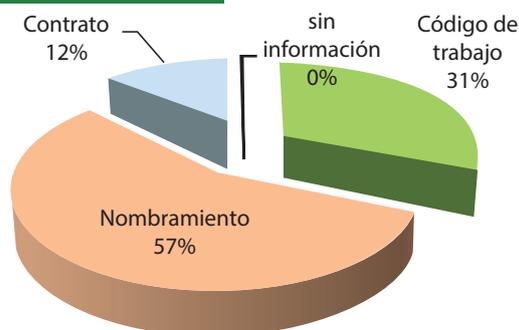
Modalidad laboral: De los 910 funcionarios encuestados que representa el universo del personal que la labora en el GADMSD, el 31% se encuentra bajo la modalidad de código de trabajo, el 57% tienen nombramiento, el 12% a contrato, es importante mencionar que se evidencia alta rotación de personal, en las diferentes áreas, sin tener una base actualizada la unidad de Talento Humano, lo que dificulta la ubicación de los funcionarios. (Gráfico Nro. 2)

Gráfico Nro. 1



Fuente: Fichas de levantamiento de información GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor

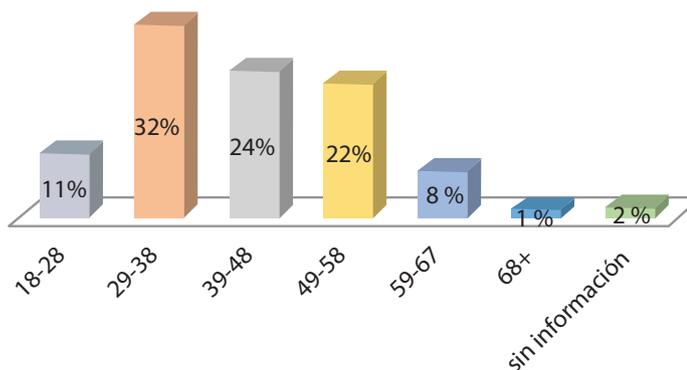
Gráfico Nro. 2



Fuente: Fichas de levantamiento de información GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor

Rango de edad (años): Del análisis realizado se desprende que un 11% del personal del GADMSD se encuentra en edades comprendidas entre 18 y 28 años y un 32% en edades entre 29 a 38 años, es decir el personal que labora en el GADMSD es en su mayoría joven y joven adulta², el 24% edad entre 49 a 58 años, el 2% sin información.

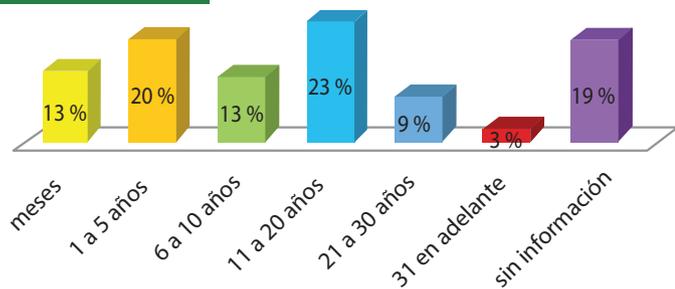
Gráfico Nro. 3



Fuente: Fichas de levantamiento de información GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor

Tiempo de trabajo: El 13% del personal que labora en el GADMSD, lo ha realizado en un lapso de tiempo de entre uno a once meses, el 20% labora de un año a cinco, es decir funcionarios de la administración anterior que se mantienen, el 13% de seis a diez años, un 23% hasta 20 años de labor, es decir la mayoría de funcionarios está comprendido en este grupo.

Gráfico Nro. 4



Fuente: Fichas de levantamiento de información GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor

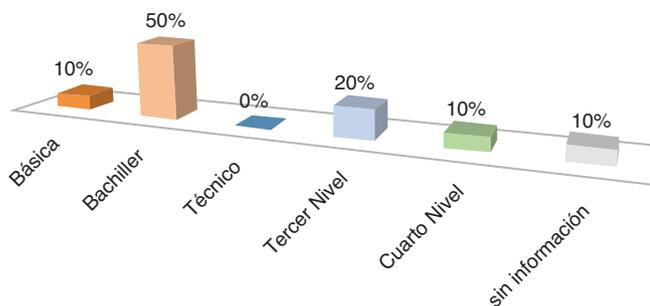
² La juventud según al INEC, es la población comprendida entre los 18 y 29 años de edad; entre los 30 y 48 años de edad a este grupo etéreo se le denomina joven adulto, bajo esta consideración se relevaron los datos en el último censo realizado en el país en el año 2010.

Nivel de instrucción: El 10% del personal tiene instrucción básica, el 50% bachiller, el 20% tercer nivel, por lo que es importante que el GADMSD, fomente un programa de profesionalización de su personal.

Personal con discapacidad: El 96% del personal no presenta discapacidad, mientras que un 4% presentan un nivel de discapacidad.

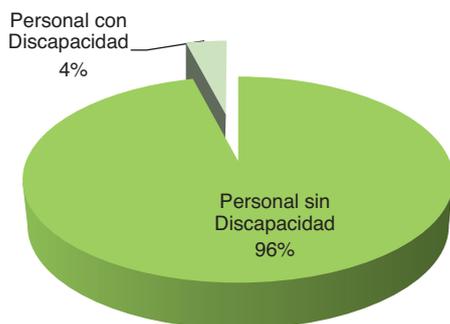
Tipos de discapacidad: El personal del GADMSD presenta un 4% de población con algún tipo de discapacidad, de esta población se determina que un 80% tiene discapacidad física.

Gráfico Nro. 5



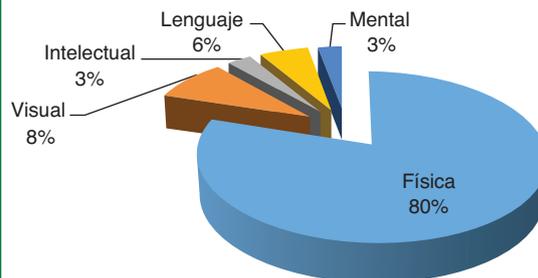
Fuente: Fichas de levantamiento de información GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor

Gráfico Nro. 6



Fuente: Fichas de levantamiento de información GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor

Gráfico Nro. 7



Fuente: Fichas de levantamiento de información GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor

2.1.2 Análisis Situacional de la Institución (FODA)

TABLA Nro. 1

VARIABLES	FORTALEZAS
Político Administrativas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo, credibilidad y experiencia de la primera autoridad 2. Equipo directivo con alto nivel profesional y compromiso 3. Respeto entre autoridades, empleados y trabajadores 4. Voluntad de trabajo en equipo
Técnicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de generación de proyectos 2. Estatuto orgánico por procesos
Tecnológicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo de la máxima autoridad para la inversión en desarrollo tecnológico
Reputación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Certificación ISO
Humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buen espíritu de trabajo del personal policial municipal

VARIABLES	DEBILIDADES
Político Administra- tivas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carencia de un modelo de gestión para el Municipio 2. Insuficiente coordinación interna 3. Débil comunicación interna y externa 4. Desconocimiento del funcionamiento institucional por parte del cuerpo directivo 5. Exceso de trámites burocráticos vuelven lenta la gestión
Financieras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos financieros insuficientes para atender todas las necesidades del Municipio y de la comunidad 2. Poca capacidad de generación de ingresos propios.
Físicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se realiza mantenimiento de maquinaria 2. Insuficiencia de espacio físico para la Policía Municipal
Técnicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insuficiente control de la obra pública por no disponer de laboratorios y movilización 2. Catastro no actualizado 3. Normativa desactualizada u obsoleta
Tecnológicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se dispone de medios institucionales para comunicación interna y difusión hacia el cliente externo
Humanas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal no calificado ni capacitado técnicamente 2. Rotación inconveniente de empleados 3. Inexistencia de incentivos laborales 4. Personal no alineado a la nueva administración 5. Exceso de personal 6. Desarticulación entre mandos medios y personal operativo

VARIABLES	OPORTUNIDADES
Políticas e institucionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Credibilidad política y confianza en el Alcalde 2. Liderazgo a nivel regional 3. Apoyo de la ciudadanía 4. Buena relación del Alcalde con el gobierno central, con autoridades locales y regionales 5. Apoyo del gobierno a la gestión municipal 6. Hay muchas cosas por hacer desde la gestión municipal
Económicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alta inversión productiva en el área urbana por parte de la empresa privada 2. Sector productivo dinámico con voluntad de participar
Socio-culturales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Población dispuesta a involucrarse en proyectos de desarrollo impulsados por el Estado 2. Existencia de un buen nivel organizativo de la comunidad santodomingueña 3. Alta expectativa por la organización del comercio informal y mejor organización de la ciudad
Territoriales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ubicación estratégica de Santo Domingo dentro del territorio nacional 2. Santo Domingo es el centro dinámico de la economía del noroccidente ecuatoriano 3. Santo Domingo es una ciudad que crece

VARIABLES	AMENAZAS
Políticos e institucionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comentarios negativos sin fundamento a través de medios de comunicación social sobre la administración actual 2. Falta de información oportuna de parte del Municipio de la gestión actual 3. Ofertas políticas anteriores incumplidas deterioran la imagen del Municipio como institución y generan desconfianza 4. Incumplimiento de recomendaciones de la Contraloría 5. Incumplimiento de normas vigentes por razones políticas 6. Excesiva burocracia y tramitología engorrosa
Económicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitación en la asignación de recursos para los GADs 2. Financiamientos suspendidos para proyectos de inversión 3. Situación económica del gobierno central
Socio culturales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insuficiente corresponsabilidad ciudadana para la solución de los problemas de la ciudad 2. Falta de identidad de la ciudadanía santodomingueña 3. Oportunismo en la población flotante
Territoriales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deterioro ecológico, contaminación de esteros y ríos por falta de alcantarillado 2. Santo Domingo crece de forma desordenada 3. Insuficiente infraestructura para el desarrollo

*Fuente: Sistematización del Taller de Diagnóstico Institucional, julio 2014
Elaboración: Equipo Consultor*

2.1.3 Análisis por Sistema de Redes

Permite tener un enfoque analítico y para el caso del GAD de Santo Domingo, se definieron cinco ejes fundamentales que son los pilares del soporte institucional, sin el pleno funcionamiento de estos ejes, sin duda la gestión institucional se vería afectada, por lo que es primordial definir cuál es el estado de los componentes de cada uno de estos ejes.

La información obtenida para este análisis fue a través de entrevistas a actores claves y la selección

de preguntas específicas de acuerdo a la naturaleza del eje a ser analizada.

La descripción de los ejes de análisis se detalla a continuación:

• Eje de Planificación

La administración del GADMSD ha desencadenado diferentes modelos de gestión que se van conformando y acondicionado para dar respuesta a los órganos competentes para planificar, implementar y financiar las políticas públicas, pro-

gramas, proyectos y los servicios que se prestan a la ciudadanía.

Este eje refleja la influencia política del gobierno local así como también nacional y otros actores que forman parte de la vida institucional.

Tabla No. 2

Procesos		Planificación Institucional			Gestión Institucional			Manuales, Herramientas e instrumentos para la gestión	
Cumplen	1	POA	Ejecutado	1	PAC	Ejecutado	1	Existe	1
Parcialmente	0.5	70 %	Ejecutada parcialmente	0.5	12 reformas	Ejecutada parcialmente	0.5	Existe parcialmente	0.5
No cumplen	0		No ejecutado	0		No ejecutado	0	Inexistente	0

*Fuente: Encuestas y entrevistas cuerpo directivo del GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor*

Eje Administrativo Financiero

El análisis de planeación, organización, ejecución y control de los recursos financieros es la forma como se administran los recursos presupuestarios, la planeación, organización, ejecución y control, en relación con los propósitos de la Institución y con la

necesidad de dar cumplimiento a los proyectos que se desean ejecutar con estos recursos.

Este eje refleja la realidad institucional, la organización administrativa y financiera de la misma, los efectos afectan al GADMSD directamente.

Tabla No. 3

Ejecución presupuestaria		Relación Financiera		Dependencia Financiera		Obligaciones Financieras	
	80%						
Programado	0	Aceptable	1	Total	0	Aceptable	1
En Ejecución	0.5	Medio aceptable	0.5	Parcial	0.5	Medio aceptable	0.5
Ejecutado	0	Inaceptable	0	Autogestión	1	Inaceptable	0

*Fuente: Encuestas y entrevistas cuerpo directivo del GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor*

Eje Tecnológico

La tecnología aporta a la relación existente entre las innovaciones tecnológicas, las facilidades que estas nos brindan para el desempeño laboral, generando estrategias diferenciadas para su tratamiento en forma transversal.

Las áreas, por su parte, deben aprovechar aquellos contextos propios para aportar a la construcción del conocimiento tecnológico. Los materiales, la energía y la información, siendo una herramienta indispensable para la mejora administrativa del GADMSD.

Tabla No. 4

Estados de equipos		Utilización de redes y plataformas		Desarrollo de Software		Riesgo informático (Probabilidad de ocurrencia)	
Utilizables	1	Optima	1	Autónomos	1	Seguro	1
Reutilizables	0.5	Parcial	0.5	Parcialmente autónomos	0.5	Medio	0.5
Inutilizables	0	No utilizan	0	Dependientes	0	Inseguro	0

*Fuente: Encuestas y entrevistas cuerpo directivo del GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor*

Eje de Talento Humano

El talento humano es uno de los ejes más importantes que se deben ver en las instituciones. El talento reconocido como los conocimientos, habilidades y competencias que muestran y adquieren el recurso humano, son convertidas en ideas y acciones gene-

radoras de beneficios para unir a la institución. Personas de alto talento y desempeño en posiciones claves son constructoras de valor, personas de bajo talento son destructoras, el talento humano es un recurso escaso por lo que hay que desarrollar, atraer y retener dentro de la institución como una prioridad estratégica.

Tabla No. 5

Plan de capacitación		Perfiles		Inserción laboral discapacitados		Rotación interna	
Ejecutada	1	Cumple	1	Cumple	1	Alta	1
Ejecutada parcialmente	0.5	Cumple Parcialmente	0.5	Cumple parcialmente	0.5	Medio	0.5
No ejecutada	0	No cumple	0	No cumple	0	Baja	0

*Fuente: Encuestas y entrevistas cuerpo directivo del GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor*

Eje de Infraestructura y Equipamiento

Este eje se refiere a la infraestructura de la institución, la optimización del espacio físico y del equipamiento, sin alterar la comodidad del personal, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales del recurso humano del GAD municipal.

Para el análisis de infraestructura se realizó un muestreo de todos los bienes muebles, inmuebles y transporte, para ello se utilizó la fórmula de muestreo dando los siguientes resultados:

Tabla No. 6

Estado y funcionalidad de los bienes inmuebles		Estado y funcionalidad de los bienes muebles		Inserción laboral discapacitados				Estado de vehículos y maquinarias	
				Accesibilidad		Señalización			
Hábil	1	Utilizables	1	Accesible	1	Suficiente	1	Funciona	1
Hábil con recomendaciones	0.5	Reutilizables	0.5	Poco accesible	0.5	Insuficiente	0.5	No funciona	0.5
No hábil	0	Inutilizables	0	Inaccesible	0	Inexistente	0	En mal estado	0

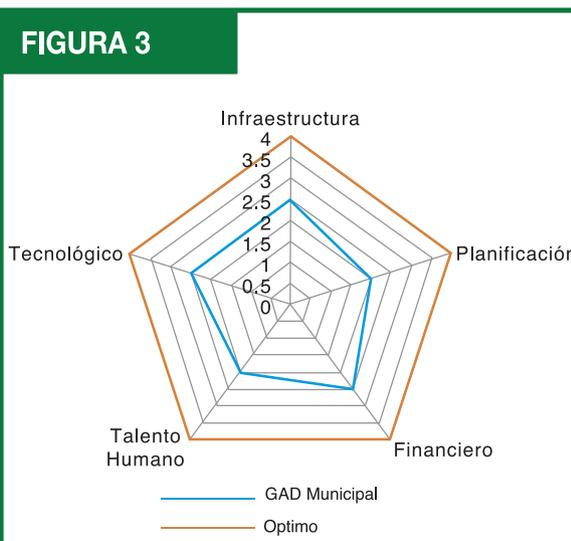
*Fuente: Encuestas y entrevistas cuerpo directivo del GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor*

En este sentido una vez realizada la evaluación por cada uno de los ejes se presenta el consolidado, de esta manera se presenta el siguiente cuadro de evaluación por redes:

Tabla No.7

Ejes	GAD	Valoración
Infraestructura	2.5	4
Planificación	2	4
Financiero	2.5	4
Talento Humano	2	4
Tecnológico	2.5	4

*Fuente: Encuestas y entrevistas cuerpo directivo del GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor*



*Fuente: Encuestas y entrevistas cuerpo directivo del GAD Municipal
Elaborado por: Equipo Consultor*



CAPITULO

3





3.1 Construcción del Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional es una herramienta elaborada con el equipo directivo del GADMSD, que buscan la construcción de un gobierno municipal basado en la participación, la transparencia y la constante búsqueda compartida del desarrollo, incrementando de esta manera su capacidad de respuesta a las demandas de las comunidades, mejorar la eficiencia administrativa, mejorar la planificación, la ejecución, el seguimiento, el control y la construcción de coordinación y corresponsabilidad institucional para perseguir estratégicas que ataquen la pobreza, la exclusión y la inequidad establecida en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

3.2 Objetivos

3.2.1 General

Construir un gobierno municipal que lidere una gestión municipal eficiente fundamentada en el establecimiento de pautas, lineamientos y estrategias que permitan alcanzar un desarrollo sostenible del territorio.

3.2.2 Específicos

- Impulsar la gestión pública de calidad basada en la eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

- Fortalecer la gestión del territorio, a través de la implementación de herramientas que mejoren la gestión pública, la construcción de políticas públicas de calidad, el desarrollo de capacidades y el involucramiento de la población.

3.3 De la visión, misión, principios y valores institucionales

El Municipios en su composición territorial y en su proyección a futuro tiene características que permiten describirlo como un cantón humano y habitable: que impulsa políticas públicas que reconocen, restablecen, garantizan y ejercitan los derechos y libertades de las y los ciudadanos; que reduce de manera progresiva y sostenida los indicadores de exclusión social, económica, tecnológica, de educación, salud, cultural, espacial, la desigualdad y la discriminación, con un hábitat sano, saludable y seguro: con oferta accesible y de calidad a vivienda, salud y educación; que brinda oportunidades culturales y recreativas; con amplia cobertura en la prestación de servicios básicos de altos estándares de calidad en términos de su disponibilidad, acceso, permanencia, y pertinencia; limpia y verde; y la seguridad como baluarte de convivencia.

Por otro lado es un GAD Municipal con un modelo de gobierno democrático, participativo, incluyente y cercano; en el que se prioriza los derechos y libertades

de las y los ciudadanos, a través de la articulación y ejecución de políticas públicas con todos los niveles de gobierno.

Trabaja por ser un municipio con un modelo de gestión innovador, que dispone de herramientas gerenciales, administrativas y tecnológicas que permiten una adecuada toma de decisiones y garantizan una gestión pública humana, incluyente, moderna, efi-

ciente, honesta y transparente, además cuenta con un equipo de servidores públicos comprometidos y capacitados en sus competencias y habilidades, ha logrado importantes alianzas públicas y privadas nacionales y locales; la cooperación internacional técnica y no reembolsable, y el financiamiento de inversión extranjera, posicionando la marca ciudad, integrándola al mundo global.

Misión

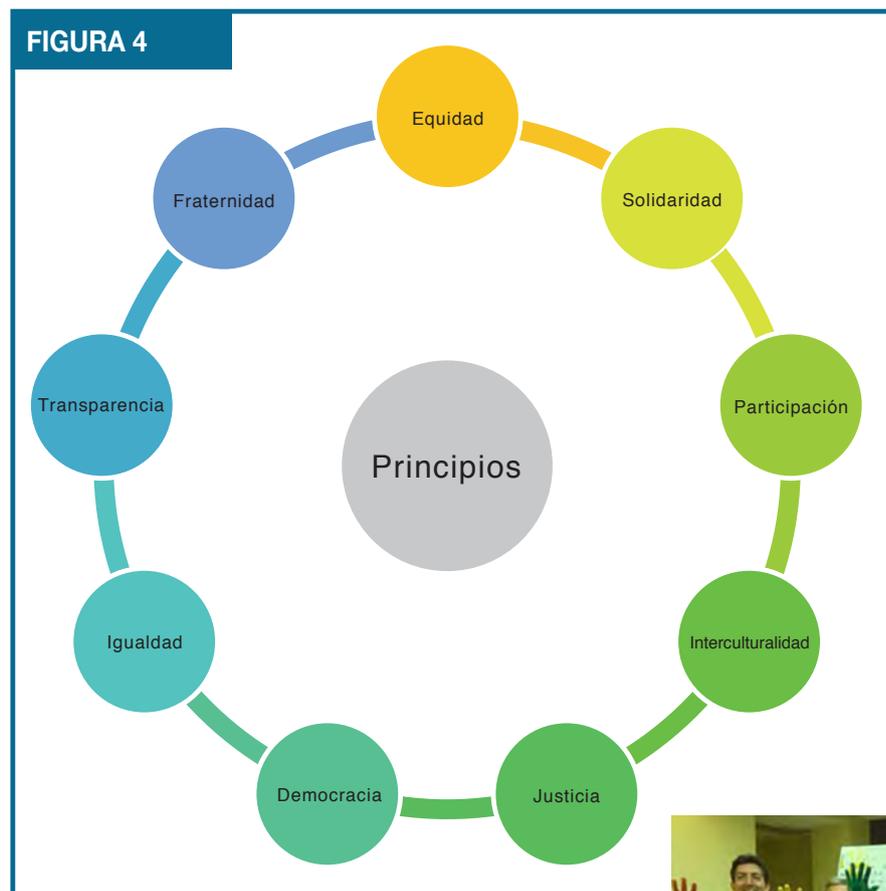
Somos un gobierno pujante, moderno, solidario e innovador que mantiene y promueve la cultura del Buen Vivir, garantizando servicios óptimos y de calidad.

Visión

Al 2030 ser un gobierno local líder y referente de la región del trópico húmedo, brindando servicios de calidad con calidez, promoviendo el desarrollo sustentable del Cantón.



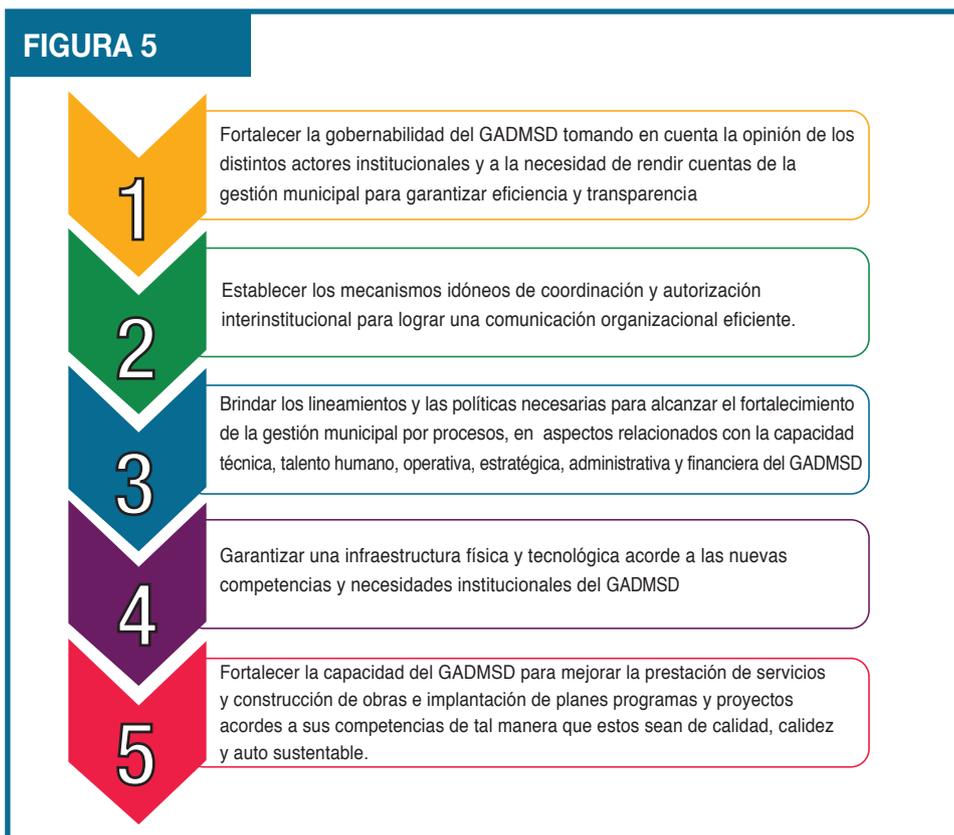
3.3.3 Principios



Fuente: GAD Municipal, Código de ética, 2011
Elaborado por: Equipo Consultor

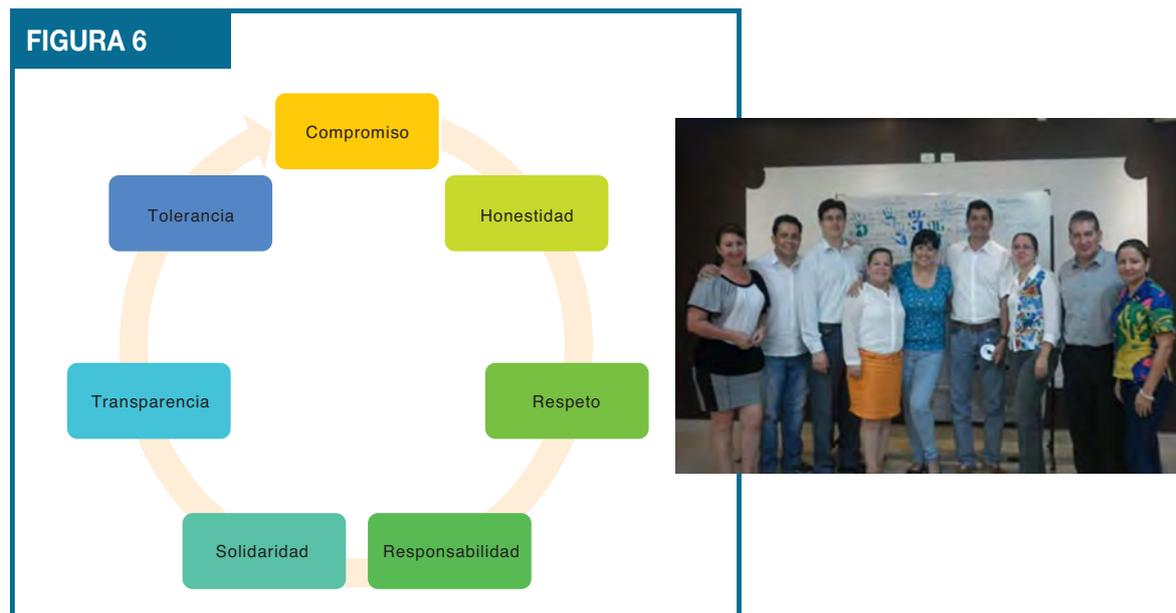


3.3.4 Objetivos institucionales



3.3.5 Valores institucionales:

Los valores institucionales que macan el rumbo del GADMSD son:



Compromiso: Hacer el trabajo pensando siempre en el desarrollo de la Administración Municipal, aplicando nuestras capacidades y conocimientos en beneficio de los grupos de interés.

Honestidad: La persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo; no pretende jamás aprovecharse de la confianza, la inocencia o la ignorancia de otros. Su forma de vivir es congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia los grupos de interés, que junto a la justicia, exige en dar a cada quien lo que le es establecido.

Respeto: Aceptar las opiniones y actitudes del otro, asumiendo un trato amable y cordial.

Responsabilidad: Ser responsable es asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones, realizar nuestro actos de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos.

Solidaridad: Participación permanente en procura de contribuir con la realización de objetivos y propósitos de nuestra entidad y equipos de trabajo.

Transparencia: Es actuar con objetividad, rectitud, claridad y decoro, dando ejemplo ante los demás servidores públicos y ante las partes interesadas.

Tolerancia: Tener la capacidad de mantener la armonía en los diferentes estados de ánimo, aceptar concretar con los demás, respetando su diversidad cultural y de pensamiento. Acepta la posibilidad de los errores personales y de los otros, de equivocaciones propias y de los demás.

3.3.6 Líneas estratégicas

El FODA es una “radiografía” de la situación de una institución en el momento actual, este debe guiarse por información objetiva y verificable y convertirlo en un instrumento de trabajo para producir un Plan Estratégico de la Institución y con ello evaluar los procesos implantados.

3.3.7 Estrategias

- Fortalecer el liderazgo, la credibilidad y la experiencia de la máxima autoridad cantonal y el buen espíritu del trabajo del GADMSD para impulsar un nuevo modelo territorial basado en alianzas estratégicas y mancomunidades.
- Establecer mecanismos de trabajo y cooperación entre las autoridades, para la correcta toma de decisiones, la presentación de políticas y el establecimiento de ordenanzas que permitan dar ejecución al nuevo modelo de gestión, al Plan de

Ordenamiento Territorial y asumir las nuevas competencias.

- Impulsar el nuevo modelo de gestión para facilitar la administración pública, a través de la identificación y correcta definición de procesos, que permitan que la gestión pública sea ágil y transparente.
- Gestionar y generar mecanismos para obtener recursos financieros que permitan atender las necesidades de la población y del GADMSD.
- Dinamizar y ordenar el comercio apoyados en la voluntad de participación e inversión de la comunidad.
- Impulsar la creación de una unidad o entidad que permita definir y priorizar proyectos estratégicos y emblemáticos para la ciudad.
- Impulsar una política de comunicación e imagen institucional de puertas abiertas, que permita tener mayor cercanía con la población y de diálogo abierto con medios de comunicación y sectores productivos.
- Potenciar las capacidades institucionales de las unidades técnicas y administrativas para llevar a cabo los cambios planteados en el nuevo modelo de gestión y así mejorar los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.
- Fortalecer la institución a través de la mejora continua en la gestión ejecutiva, administrativa y financiera para optimizar los recursos.

3.3.8 Políticas

- El fortalecimiento de la institucionalidad y la administración municipal se transformará, y se desarrollará en concordancia con las demandas de las y los ciudadanos en su territorio; convocando la solidaridad, complementariedad y concurrencia de los demás niveles de gobierno, para lograr progresivamente la autonomía local.
- En el modelo de gestión prevalecerá la gestión eficiente, la transparencia y la probidad en el manejo de los recursos públicos; la sostenibilidad de los programas y proyectos; y una programación presupuestaria plurianual orientado a los resultados del GADMSD.
- Se construirá una cultura organizacional ética y de servicio que propicie el compromiso de las y los servidores públicos, fortaleciendo sus competencias y capacidades.
- El GAD Municipal dispondrá de mecanismos accesibles, suficientes y continuos que garanticen a las y los ciudadanos el derecho/deber a la información, comunicación y participación en la gestión pública, rendición de cuentas y control social.

3.3.9 Programas y/o proyectos

GOBERNABILIDAD y GOBERNANZA

- Chilachi To se capacita, participa y decide: instituto de la ciudad

- Chilachi To transparente: red de veeduría y contraloría social
- Chilachi To digital y en red: gobierno electrónico
- Chilachi To informado: estrategia de comunicación
- Chilachi To hacia la región: Estudio y consulta de regionalización

ADMINISTRACIÓN HUMANA Y MODERNA

- Chilachi To honesto: código de ética y buen gobierno
- Chilachi To ágil y de buen trato: simplificación de procesos y trámites ISO
- Chilachi To competente: Plan de Capacitación Institucional
- Chilachi To eficiente: GpRD
- Chilachi To innovador: Empresas Públicas y Mixtas, EDU
- Chilachi To siempre legal: Agenda Legislativa. Vademécum de legislación municipal. Ordenanza de Descentralización de impuestos prediales rurales a las Parroquias Rurales.
- Chilachi To cerca de ti: Centros de atención ciudadana desconcentrados

CHILACHI TO GLOBAL

- Chilachi To Agencia de Cooperación e Inversión ACI
 - Chilachi To marca ciudad
-



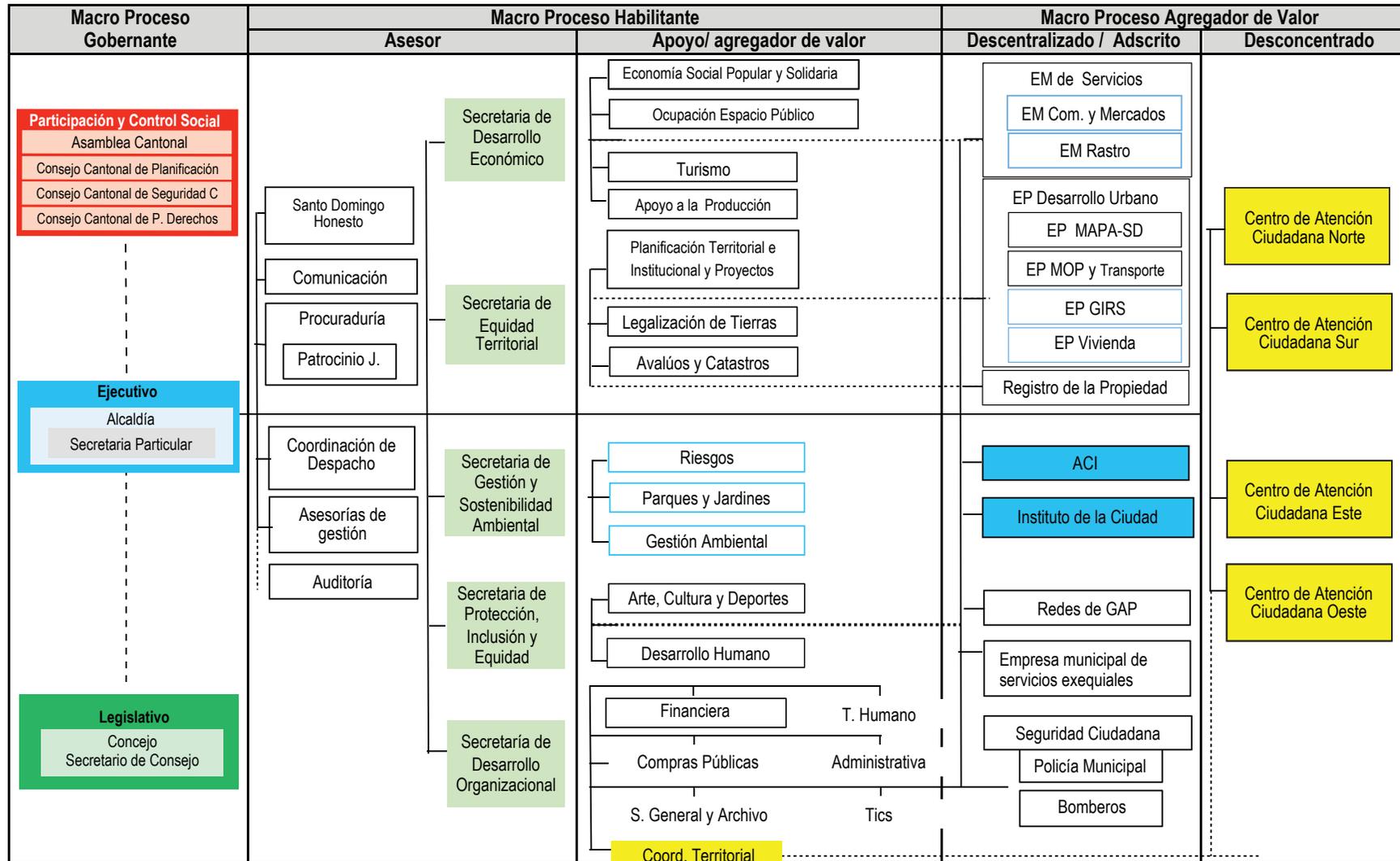
CAPITULO

4





Estructura Orgánica por Procesos GAD MUNICIPAL SANTO DOMINGO





Coop. Libre Ecuador
da la Bienvenida
a usted Sr: ALCALDE

COMITE PRO
LAURA FL
PRES

CAPITULO

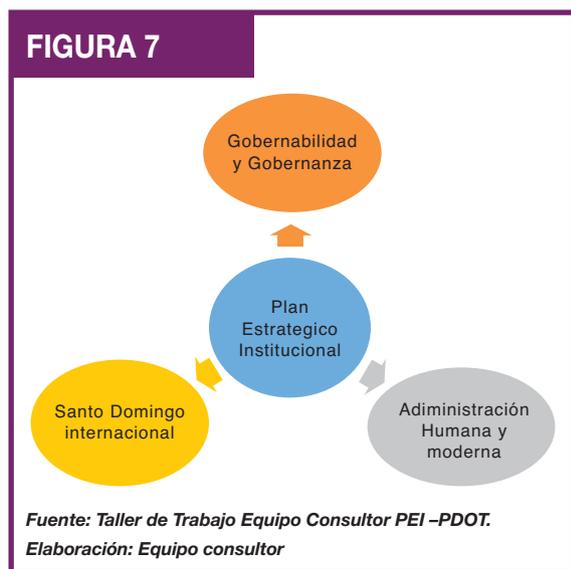
5





5.1 Plan Plurianual de inversiones del eje del Buen Gobierno y Transparencia

El Plan Estratégico Institucional se sostiene en tres pilares fundamentales que apoyarán la ejecución del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2015-2030, que es el instrumento que proyecta el cantón al futuro, estos ejes se muestran en la figura que a continuación se detalla:



Para dar viabilidad al Plan de Estratégico Institucional se deben ejecutar estos programas a través de proyectos:

5.2 Programa de Gobernabilidad y Gobernanza

5.2.1 Antecedentes

Todo Gobierno Local debe procurar alcanzar niveles adecuados de consenso y participación de todos los actores institucionales, con el objetivo de alcanzar la gobernabilidad y gobernanza como mecanismo que legitime la toma de decisiones del nivel ejecutivo, es así que el GADMSD, busca encontrar el equilibrio entre sus niveles para garantizar la eficiencia y eficacia de su gestión.

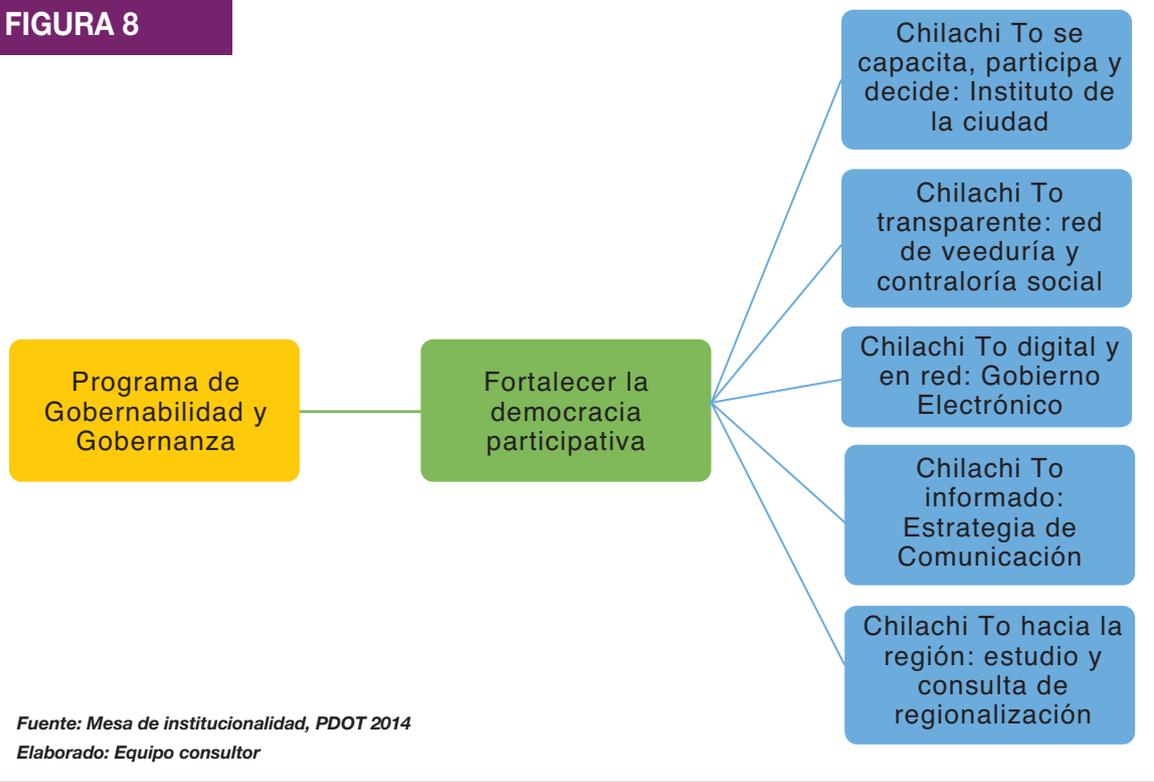
5.2.2 Justificación

Construir una verdadera democracia resulta indispensable para implementar nuevos modelos de gestión que buscan la corresponsabilidad y participación como elementos básicos que garanticen transparencia en la gestión municipal. Implementar espacios donde confluya la ciudadanía para fortalecer sus capacidades, fomentar una cultura ciudadana que se involucre en el control social como una herramienta de reivindicación de derechos colectivos, es sin duda una propuesta que todo gestor de desarrollo debe incorporar dentro de sus estrategias.

5.2.3 Objetivo General

Fortalecer la democracia participativa

FIGURA 8



Fuente: Mesa de institucionalidad, PDOT 2014

Elaborado: Equipo consultor

5.3 Programa de Administración Humana y Moderna

5.3.1 Antecedentes

El GADMSD se enfrenta a un nuevo reto, cambiar su paradigma de un simple prestador de servicios a un verdadero gobierno local, a pesar de que en el Ecuador existe una histórica tradición municipalista, sin duda es evidente que la ciudadanía siente la necesidad de verse más involucrada en la gestión municipal, pues ha visto la posibilidad de incidir en obtener servicios y productos más acorde a sus necesidades. La ciudadanía requiere de servicios óptimos de calidad y con calidez, por ello la administración municipal debe incorporar mecanismos que permita hacer una gestión más humana y moderna.

5.3.2 Justificación

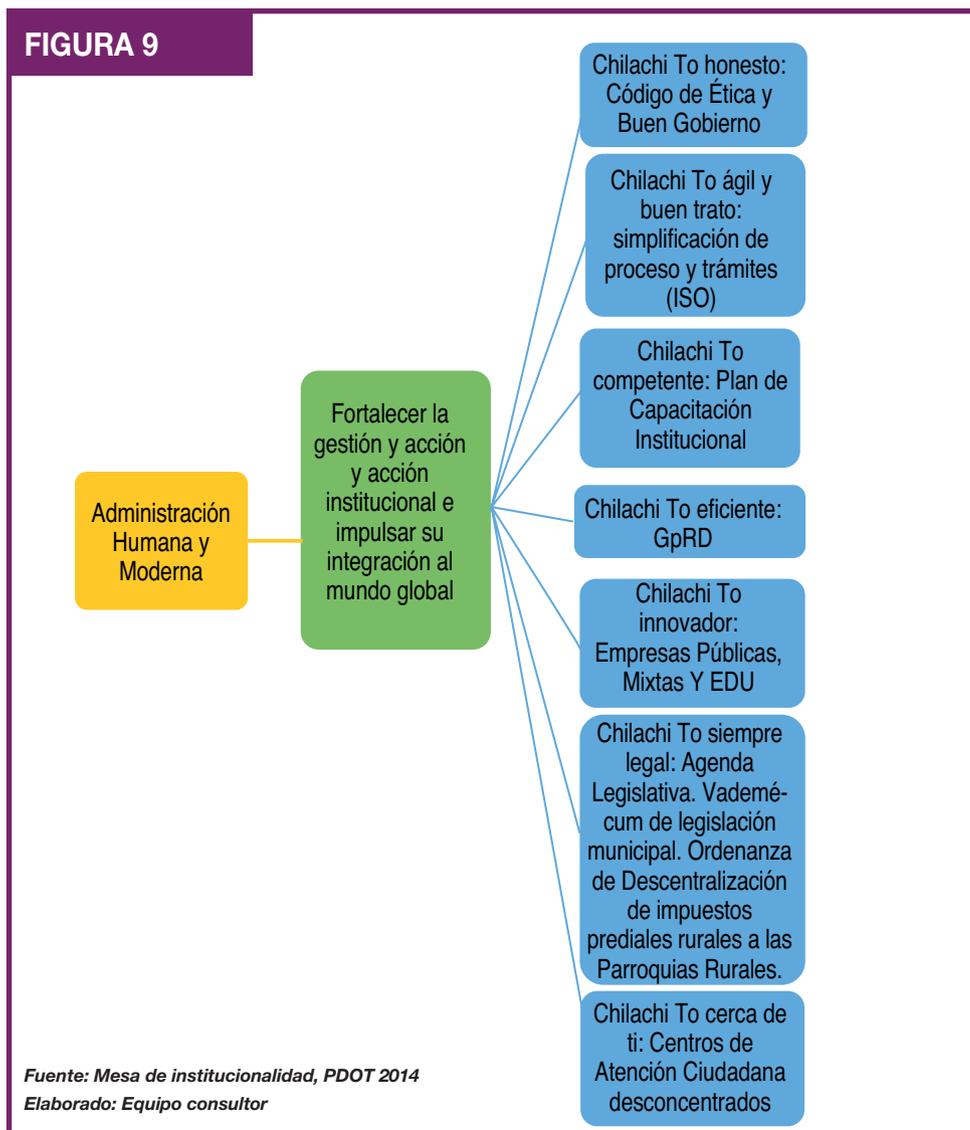
La gestión pública en la última década ha realizado cambios sustanciales en la forma de relacionarse con los usuarios, cada vez más se vuelve imperante, es necesario, no solo pensar en la dotación de servicios y productos, los ciudadanos se vuelven cada vez más exigentes y demandan recibir atención, misma que debe ser oportuna, ágil, transparente y cálida. Para cumplir con esta expectativa el GADMSD debe plantearse una política de modernización de su gestión que garantice una administración innovadora y humana que permita generar un verdadero gobierno de cercanía.

Este mejoramiento además debe procurar la automatización de los procesos, la descongestión de los cuellos de botella, la disminución de la carga burocrática, la disminución de los tiempos de respuesta y la atención personalizada, como herramientas de una gestión eficiente y cálida.



5.3.3 Objetivo General

Fortalecer la gestión y acción institucional e impulsar su integración al mundo global



5.4 Programa Chilachi To GLOBAL

5.4.1 Antecedentes

Los territorios cada vez se vuelven más competitivos, el mundo global ha obligado, a que las ciudades busquen posicionarse en el concierto de las naciones, los GAD Municipales al ser gobiernos de cercanía, tienen dentro de sus competencias, la gestión de la cooperación internacional y la atracción de inversiones como mecanismos que permitan apalancar recursos para alcanzar las metas trazadas, en su visión de futuro, es así que una política institucional que permita generar lazos y vínculos, entre entes de apoyo e inversionistas, es sin duda, una alternativa para financiar el desarrollo.

5.4.2 Justificación

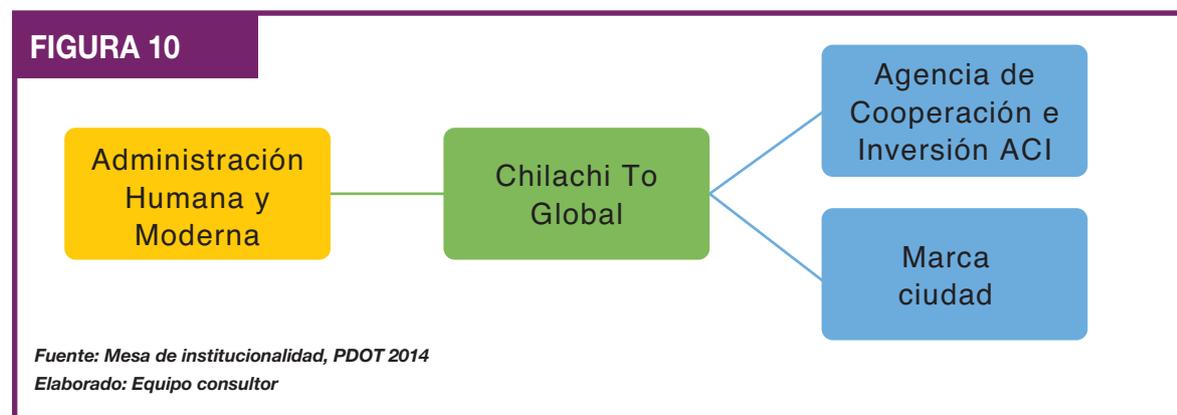
La internacionalización de las ciudades, es un fenómeno producto de la globalización, la gestión del conocimiento, la disminución de las brechas digitales y las nuevas tecnologías de la información.

Estas herramientas han logrado abrir los territorios al mundo, sin duda es frecuente encontrarse con productos que detallan su origen como una marca que garantiza su calidad, es por ello que se vuelve indispensable contar con una propuesta para el GADMSD.

5.4.3 Objetivo General

Fortalecer la gestión y acción institucional e impulsar su integración al mundo global

La inversión para dar operatividad al Plan Estratégico institucional se muestra a continuación con valores a invertir por año. .





CAPITULO

6



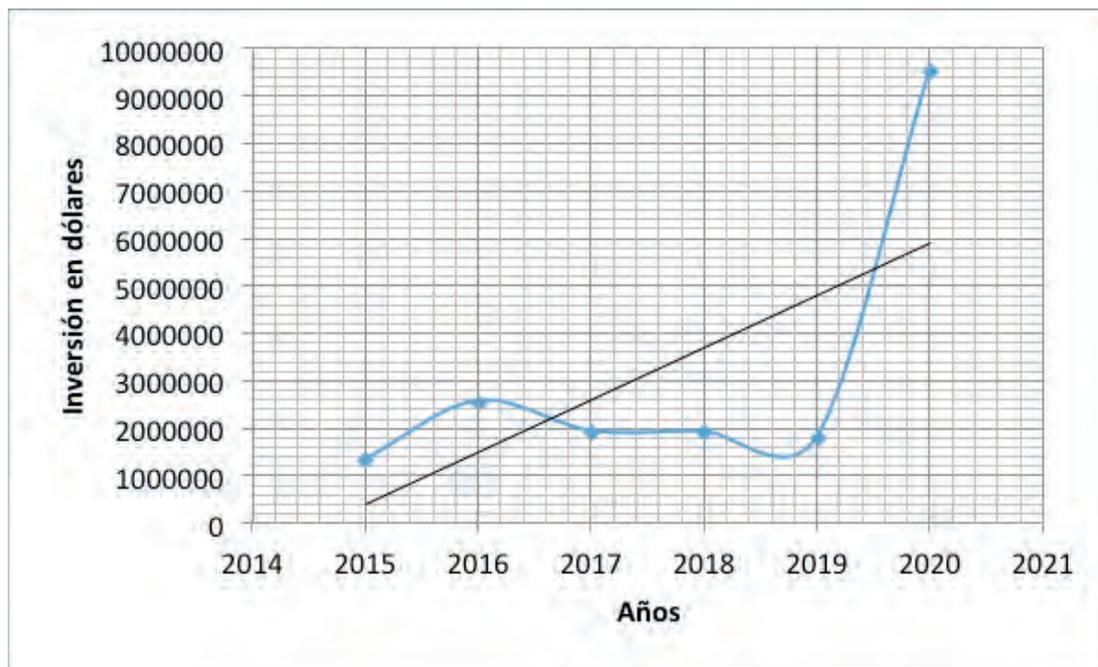


PLAN PLURIANUAL EJE DE DESARROLLO POLÍTICO E INSTITUCIONAL

EJE ESTRATEGICO POLITICO INSTITUCIONAL		2015-2019					TOTAL
OBJETIVO ESTRATEGICO	PROGRAMA/Proyectos	2015	2016	2017	2018	2019	
OE. 11 Fortalecer la democracia participativa	GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA	322.000,00	570.000,00	235.000,00	235.000,00	235.000,00	1.597.000,00
	Chilachi To se capacita, participa y decide: Instituto de la ciudad		270.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	420.000,00
	Chilachi To transparente: Red de veeduría y contraloría social	137.000,00	35.000,00	35.000,00	35.000,00	35.000,00	277.000,00
	Chilachi To digital y en red: Gobierno Electrónico		80.000,00				80.000,00
	Chilachi To informado: Estrategia de Comunicación	150.000,00	150.000,00	150.000,00	150.000,00	150.000,00	750.000,00
	Chilachi to hacia la región: estudio y consulta de regionalización	35.000,00	35.000,00				70.000,00
OE. 12 Fortalecer la gestión y acción institucional e impulsar su integración al mundo global	ADMINISTRACION HUMANA Y MODERNA	718.000,00	1.799.000,00	1.509.000,00	1.409.000,00	1.369.000,00	6.884.000,00
	Chilachi To honesto: Código de Ética y Buen Gobierno	25.000,00					25.000,00
	Chilachi To ágil y de buen trato: simplificación de procesos y trámites (ISO)	65.000,00	30.000,00				95.000,00
	Chilachi To competente: Plan de Capacitación Institucional	40.000,00	80.000,00	120.000,00	200.000,00	80.000,00	520.000,00
	Chilachi To eficiente: GpRD		200.000,00	100.000,00			300.000,00
	Chilachi To innovador: Empresas Públicas y Mixtas, EDU	530.000,00	200.000,00				730.000,00
	Chilachi To siempre legal: Agenda Legislativa	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	30.000,00
	Chilachi To siempre legal: Vademécum de Legislación Municipal	45.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	105.000,00
	Chilachi To siempre legal: Ordenanza de descentralización de impuestos prediales rurales a las Parroquias Rurales	7.000,00					7.000,00
	Chilachi To cerca de ti: Centros de Atención Ciudadana desconcentrados (Tipo 1 en cada centralidad urbana)		1.268.000,00	1.268.000,00	1.268.000,00	1.268.000,00	5.072.000,00
	CHILACHI TO GLOBAL	278.000,00	186.000,00	186.000,00	186.000,00	186.000,00	1.022.000,00
	Agencia de Cooperación e Inversión ACI	188.000,00	141.000,00	141.000,00	141.000,00	141.000,00	752.000,00
Marca Ciudad (City Marketing)	90.000,00	45.000,00	45.000,00	45.000,00	45.000,00	270.000,00	
TOTAL INVERSION	1.318.000,00	2.555.000,00	1930.000,00	1.910.000,00	1.790.000,00	9.503.000,00	

FIGURA 11

Inversión en millones de dólares en el eje de Desarrollo Político Institucional para el periodo 2015-2019



Fuente: GADMSDD, Plan Plurianual 2015- 2019, noviembre 2014

Elaborado: Equipo consultor

GLOSARIO DE TÉRMINOS

GAD	Gobierno Autónomo Descentralizado
GADMSD	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo
POA	Plan Operativo Anual
PEI	Planificación Estratégico Institucional
PDOT	Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial
ISO	Organización Internacional para la Estandarización (siglas en inglés)
FODA	Herramienta para evaluación de un estado situacional: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
GPR	Gestión por Resultados
EDU	Empresa de desarrollo urbano
CHILACHITO	Nuestra tierra (Lengua Tsafiqui)
ACI	Agencia de Cooperación Internacional
GAP	Gobierno Autónomo Provincial
EGIRS	Empresa Municipal de Gestión de Residuos Sólidos
TICS	Tecnología de la Información y Comunicación



BIBLIOGRAFÍA

- Cabrera, G. (1999). Clima Organizacional en las empresas chilenas.
- Campos, F. (s.f.). Plan de Fortalecimiento Institucional Para el Desarrollo Territorial. Provincia De Corrientes.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos (2 ed.).
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. México.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.
- Cooper, D., & Shindler, P. (2003). Business Research Methods (8va ed ed.).
- Don Hellriegel, S. (2009). Administración: un enfoque basado en competencias. México.
- Duran y Lalaguna, P. (2011). Como introducir el fortalecimiento institucional en la cooperación y desarrollo.Madrid.
- (s.f.). Guía de Administración del Riesgo DAFP.
- McGraw-Hill. (s.f.). Bogotá.
- McGraw-Hill/Irwin. (s.f.). Nueva York.
- McNamee, D. (1997). Cuestionario sobre la administración del riesgo. México.
- McNamee, D. (2000). Glosario de Evaluación del Riesgo, . Management consulting.
- Plan de Fortalecimiento Institucional. (2014). Plan de Fortalecimiento Institucional.
- GAD Municipal de Santo Domingo, POA. (2015). Plan Operativo Anual.
- GAD Municipal de Santo Domingo, Manual de Procesos, diciembre 2013
- Psicología Social e Institucional, 1. (s.f.). Obtenido de Psicología Social e Institucional, 1: <http://www.el.br/>

- Pública, D. A. (1999). Guía básica de las Oficinas de Control Interno.
- (s.f.). Riesgos de corrupción en la Administración Pública. Tercer Mundo.
- Santillan, M. (2012). Fortalecimiento de Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.
- Silva, F. (2012). Gerencia Pública Integral.
- Valdez, M. A., & Svirichi. (s.f.). Como preparar un manual de riesgos y control interno DRAFP.

LISTADO DE PARTICIPANTES EN LOS TALLERES Y CONSTRUCCIÓN DE PROPUESTAS

Abarca Víctor
Aguilar José
Aguirre Patricio
Altamirano Patricio
Altamirano Wilson
Añazco Beronica
Andrade Benjamín
Anzules Viviana
Armijos María
Astudillo Edgar
Avila Zoraya
Borja Gustavo
Bravo Luís
Bustamante Nalda
Cadena Fernando
Calazacón Jhonny
Calle Luís
Canales Fausto
Canizares Narcisa
Carrera Vicky
Cedeño Gerardo
Celi Helton
Chicaiza Jaime



Chicaiza Luís
Cilio Héctor
Cortés Carmelo
Dahik Alfredo
Dalgo Gloria
De Luna José
Delgado Daniela
Delgado Jorge
Delgado Rino
Doicela Betty
Dousdebés Jaime
Dulcey Victor
Elizalde Marisol
Escandón María Soledad
Galarza Nelson
Garófalo Geovanny
González Adela
Grijalva Byron
Guerrero Rogelia
Guevara Marcos
Gunther Andrade
Heredia Daniel
Jara Joffre



Av. Quito y Tulcan Esq, Sector Parque Central, Santo Domingo, Ecuador

Jaramillo Jorge

Jimenez Stalin

Juárez Nelson

Lanche Luis

Ledesma Rafael

Lema Ramiro

León Leonardo

Lozano Jannet

Ludeña Carlos

Ludeña Jorge

Luzuriaga Diana

Malla Martha

Martinetti Elias

Maya Germán

Molina Walter

Montes De Oca Tex

Montoya Daniel

Moreno Mauricio

Nájera Fredi

Navarrete José

Nevarez Juan Carlos

Nicolalde Efen

Nicolalde Jorge

Ortiz Betty

Pazmiño Jaime

Peralta Katty

Ramírez Roberto

Remache Wilson



Riofrío Maritza

Rojas Adriana

Romero Ruth

Salazar Martín

Sánchez Freddy

Sanchez Jimmy

Santos Francisco

Segura Franklin

Silva Seney

Solis Walter

Tapia Ana Belén

Terán Antonio

Toapanta Santiago

Torres Alexandra

Torres Bayron

Torres Elmo

Valarezo Graciela

Valencia Juan Carlos

Vera Jorge

Villarroel Marcos

Villarroel Wilmer

Vivanco Belén

Vivanco Félix

Yépez Camilo

Yépez Raúl

Zambrano Ana