



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

TÍTULO:

“LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN LA CTE, UNIDAD PROVINCIA DE SANTA
ELENA, AÑO 2021”

AUTOR:

ING. MENDOZA ANGAMARCA ISRAEL MOISÉS

TUTOR:

ING. EMANUEL AUGUSTO BOHORQUEZ ARMIJOS, MsC.

LA LIBERTAD – ECUADOR

FEBRERO DE 2022

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Israel Moisés Mendoza Angamarca** con cédula de identidad número 091959643-7, declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

EL AUTOR

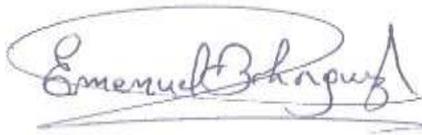


Ing. Israel Moisés Mendoza Angamarca

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CTE, UNIDAD PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021”, elaborado por el señor (a) Ing. Israel Moisés Mendoza Angamarca, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Ing. Emanuel Augusto Bohorquez Armijos, MsC.

PROFESOR TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Q.F. Rolando Calero Mendoza, PhD.
DIRECTOR DE POSTGRADO

Ing. Emanuel Bohorquez Armijos, MsC.
DOCENTE TUTOR

Ing. Carola Alejandro Lindao, MTH.
DOCENTE ESPECIALISTA

Lic. Eduardo Pico Gutiérrez, Mgt
COORDINADOR MGTH

Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.
**SECRETARIO GENERAL
UPSE**



LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CTE, UNIDAD PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021

AUTOR:

Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

TUTOR:

Ing. Emanuel Augusto Bohorquez Armijos, MsC.

RESUMEN

En la actualidad son diversos los desafíos que enfrentan hoy en día las organizaciones, entre ellas destaca la gestión del talento humano y su importancia de lograr una exitosa consecución de objetivos institucionales; la investigación tiene como problemática conocer cuál es la situación actual de los procesos de la gestión del talento humano en la CTE de la provincia de Santa Elena, teniendo como objetivo principal el diagnosticar la gestión del talento humano en la CTE, para lograr una mejora en el desempeño individual y organizacional. La metodología es con un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, se aplicó el instrumento de encuestas, el mismo que permitió conocer la profundidad los procesos de la gestión del talento humano en la institución. Como resultados se analizó que actualmente la influencia de los Agentes de Transito de la CTE de la provincia de Santa Elena, sobre la Gestión del Talento Humano se mide a través del desempeño de los mismos, debido a esto, como propuesta del presente estudio se considera la aplicación de un Plan de Gestión del Talento Humano para la CTE en la Unidad Provincia de Santa Elena.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano- Subsistema - Admisión - Organización - Mantenimiento - Desarrollo.



THE PROCESSES OF HUMAN TALENT MANAGEMENT IN THE CTE, PROVINCE OF SANTA ELENA UNIT, YEAR 2021.

AUTHOR:

Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

TUTOR:

Ing. Emanuel Augusto Bohorquez Armijos, MsC.

ABSTRACT

Currently there are various challenges that organizations face today, among them the management of human talent and its importance in achieving a successful achievement of institutional objectives; The research has as a problem to know what is the current situation of the processes of human talent management in the CTE of the province of Santa Elena, with the main objective of diagnosing the management of human talent in the CTE, to achieve an improvement in individual and organizational performance. The methodology is with a quantitative approach and descriptive scope, the survey instrument was applied, the same one that allowed to know the depth of the processes of human talent management in the institution. As results, it was analyzed that currently the influence of the Traffic Agents of the CTE of the province of Santa Elena, on the Management of Human Talent is measured through their performance, due to this, as a proposal of the present study, it is considered the application of a Human Talent Management Plan for the CTE in the Province of Santa Elena Unit.

Keywords: Human Talent Management- Subsystem - Admission - Organization - Maintenance – Development.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	IX
ANTECEDENTES.....	1
DESARROLLO	9
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	17
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Personal de la CTE de la Provincia de Santa Elena.....	15
Tabla 2.- Características de la determinación de la muestra	16
Tabla 3.- Subsistema de Admisión de Recursos Humanos	17
Tabla 4.- Subsistema de Organización de Recursos Humanos	18
Tabla 5.- Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos	19
Tabla 6.- Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos	20
Tabla 7.- Diagnóstico FODA de la CTE	21
Tabla 8.- Estrategia del Subsistema de Admisión de Recursos Humanos	24
Tabla 9.- Estrategia del Subsistema de Organización de Recursos Humanos.....	25
Tabla 10.- Estrategia del Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos	26
Tabla 11.- Estrategia del Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos	27
Tabla 12.- Cronograma estimado para el desarrollo del plan.....	28
Tabla 13.- Presupuesto estimado para el desarrollo del plan	29

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.- Formato de la Encuesta.....	38
Anexo 2.- Matriz de operacionalización.....	40
Anexo 3.- Cronograma del trabajo práctico.....	41

ANTECEDENTES

Son diversos los desafíos que enfrentan hoy en día las organizaciones, entre ellas destaca la gestión del talento humano, surgiendo la interrogante ¿cómo gestionarlo adecuadamente en la nueva dinámica organizacional?; es debido a esto que la misma toma un rol protagónico, por lo que, responde a un mejor desempeño donde se puede cumplir programas, planes, metas y objetivos organizacionales, bajo este nuevo enfoque, por lo que se deja de lado la figura que el recurso humano era uno más de la lista de materiales que necesitaba una empresa para ofertar un servicio o un producto; ahora se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etcétera. (Chiavenato, 2017)

Dicho con palabras de (Flores & Flores, 2011, cómo se citó en (Moya, 2018) la Administración de Talento Humano tiene la finalidad de lograr la exitosa consecución de objetivos y metas que ayuden a una óptima productividad cuya misión y visión estén enmarcadas dentro del bienestar que puedan otorgar a sus trabajadores y a la sociedad en general. Por lo que se describen en 5 puntos clave la importancia de la misma: Incrementa la eficiencia, la eficacia y la calidad; incide en la optimización de los recursos tecnológicos; promueve un clima organizacional adecuado; mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización e incrementa la motivación y consecuentemente la productividad. Y la finalidad de la administración de talento humano se describe en 5 puntos: Lograr una planta estable de trabajo; Mejorar el clima y comunicación organizacional; Desarrollar al máximo las potencialidades, habilidades y capacidades del personal que integra la empresa; Mejorar la calidad de vida en el trabajo y Desarrollar un personal altamente motivado.

Desde la posición de (Armas, Llanos, & Traverso, 2017) la gestión del talento humano o gestión humana aparece, porque las organizaciones están conformadas por personas. Conocido es que todos los seres humanos pasan gran parte de sus días en sus trabajos y organizaciones, en algunas ocasiones se suele decir “es mi segundo hogar”. Una organización no puede crecer sin las personas, todas las actividades

diseñadas mediante los planes de acción, dependen de las personas para ejecutarlas y alcanzar el éxito, siempre y cuando haya direccionado correctamente las actividades. Por otra parte, las personas dependen de las organizaciones donde laboran y lo hacen con el propósito para alcanzar sus objetivos personales, su desarrollo profesional, mantener una familia, valerse de un status y otras metas individuales.

Debido a este antecedente, el presente análisis investigativo sobre la gestión del talento humano en la CTE - Unidad provincia de Santa Elena, se debe a que una adecuada gestión es fundamental como proceso, debido a que permite retener a los mejores colaboradores y aumentar la productividad, teniendo de esta manera un equipo calificado y motivado. Es por esto que en primera instancia como refiere (Bernardo, Ramírez, & Parra, 2021) vamos a recurrir a un modo de organización clásica, por lo que en este sentido podríamos afirmar que la estructura encargada de la gestión del personal puede entenderse desde cinco Subsistemas: Provisión, Aplicación, Mantenimiento, Desarrollo, Auditoria; por lo que en este estudio nos enfocaremos en los cuatro primeros.

En definitiva, los subsistemas de recursos humanos forman parte de la gestión del talento humano, la misma que ha ido generando espacio en la toma de decisiones de una organización y se ha vuelto un aliado estratégico para la alta dirección, dado a que cada institución es un mundo diferente, con estructura, sistemas, y mandos propios, variando dependiendo del giro de negocio, esto ayuda a optimizar tiempo y recursos por ello es muy importante analizarlo desde una perspectiva integral.

Son muchos los desafíos que enfrentan las organizaciones en la actualidad entre ellas destacan lo concerniente a cómo se gestiona adecuadamente el talento humano en la nueva dinámica organizacional cargada de complejidad, donde la volatilidad, incertidumbre y altos niveles de exigencias son un aspecto normal. (Aular, 2021) De acuerdo a la ((DCH), 2021) en un estudio realizado en España y en países latinoamericanos que integra la LATAM, dieron a conocer que durante el 2020 Recursos Humanos se convirtió en un área clave para poder llevar a cabo los

cambios y la adaptación a nuevas formas de trabajo en un escenario de transformación digital. Recursos Humanos pasó de ser un área vista como “observadora” a ser el área “protagonista” en el diseño de estrategias para gestionar a las personas, acompañarlas en un periodo de incertidumbre y asegurar que la empresa pudiera seguir obteniendo resultados.

Es por esto que hoy en día la gestión del talento humano es de suma importancia para mejorar el desempeño laboral, debido a que al no contar con colaboradores comprometidos repercute de manera negativa e impide que se desarrollen las actividades y esto a su vez imposibilita el desempeño eficaz en el trabajo y puede comprometer la calidad del servicio que se brinda. (Condori, 2018)

A nivel de Latinoamérica los procesos administrativos, han venido transformándose en rutina con el paso del tiempo, por lo que el desempeño de las mismas tareas se va alterando a medida que se avanza el tiempo, las empresas parten de la premisa que el talento humano es un factor clave que determina el éxito o fracaso de una organización, por lo que hacen necesario el uso de herramientas y lineamientos para el desarrollo de cada actividad dentro de una estructura organizacional. (Guamunshi, 2018).

La gestión de talento humano es la piedra angular de la organización, pues afecta todo el andamiaje administrativo y la toma de decisiones, lo que sumado a las nuevas condiciones que la globalización impone, hace que sea urgente estudiar las diferentes formas de administrar, así como proponer y establecer estrategias de gestión humana que mejoren el desempeño de los servidores públicos en el Ecuador. (Cadena, 2016)

La CTE, conocida en sus inicios como Comisión de Tránsito del Guayas, fue fundada el 29 de enero de 1948 y por algún tiempo fue la única institución en el país que regulaba el orden vial solo en la provincia del guayas, en las demás provincias, la policía nacional se encontraba encargada de esta regulación. Pero en el año 2011 desapareció, luego de 63 años de historia y en su reemplazo se creó la

Comisión de Tránsito del Ecuador (CTE), con ámbito nacional. (Comisión de Tránsito del Ecuador, s.f.)

La estructura de la CTE provincial, está conformada en la parte administrativa por un director provincial, un asesor legal, un técnico de sistemas, un responsable de cobranza, un responsable de ingresos de citaciones, un responsable del centro de retención vehicular y personal de mantenimiento; en la parte operativa cuenta con un Jefe provincial de Tránsito, un jefe de operaciones, además cuenta con un departamento de educación vial; una Unidad de Rescate y Emergencias Médica (UREM); una Unidad de Transporte Público; una Unidad de Patrulla de Camino, una Oficina de Investigación de Accidentes de Tránsito (OIAT); además cuenta con tres unidades de control de tránsito: una en La Libertad y Salinas que cuentan con su departamento de control de retención vehicular; a diferencia de Santa Elena que cuenta con unidades de control de tránsito en: Zapotal, Palmar, San Pablo, Manglar Alto y también cuentan con un control de retención vehicular.

La misión de la CTE es “Dirigir y controlar la actividad operativa de los servicios de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, en la red vial estatal y sus troncales nacionales y demás circunscripciones territoriales que le fueren delegadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados, con sujeción a las regulaciones emanadas por la ANT, la investigación de accidentes de tránsito y la formación del Cuerpo de Vigilantes y de Agentes Civiles de Tránsito.” (Comisión de Tránsito del Ecuador, s.f.) y la visión de la misma es: “Ser líder del control operativo técnico del tránsito en la red vial estatal, la formación de agentes y la investigación eficaz de los accidentes, procurando la disminución de la accidentabilidad, la fluidez y la seguridad del tránsito en las vías de la red estatal y sus troncales nacionales, con la activa participación de personal especializado” (Comisión de Tránsito del Ecuador, s.f.) Los valores corporativos de la CTE son: Responsabilidad, Excelencia, Eficiencia, Innovación y Transparencia

La CTE, unidad de la provincia de Santa Elena se encuentra ubicada en el km 2 de la vía Santa Elena-Guayaquil, y tiene un total de 252 oficiales y personal de tropa

de la CTE en la Provincia de Santa Elena. La gestión del talento humano es una forma para que las empresas puedan contar con un personal adecuado dentro de la institución, por lo que, en la CTE en la provincia de Santa Elena dispone de un talento humano apto para cumplir con los estándares de la institución, debido a que, la misma presta servicios públicos a la población en general con el fin de brindar satisfacción y comodidad a todos sus usuarios, debido a esto se vuelve un factor clave desarrollar de procesos y estrategias dentro de una organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. (Laura & Tapia, 2019)

Dentro de la gestión del talento humano de la CTE en la Provincia de Santa Elena, se han detectado varios problemas entre ellos encontramos que actualmente se cuenta con un organigrama a nivel nacional, mas no a nivel provincial, por lo que; la estructura organizacional de esta institución en la Provincia de Santa Elena no ofrece una dimensión que permita una acertada toma de decisiones, debido a que no se encuentra descentralizada de la matriz; esto a su vez genera conflicto de mandos, debido a que no se puede hacer cambios a nivel local sino que los mismos deben generarse desde la matriz a nivel nacional y dentro de cada jurisdicción se encuentran dos mandos locales, por lo que en la provincia de Santa Elena hay un Director Provincial quien es el representante de la máxima autoridad en la parte administrativa de la CTE dentro de la provincia, pero el mismo no tiene que ser parte del cuerpo de vigilancia y un Jefe Provincial de tránsito, quien tiene como requisito indispensable formar parte de este cuerpo; ambos son las máximas autoridades dentro de la provincia y a pesar de esto, no tienen la potestad para dirigir cambios dentro de las siguientes unidades: Oficina de Investigación de Accidentes de Tránsito (OIAT), Unidad de Rescate y Emergencias Médica (UREM); Unidad de Control de Transporte Público (UCTP) y Unidad de Patrulla de Camino, debido a que las mismas responden a cambios y directrices desde la matriz, por lo que cuenta con jefe a nivel nacional por cada unidad; sin embargo los mismos si deben informar sobre cualquier cambio a la CTE Provincial.

La CTE Provincial no cuenta con un plan de capacitación constante. No obstante que el mismo es de vital importancia para el desarrollo del personal civil y uniformado, y que este a su vez representa una oportunidad para mejorar sus destrezas y habilidades. Dentro de un mundo globalizado un manual de funciones es un instrumento básico y fundamental en donde se debería encontrar de manera detallada y sistematizado las funciones que se deben desarrollar en cada perfil laboral dentro de la CTE, de la misma manera en este se detalla los canales de coordinación y comunicación; por lo que sirve para gestionar las estrategias que contribuyen a mejorar procedimientos y permite alcanzar los objetivos establecidos. La CTE actualmente ha implementado un manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en los últimos años y por lo que se sugiere adaptar uno a la realidad de la Institución, debido a la creciente demanda de usuarios en cada una de las dependencias a nivel Nacional, lo cual genera una deficiente gestión en las diferentes unidades provinciales.

La estabilidad laboral y emocional en el personal uniformado de la CTE en la provincia de Santa Elena, esta propensa a cambios brusco de plazas laborales, debido a que no cuenta con un plan de rotación de personal a nivel nacional y ni local, por lo que, cada uniformado debe estar preparado para mudarse de acuerdo a las necesidades de la CTE, sea dentro de la misma provincia o fuera de ella; lo que genera un estado de inestabilidad tanto a nivel laboral como familiar al no conocer en qué momento se reciba la notificación de traslado a otra unidad a nivel nacional, también sucede que cuando queda disponible una plaza por traslado la misma puede o no ser reemplazada por otro uniformado, en caso de que esto no suceda el personal restante debe rotar con el personal con el que cuenta después de un cambio y esto conlleva a recargo de trabajo.

Por ejemplo, en la Oficina de Investigación de Accidentes de Tránsito (OIAT) por lo general puede estar conformado por 4 personas; las mismas que hacen guardias las 24 horas del día, de acuerdo a la cantidad del personal con el que cuenta, si este disminuye ellos tiene que aumentar sus horas de guardias, por lo tanto, se podría

tener un personal agotado, que no responda como espera la CTE y este infiera en su rendimiento laboral.

En consecuencia, dada la problemática expuesta, el problema a investigar radica en una desacertada gestión del talento humano, la cual no es acorde con una institución que presta sus servicios a la ciudadanía en la que prácticamente se debe centrar todo su objetivo en el talento humano del personal civil y uniformado, en razón de que se debe ofrecer un ambiente laboral que permita su desarrollo tanto personal como profesional, eliminando todos esos factores que desencadenan un desempeño laboral bajo, además de una desconfianza que no permite que se desarrollen el sentido de pertenencia; por lo antes expuesto, el personal se vuelve una parte definitiva de la solución, debido a que, la falta de motivación por parte de la división de recursos humanos repercute en ellos de manera directa y en el ambiente laboral en el que desarrollan sus actividades.

Para efectos del presente caso de análisis se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la situación actual de la gestión del talento humano en la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena?

La presente investigación cuenta con aporte científico para la justificación teórica debido a la gran variedad de conceptualizaciones y factores que identifican y abarcan la Gestión del Talento Humano por lo que (Iturralde, Paltan, Ollague, & Pacheco, 2020) indica que para una buena gestión se incluye desde el proceso de reclutamiento, selección, plan de desarrollo del personal, capacitaciones e incentivo, es un factor clave del éxito de las empresas. Sin embargo, muchas PYMES u otras empresas, por la forma en la que están estructuradas, no han podido implementar sistemas que contribuyan a una buena práctica de gestión.

De la misma manera (Flores, 2019) indica que la gestión del talento humano tiene varias finalidades. Una de ellas es la de retener a las personas que aportan, además de trabajo, profesionalidad a las organizaciones, de modo que le den valor agregado. Este es uno de los comportamientos clave de las organizaciones más inteligentes. Nos sirve también para medir el bienestar de nuestros trabajadores y el clima laboral

de la empresa. El objetivo de la gestión del talento es potenciar este talento innato, así como proporcionar todos los recursos y las herramientas disponibles para su desarrollo. Los seis procesos de la gestión del talento humano, de acuerdo con la literatura existente, son las siguientes: Admisión, Organización, Compensación, Desarrollo, Retención y Evaluación.

Debido a esto se concuerda con (Castro, Luna, & Erazo, 2020) que para mejorar la misma la gestión es necesario diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, debido a que el mismo tiene el propósito de generar valor y capacidad de respuesta a las necesidades exigentes que requiere la entidad, sus clientes y la sociedad en general; este estudio daría cumplimiento al objetivo planteado, y se orienta a gestionar de una manera más apropiada el recurso humano, mediante el diseño de estrategias para cada componente que conforma el modelo, con ello la institución financiera podrá optimizar el desempeño laboral.

Para la justificación práctica, es necesario considerar que se debe realizar un diagnóstico de la situación actual de la CTE, para luego proponer un plan de Gestión del Talento Humano y de esta manera mejorar cada uno de los subprocesos para el Cuerpo de Vigilantes y de Agentes Civiles de Tránsito, por lo que, los directivos puedan implementarlo y de esta manera con su esfuerzo ayudar a la mejora del desempeño individual de los empleados y a la mejora de la organización.

El presente caso de análisis tiene como objetivo principal diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano en la CTE, en la Unidad Provincial de Santa Elena; mediante un estudio cuantitativo, para lograr una mejora en el desempeño individual y organizacional; además de dos objetivos específicos, uno de ellos es caracterizar los procesos de gestión del Talento Humano en la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena y el segundo es proponer un plan de mejoramiento de la gestión del talento humano para la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena

Es así que para el presente trabajo investigativo se plantea la siguiente **Idea defensor**: La Gestión del Talento Humano se realiza de manera adecuada en la CTE, en la Unidad Provincial de Santa Elena.

DESARROLLO

Marco Conceptual

Gestión del Talento Humano

De acuerdo a (Vallejo L. , 2016) establece que la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. La gestión del talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar.” Pág. 15.

Desde el punto de vista de (Cejás, y otros, 2017) la gestión del talento humano consiste en una serie de actividades que requieren planear, organizar, desarrollar, coordinar, y controlar, técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, planteando al mismo tiempo que la organización es el medio mediante el cual permite a las personas que trabajan en ellas, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo que desempeñan. (...) Estos subsistemas son: Provisión de recursos humanos integrado por reclutamiento y selección; el segundo subsistema es el de Aplicación de recursos humanos compuesto por las descripciones, análisis de cargo y las evaluaciones de desempeño. Existe un tercer subsistema denominado Mantenimiento que incluye compensación y beneficios además de higiene y seguridad. El subsistema de Desarrollo se encarga de la formación y desarrollo de los recursos humanos, así como las técnicas de desarrollo organizacional. Por último, el subsistema de Control encargado de la auditoría de recursos humanos. Pág. 22,24

En conclusión, la gestión del talento humano representa la acción y visión de las organizaciones, frente a sus colaboradores, por lo que de esta manera debe ser ejecutada estratégicamente para lograr un desempeño eficiente. Es de esta manera

que la misma analiza y evalúa condiciones del personal, así como las de la organización para identificar las necesidades, tomar decisiones y desarrollar el potencial. De esta forma implementan subsistemas como: Admisión, Organización, Mantenimiento y Desarrollo de Recursos Humanos.

Subsistema de Admisión de Recursos Humanos

Como plantea (Álvarez, Escalante, Heredia, & Marcillo, 2017) El subsistema de admisión de recursos humanos, permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función del tamaño del Estado, crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida la SENRES; y, de la misión, objetivos y planificación institucional (...). Este proceso por el cual las personas se incorporan a la empresa, constituye la fase de admisión; para lo cual es menester cumplir con dos actividades, el reclutamiento y la selección(...).los procesos de admisión de personas varían mucho en las diferentes organizaciones; algunas utilizan procesos tradicionales, mientras que otras recurren a procesos avanzados y sofisticados para escoger y traer personas que formen parte de sus cuadros organizacionales, nos muestra las dos posiciones: los métodos tradicional y moderno en los procesos para incorporar a las personas. Pág. 26-30

Dicho con otras palabras (Becerra & Revelo, 2020) El subsistema de Planificación del Talento Humano es el más estratégico y se convierte en la columna vertebral de la administración de esta área, ya que aquí se determina la estructura orgánica y los procesos de la empresa (...). Para que funcione el subsistema de reclutamiento es el perfil de puesto, ya que éste sirve de insumo para crear el anuncio de trabajo y proceder al reclutamiento de todos los candidatos que se encuentren interesados en el puesto ofertado por la empresa (...). El subsistema de Selección de Personal tiene un contacto directo con los candidatos que cumplieron los requisitos del perfil de puesto, con estos candidatos preseleccionados se aplican varias técnicas de selección, que se realiza en base al nivel de complejidad de cada puesto; entre los

más conocidos a nivel mundial son: entrevista, pruebas técnicas, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad, assessment, entrevista STAR, selección por competencias, estudios de caso. Pág. 531

El subsistema de admisión es uno de los más importante dentro de todas las organizaciones debido a que constituye un punto de partida en la búsqueda, examinación e incorporación de personas idóneas, siendo estas aquellas que mejor se adecuan a las exigencias de un puesto y una organización concreta, es por esto que parte de este subsistema los siguientes procesos: Planeación Recursos Humanos, Reclutamiento, Selección del personal.

Subsistema de Organización de Recursos Humanos

Teniendo en cuenta a (Abril, 2019) indica que el Subsistema de Organización de Recursos Humanos, en la actualidad, en el medio laboral es muy común ver cómo nuevas personas llegan a las empresas u organizaciones, y por muchas causas no encuentran una adecuada adaptación o capacitación que les ayude a su pronta integración a ellas. La efectividad de las acciones en equipo fuera de su cargo o en conjunta alianza con sus demás colaboradores dependerá de la forma en que cada uno realice su trabajo y así se integre al entorno laboral. Lo dicho, se relaciona íntimamente con la forma en que se llevan a cabo los programas de inducción o de entrenamiento para cada una de las secciones y su correspondiente conexión entre ellas. Pág. 62-63

Como lo hace notar (Bernardo, Ramírez, & Parra, 2021) el Subsistema de Organización de Recursos Humanos, en las empresas se tiene formas caracterizadas por el conjunto esperado de responsabilidades e investigación, estructura de trabajo y evaluación de la ejecución (...) El diseño de puestos es la forma de enfatizar en realizar medidas clave de ordenamiento de la fuerza de trabajo (en el largo plazo) en elementos y, contrastando entre varias asociaciones, justamente en esta línea será concebible conocer las habilidades, puestos y aptitudes necesarias para poseer un puesto específico. (...) La descripción e investigación de cargos, considera y decide los prerequisites de capacidad, las obligaciones verificables y condiciones que

necesitan para desempeñarse satisfactoriamente, es el motivo para trazar y concertar cargos, analizarlos. (...) La evaluación de desempeño, es un proceso que evalúa subjetiva y cuantitativamente la exhibición de los individuos en la actividad de su puesto, reconociendo habilidades obtenidas y diagnosticando factores de mejora, en los que la organización debe centrar sus esfuerzos. Pág. 33-34

En el subsistema de Organización se incluyen la integración de nuevos colaboradores, esto quiere decir que después de que fueron reclutadas y seleccionadas, se tendrán que ser integradas a la organización, luego colocarlas en sus puestos y evaluar el desempeño que estas tendrán dentro de la empresa, es por eso que dentro de este se trabajan los siguientes procesos: Socialización organizacional, Diseño de cargos, descripción y análisis de cargos y Evaluación de desempeño.

Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos

Como expresa (Ramírez, Chacón, & El Kadi, Gestión estratégica del talento humano en las PYMES, 2018) el subsistema de mantenimiento de recursos humanos, el área de talento humano debe mantener motivado al personal, para que este responda positivamente a la mejora continua en la organización, en este caso, el subsistema de mantenimiento, cuenta con planes de prestaciones sociales, calidad de vida en el trabajo y relación con las personas ejerciendo dinamismo en la gestión del personal. Logrando que los colaboradores realicen sus actividades de manera óptima y eficiente; aplicando planes de autorrealización, que serán de provecho para la calidad de conocimientos en la empresa. Pág. 58

Desde la posición de (Vallejo & Portalanza, 2017) La efectividad de los sistemas de compensaciones y beneficios se mide de acuerdo con el impacto en el nivel de motivación y compromiso de las personas. Por otro lado, aseguran que "el personal más comprometido se desempeña 20% mejor y tiene 87% menos probabilidades de renunciar". También se resalta la necesidad de construir una relación fuerte entre el trabajador y la empresa, diseñando políticas flexibles que permitan la conciliación

entre la vida personal y laboral de los empleados, mediante la generación atractiva de una propuesta de valor que genere compromiso y motivación. Pág. 154-155

El subsistema de Mantenimiento del recurso humano es el proceso que debe conservar motivado al personal, para el mismo responda positivamente a la mejora continua en la organización, es aquel que determina las compensaciones al trabajo realizado y a los resultados alcanzados, por lo que dentro este subsistema encontramos los siguientes procesos: Compensación (remuneración), Beneficios sociales, Higiene y seguridad en el trabajo y las Relaciones sindicales.

Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos

Como lo hace notar (Ramírez, Monsalve, Bernardo, Antequera, & Lay, 2022) el subsistema de desarrollo de recursos humanos, en las compañías no solo basta con ofrecer un entorno de trabajo atractivo y confiable para que el desempeño de las tareas sea efectivo, sino que se deben diseñar actividades que estén relacionadas con el progreso del personal y que sean consideradas por el individuo como un apoyo de la organización para su evolución (...). En la capacitación y desarrollo de personal, se considera indispensable transformar el recurso humano. Conlleva a mejorar el rendimiento actual de una organización y perfecciona las destrezas necesarias de los colaboradores para conseguir propósitos de la compañía (...). Mientras que, en el desarrollo organizacional, se concibe el cambio como un proceso constante en las organizaciones de hoy en día, el cual promueve que sean cada vez más flexibles los objetivos para alcanzar un desempeño deseado. Pág. 55

Como señala (Alles, 2016) en el subsistema de desarrollo de recursos humanos el ambiente organizativo no es educativamente “neutro”, y lo que la gente aprende en las empresas se origina sobre todo en el mero “estar” dentro de ellas, en trabajar, convivir e interactuar. También dice este autor que una organización que aprende y enseña debe aprender a capturar y procesar información del contexto para crecer y sobrevivir. Si bien capacitación y formación son conceptos amplios, habitualmente se conocen como acciones de formación, capacitación o desarrollo a aquellas de

tipo estructurado, ya sea producto de acciones individuales o grupales, por propia iniciativa o a través de la organización en la cual la persona se desempeña. Pág. 236

El Subsistema de Desarrollo comprende el conjunto de procesos que permiten aplicar, conocer y cambiar la salud, la cultura y el desempeño de cada organización, por lo que forman parte inherente al desarrollo de la actividad laboral de la entidad, es por eso que, dentro de este subsistema tenemos los siguientes procesos: Entrenamiento, Capacitación del personal y el Desarrollo personal.

Marco Metodológico

El presente estudio se basó en un enfoque cuantitativo debido a que se aplicó un instrumento de recolección de datos como lo es la encuesta, para obtener información de la fuente primaria, el mismo que se analizó estadísticamente y se interpretó para tener conocimiento de los procesos de la Gestión del Talento Humano en la CTE, unidad provincia de Santa Elena, durante el año 2021.

El alcance de investigación de acuerdo a los objetivos establecidos en el presente estudio que se utilizó fue la investigación *descriptiva* que nos permitió, analizar e interpretar la situación actual de la institución con los diferentes indicadores y también se analizó información relevante en relación a la problemática establecida.

Los tipos de la investigación fueron los siguientes: *De campo* debido a que permite conocer la problemática real y surge la necesidad de estudiar aspectos relacionados con la Gestión del Talento Humano, para tener una idea sobre la situación actual de la misma, y así tener un mejor diagnóstico de sus fortalezas y debilidades. *Bibliográfica* por qué consiste concretamente en redactar ordenadamente toda la bibliografía, mediante la utilización de la lectura científica, la recopilación y organización en diferentes documentos como libros, revistas, tesis de grado e internet lo que contribuirá a precisar la naturaleza del problema y relacionar lo que sucedió con la realidad actual.

En el trabajo de investigación se implementaron los métodos inductivo y deductivo. Debido a que el método inductivo permitió indagar la situación actual sobre la Gestión de Talento Humano de la CTE, unidad de la provincia de Santa Elena, donde se encontraron diversos problemas, esto permitió a su vez tener una idea generalizada de la raíz del problema. El método deductivo se llevó a cabo basándose en las teorías establecidas sobre la gestión del talento humano, que, por medio del razonamiento lógico, permiten explicar los factores que están afectando la misma.

Para la ejecución del presente trabajo investigativo se consideró a la población de los Agentes de Tránsito del Cuerpo de Vigilantes de la CTE de la provincia de Santa Elena; la misma que está conformada por el total de colaboradores que forman parte de los diferentes departamentos, esto está detallado en la tabla 1 de la siguiente manera:

Tabla 1.- Personal de la CTE de la Provincia de Santa Elena

Unidad de control de tránsito	Personal Operativo	Departamentos y unidades centrales	Personal Operativo
UCT Santa Elena	39	Educación Vial	5
UCT Manglaralto	22	OIAT	16
UCT San Pablo	10	Transporte Publico	26
UCT Palmar	10	UREM	5
UCT Zapotal	7	ECU-911	0
UCT La Libertad	42	DIA	0
UCT Salinas	37	Corredor Vial E-15	33
		Corredor Vial E-45	
Total	252		

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Conforme la población, la muestra fue seleccionada del total del personal de la CTE de la Provincia de Santa Elena, esto se realizó mediante la adaptación del diseño probabilístico de muestreo proporcional y la misma se obtuvo por medio de la aplicación de la muestra para población finita debido a que se conoce el tamaño de la misma, obteniéndose como resultado de 152 encuestados, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%; tal como se observa en la tabla 2.

Tabla 2.- Características de la determinación de la muestra

DESCRIPCIÓN	
n = Tamaño de la muestra	?
p = Proporción de Éxito	0.50
q = Proporción de Fracaso	0.50
e = Error Admisible	0.05
N = Universo de Población	252
Z = Nivel de confianza	1.96

Formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + (Z^2 * p * q)}$$

Aplicando la fórmula se obtiene el siguiente resultado:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 252}{(0.05^2 * (252 - 1)) + (1.96^2 * 0.50 * 0.50)}$$

$$n = \frac{242.0208}{0.6275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{242.0208}{1.5879}$$

$$n = 152.4156$$

Por lo que, para alcanzar los objetivos planteados de esta investigación, se aplicará instrumentos y técnicas orientados a obtener datos e información necesaria para poder ser usada en los análisis. Para la ejecución se ha planteado el uso de la técnica de *Encuesta*, que permitirán obtener información veraz y confiable para aportar a la viabilidad del proyecto, la encuesta está conformada por 12 preguntas divididas en 4 secciones, una por cada subsistema estudiado en este estudio, las mismas serán aplicados a 152 Agentes de Tránsito de la CTE de la provincia de Santa Elena.

En el procesamiento de la información se realizó la validación del instrumento bajo el criterio de expertos en el área, donde se valoró: contenido, criterio y constructo de los cuestionarios, de acuerdo a la dimensión establecida en la operacionalización de las variables referente a la Gestión del Talento Humano de los Agentes de Tránsito del Cuerpo de Vigilantes de la CTE de la provincia de Santa Elena.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Pregunta 1: ¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Admisión de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?

Tabla 3.- Subsistema de Admisión de Recursos Humanos

	Planeación Recursos Humanos		Reclutamiento		Selección del personal	
	F	P	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	35	23,03%	36	23,68%	39	25,66%
En desacuerdo	25	16,45%	24	15,79%	20	13,16%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	23	15,13%	19	12,50%	21	13,82%
De acuerdo	26	17,11%	26	17,11%	27	17,76%
Totalmente de acuerdo	43	28,29%	47	30,92%	45	29,61%
TOTAL	152	100,00%	152	100,00%	152	100,00%

Fuente: Los Agentes de Tránsito del Cuerpo de Vigilantes de la CTE en la Provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Con relación a la tabla 3 del subsistema de Admisión Recursos Humanos en su indicador de Planeación del Recursos Humanos manifestaron que este proceso es indispensable para alcanzar los objetivos organizacionales por lo que un 28,29% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 23,03% Totalmente en desacuerdo; en el indicador de Reclutamiento indican que es la de técnicas o el procedimiento que se propone para atraer candidatos potencialmente calificados y capaces, por lo que un 30,92% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 23,68% se encuentra Totalmente en desacuerdo; en el indicador de Selección del personal donde se busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles indicaron que un 29,61% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 25,66% Totalmente en desacuerdo.

Pregunta 2: ¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Organización de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?

Tabla 4.- Subsistema de Organización de Recursos Humanos

	Socialización Organizacional		Descripción y análisis de cargos		Evaluación de desempeño	
	F	P	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	34	22,37%	30	19,74%	34	22,37%
En desacuerdo	25	16,45%	28	18,42%	24	15,79%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	28	18,42%	23	15,13%	23	15,13%
De acuerdo	29	19,08%	30	19,74%	30	19,74%
Totalmente de acuerdo	36	23,68%	41	26,97%	41	26,97%
TOTAL	152	100,00%	152	100,00%	152	100,00%

Fuente: Los Agentes de Tránsito del Cuerpo de Vigilantes de la CTE en la Provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

En la tabla 4 del subsistema de Organización Recursos Humanos en su indicador de Socialización Organizacional manifestaron que este proceso las organizaciones inducen a las personas al contexto organizacional, sociabilizándolas y adaptándolas a las prácticas y filosofías predominantes, por lo que un 23,68% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 22,37% Totalmente en desacuerdo; en el indicador de Descripción y análisis de cargos indican este es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y se distinguen del resto de los puestos en la organización, por lo que un 26,97% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 19,74% se encuentra de acuerdo y en su misma proporción Totalmente en desacuerdo; en el indicador de Evaluación de desempeño donde se entiende que es la técnica o método de evaluar el desempeño del personal y su potencial de desarrollo en un 26,97% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 22,37% Totalmente en desacuerdo.

Pregunta 3: ¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?

Tabla 5.- Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos

	Compensación y beneficios		Higiene en el trabajo		Seguridad en el trabajo	
	F	P	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	36	23,68%	39	25,66%	35	23,03%
En desacuerdo	29	19,08%	22	14,47%	25	16,45%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	12,50%	25	16,45%	23	15,13%
De acuerdo	30	19,74%	27	17,76%	29	19,08%
Totalmente de acuerdo	38	25,00%	39	25,66%	40	26,32%
TOTAL	152	100,00%	152	100,00%	152	100,00%

Fuente: Los Agentes de Tránsito del Cuerpo de Vigilantes de la CTE en la Provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Con relación a la tabla 5 del subsistema de Mantenimiento Recursos Humanos en su indicador de Compensación y beneficios indican que son programas que tratan sobre la retribución salarial y beneficios de los colaboradores, por lo que un 25,00% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 23,68% Totalmente en desacuerdo; en el indicador de Higiene en el trabajo refieren al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del colaborador, por lo que un 25,66% se encuentran Totalmente de acuerdo y en la misma proporción Totalmente en desacuerdo; en el indicador de Seguridad en el trabajo manifestaron que es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, por lo que un 26,32% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 23,03% Totalmente en desacuerdo.

Pregunta 4: ¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?

Tabla 6.- Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos

	Entrenamiento		Capacitación del personal		Desarrollo personal	
	F	P	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	41	26,97%	35	23,03%	33	21,71%
En desacuerdo	21	13,82%	22	14,47%	23	15,13%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	22	14,47%	25	16,45%	24	15,79%
De acuerdo	29	19,08%	27	17,76%	29	19,08%
Totalmente de acuerdo	39	25,66%	43	28,29%	43	28,29%
TOTAL	152	100,00%	152	100,00%	152	100,00%

Fuente: Los Agentes de Tránsito del Cuerpo de Vigilantes de la CTE en la Provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

En la tabla 6 del subsistema de Desarrollo Recursos Humanos en su indicador de Entrenamiento es un proceso mediante el cual la persona se prepara para desempeñar excelentemente las tareas específicas del cargo que debe ocupar, por lo que un 26,97% se encuentran Totalmente en desacuerdo y un 25,66% Totalmente de acuerdo; en el indicador de Capacitación del personal es un proceso de programación de la preparación y renovación constantes de los recursos humanos para el desempeño de los puestos, por lo que un 28,29% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 23,03% Totalmente en desacuerdo; en el indicador de Desarrollo personal se refiere al perfeccionamiento de mediano y largo plazos de los recursos humanos disponibles, con el fin de la realización continua del potencial de los colaboradores, por lo que un 28,29% se encuentran Totalmente de acuerdo y un 21,71% Totalmente en desacuerdo.

ANÁLISIS DE CASO

Título

Plan de Gestión del Talento Humano para la CTE en la Unidad Provincia de Santa Elena.

Diagnóstico

Tabla 7.- Diagnóstico FODA de la CTE



Fuente: Plan Estratégico Institucional, 2018-2021, (CTE, 2018)

Misión Institucional

Dirigir y controlar la actividad operativa de los servicios de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, en la red vial estatal y sus troncales nacionales y demás circunscripciones territoriales que le fueren delegadas por los Gobiernos

Autónomos Descentralizados, con sujeción a las regulaciones emanadas por la ANT, la investigación de accidentes de tránsito y la formación del Cuerpo de Vigilantes y de Agentes Civiles de Tránsito. (Comisión de Tránsito del Ecuador, s.f.)

Visión Institucional

Ser líder del control operativo técnico del tránsito en la red vial estatal, la formación de agentes y la investigación eficaz de los accidentes, procurando la disminución de la accidentabilidad, la fluidez y la seguridad del tránsito en las vías de la red estatal y sus troncales nacionales, con la activa participación de personal especializado. (Comisión de Tránsito del Ecuador, s.f.)

Valores Institucionales

Responsabilidad: Cumplir con el deber.

Excelencia: Rendimiento sobresaliente y liderazgo de gestión.

Eficiencia: Lograr la máxima productividad con los recursos que se disponen.

Innovación: Aplicar la tecnología de punta en los procesos.

Transparencia: Mantener a disposición de la ciudadanía todos los actos inherentes a la gestión.

Objetivo General del plan

Diseñar un Plan de Gestión del Talento Humano, que sirva como herramienta administrativa para generar programas orientados al desarrollo, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los colaboradores de la CTE de la provincia de Santa Elena, en el marco de las rutas que integran los subsistemas de la Planificación del Talento Humano.

Objetivos Específicos del plan

- Plantear actividades con el fin de racionalizar y planear de manera técnica, las dinámicas que llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección y

contratación del Talento Humano Organizacional, de igual manera, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional

- Describir los perfiles por competencias y las funciones relacionadas con los cargos que, en los Servicios ofrecidos por la CTE Santa Elena, los mismos que son necesarios para coadyuvar en el logro de los objetivos propuestos.
- Fomentar en el personal la iniciativa, de la mejora continua y el reconocimiento a los logros obtenidos con la finalidad de forjar una cultura de comunicación apreciativa, respeto mutuo y apoyo constante, que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Mantenimiento en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- Detallar estrategias de Capacitación Institucional para el fortalecimiento de habilidades y competencias de los colaboradores de la CTE Santa Elena, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Institución.

Fundamentación

El plan de Gestión del Talento Humano, constituye una herramienta post-diagnóstico, una vez que se permitió conocer el estado de la institución en lo referente a la implementación de la misma.

Las actividades de recursos humanos son interpretadas como el dominio de técnicas y herramientas propias de la especialidad. Esto quiere decir que es necesario contar con el personal que pueda asumir la responsabilidad de gestionar el proceso de cambio en los procesos de recursos humanos. En la etapa de diagnóstico se obtuvo diversa información referente a los subsistemas de la Gestión del Talento Humano, dado que se percibe que es insuficiente para las actividades que hacen falta en el área de recursos humanos.

Por este motivo, se sugiere la siguiente implementación de un Plan enfocado en los cuatros subsistemas analizados en este estudio, con el objetivo de dinamizar el trabajo y contar con el talento adecuado para el desarrollo de la institución, mismos que son necesarios para alcanzar todos los objetivos planeados.

Debido a que la propuesta pretende implementar estrategias que motiven el mejoramiento del personal, que involucran aspectos de adaptación, mantenimiento, capacitación, reconocimientos, optimización del desempeño laboral de sus colaboradores y el clima organizacional. Las actividades se centran en la implementación desde la jefatura provincial de Transito o de las áreas administrativas para delegar funciones al personal operativo; con el fin de optimizar el desempeño laboral para fortalecer el desarrollo organizacional. Por lo tanto, la importancia de la propuesta es un aporte a la institución debido a que con la implementación del plan de gestión del talento humano se contribuirá al desarrollo organizacional, beneficiando a los colaboradores de las mismas.

Estrategias del plan

Tabla 8.- Estrategia del Subsistema de Admisión de Recursos Humanos

<p>Estrategia 1: Elaboración de políticas y procedimientos de la gestión del Talento Humana (planeación, reclutamiento y selección) encaminados a mejorarla y de esta manera facilitar su adecuado conocimiento y aplicación en beneficio de los colaboradores y de la institución.</p>
<p>Objetivo: Plantear actividades con el fin de racionalizar y planear de manera técnica, las dinámicas que llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección y contratación del Talento Humano Organizacional, de igual manera, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.</p>

Actividades:

- ✓ Utilizar diversas fuentes para atraer hacia la institución aspirantes idóneos para cubrir una plaza vacante.
- ✓ Proponer actividades organizadas para facilitar la búsqueda e identificación del personal idóneo para ocupar cargos vacantes y cumplir los objetivos propuestos.
- ✓ Publicación de anuncios en medios de comunicación, en el periódico de mayor circulación, y en fuente los medios televisivos y radiofónicos.

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Tabla 9.- Estrategia del Subsistema de Organización de Recursos Humanos

Estrategia 2: Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas.

Objetivo: Describir los perfiles por competencias y las funciones relacionadas con los cargos que, en los Servicios ofrecidos por la CTE Santa Elena, los mismos que son necesarios para coadyuvar en el logro de los objetivos propuestos.

Actividades:

- ✓ Elaborar una propuesta de reestructuración de la estructura organizacional de la institución, descentralizándola de la matriz y permitiéndole tener autonomía.
- ✓ Implementar herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano.
- ✓ Implementación del método de la evaluación de 360°, debido a que es un método circular que permite tener resultados donde se involucren al personal que interrelaciona con el evaluado.

- ✓ Se propone elaborar un manual de descripción y análisis de cargos para la CTE debido a que en este proceso de diagnóstico se destaca como una de las principales debilidades del área de RR.HH.

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Tabla 10.- Estrategia del Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos

<p>Estrategia 3: Fomentar el crecimiento integral de los colaboradores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.</p>
<p>Objetivo: Fomentar en el personal la iniciativa, de la mejora continua y el reconocimiento a los logros obtenidos con la finalidad de forjar una cultura de comunicación apreciativa, respeto mutuo y apoyo constante, que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Mantenimiento en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.</p>
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar un plan de trabajo anual para el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que tiende a la sostenibilidad y mantenimiento del mismo. ✓ Implementar un sistema de estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente. ✓ Promover la implementación de un plan institucional de Rotación para mejorar la estabilidad emocional y laboral. ✓ Implementar un programa de incentivos basados en salario emocional como, por ejemplo: descanso remunerado por fecha de cumpleaños, descanso remunerado por graduación, semana de receso escolar para funcionario con hijos menores y descanso por tiempo compensado.

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Tabla 11.- Estrategia del Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos

<p>Estrategia 4: Fomentar planes de capacitación adecuados para cada necesidad en las diferentes áreas y la implementación de técnicas propuestas para el desarrollo del personal.</p>
<p>Objetivo: Detallar estrategias de Capacitación Institucional para el fortalecimiento de habilidades y competencias de los colaboradores de la CTE Santa Elena, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Institución.</p>
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Implementar planes de Capacitación adecuados para cada necesidad en las diferentes áreas.✓ Desarrollar técnicas de progreso viables para cada departamento de la institución, considerando los perfiles de puesto, crecimiento personal y laboral.✓ Incrementar la asistencia de los colaboradores en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución.✓ Permitir a los colaboradores asistir a cursos o becas de estudio y de esta manera, brindar la oportunidad para asistir a seminarios, congresos y conferencias, organizando intercambios internos entre diferentes áreas funcionales dentro de la institución, lo cual también ayuda a promover la coordinación

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Cronograma

El cronograma resultante de la ejecución del plan de Gestión del Talento Humano es el siguiente:

Tabla 12.- Cronograma estimado para el desarrollo del plan

Estrategia	ACTIVIDADES PLANIFICADAS	CRONOGRAMA TRIMESTRAL			
		T1	T2	T3	T4
Estrategia 1: Elaboración de políticas y procedimientos de la gestión del Talento Humano (planeación, reclutamiento y selección) encaminados a mejorarla y de esta manera facilitar su adecuado conocimiento y aplicación en beneficio de los colaboradores y de la institución.	Actividad 1.1. Utilizar diversas fuentes para atraer hacia la institución aspirantes idóneos para cubrir una plaza vacante.				
	Actividad 1.2 Proponer actividades organizadas para facilitar la búsqueda e identificación del personal idóneo para ocupar cargos vacantes y cumplir los objetivos propuestos.				
	Actividad 1.3 Publicación de anuncios en medios de comunicación, en el periódico de mayor circulación, y en fuente los medios televisivos y radiofónicos.				
Estrategia 2: Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas.	Actividad 2.1 Elaborar una propuesta de reestructuración de la estructura organizacional de la institución, descentralizándola de la matriz y permitiéndole tener autonomía.				
	Actividad 2.2 Implementar herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano.				
	Actividad 2.3 Implementación del método de la evaluación de 360°, debido a que es un método circular que permite tener resultados donde se involucren al personal que interrelaciona con el evaluado.				
	Actividad 2.4 Se propone elaborar un manual de descripción y análisis de cargos para la CTE debido a que en este proceso de diagnóstico se destaca como una de las principales debilidades del área de RR.HH.				
Estrategia 3: Fomentar el crecimiento integral de los colaboradores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Actividad 3.1 Implementar un plan de trabajo anual para el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que tiende a la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.				
	Actividad 3.2 Implementar un sistema de estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente.				
	Actividad 3.3 Promover la implementación de un plan institucional de Rotación para mejorar la estabilidad emocional y laboral.				
	Actividad 3.4 Implementar un programa de incentivos basados en salario emocional como, por ejemplo: descanso remunerado por fecha de cumpleaños, descanso remunerado por graduación, semana de receso escolar para funcionario con hijos menores y descanso por tiempo compensado.				
Estrategia 4: Fomentar planes de capacitación adecuados para cada necesidad en las diferentes áreas y la implementación de técnicas propuestas para el desarrollo del personal.	Actividad 4.1 Implementar planes de Capacitación adecuados para cada necesidad en las diferentes áreas.				
	Actividad 4.2 Desarrollar técnicas de progreso viables para cada departamento de la institución, considerando los perfiles de puesto, crecimiento personal y laboral.				
	Actividad 4.3 Incrementar la asistencia de los colaboradores en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución.				
	Actividad 4.4 Permitir a los colaboradores asistir a cursos o becas de estudio y de esta manera, brindar la oportunidad para asistir a seminarios, congresos y conferencias, organizando intercambios internos entre diferentes áreas funcionales dentro de la institución, lo cual también ayuda a promover la coordinación.				

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

Presupuesto

Los valores económicos que se muestran son estimaciones que se asemejan a la realidad y el mercado. Se ha estimado cotizaciones evaluadas en la etapa de investigación y proveedores. A continuación, se muestra el presupuesto asociado a la implementación del plan estratégico propuesto

Tabla 13.- Presupuesto estimado para el desarrollo del plan

Estrategia 1: Elaboración de políticas y procedimientos de la gestión del Talento Humana (planeación, reclutamiento y selección) encaminados a mejorarla y de esta manera facilitar su adecuado conocimiento y aplicación en beneficio de los colaboradores y de la institución.				
RUBRO	DESCRIPCIÓN	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Actividad 1.1. Utilizar diversas fuentes para atraer hacia la institución aspirantes idóneos para cubrir una plaza vacante.	Análisis del Mercado	3	\$ 300,00	\$ 900,00
Actividad 1.2 Proponer actividades organizadas para facilitar la búsqueda e identificación del personal idóneo para ocupar cargos vacantes y cumplir los objetivos propuestos.	Cronograma	1	\$ 100,00	\$100,00
Actividad 1.3.1 Publicación de anuncios en medios de comunicación, en el periódico de mayor circulación. Octavo de página (9,42 cm ancho x 5,43 cm alto)	Publicidad en El universo	24	\$152,00	\$ 3.648,00
Actividad 1.3.2 Publicación de anuncios en medios de comunicación, en fuente de redes sociales.	Facebook (Plan mensual con un alcance de 1.9 a 5.5 mil personas)	12	\$ 150,00	\$1.800,00
Actividad 1.3.2.1 Elaboración del video Promocional, que incluye: Investigación de locaciones, Plan de rodaje, Guion, preproducción, producción, edición y postproducción, video en alta calidad 4k, Se envía por WE TRANSFER o a nube de almacenamiento el archivo postproducido y comprimido en formato mov o MP4 calidad HD, duración 3 minutos	Video	1	\$ 2.000,00	\$ 2.000,00
Actividad 1.3.2 Publicación de anuncios en medios de comunicación, en fuente los medios radiofónicos.	Cuña Radial en LA OTRA	100	\$ 15,00	\$ 1.500,00
TOTAL DE ESTRATEGIA 1				\$9.948,00
Estrategia 2: Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas.				
RUBRO	DESCRIPCIÓN	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Actividad 2.1 Elaborar una propuesta de reestructuración de la estructura organizacional de la institución, descentralizándola de la matriz y permitiéndole tener autonomía.	Propuesta	1	\$ 500,00	\$500,00
Actividad 2.2 Implementar herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano.	Software	1	\$ 2.500,00	\$ 2.500,00
Actividad 2.3 Implementación del método de la evaluación de 360°, debido a que es un método	Evaluaciones	504	\$ 2,00	\$ 1.008,00

circular que permite tener resultados donde se involucren al personal que interrelaciona con el evaluado.				
Actividad 2.4 Se propone elaborar un manual de descripción y análisis de cargos para la CTE debido a que en este proceso de diagnóstico se destaca como una de las principales debilidades del área de RR.HH.	Manual	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00
TOTAL DE ESTRATEGIA 2				\$ 5.008,00
Estrategia 3: Fomentar el crecimiento integral de los colaboradores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar				
RUBRO	DESCRIPCIÓN	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Actividad 3.1 Implementar un plan de trabajo anual para el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que tiende a la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.	Plan de seguridad	1	\$ 2.200,00	\$ 2.200,00
Actividad 3.2 Implementar un sistema de estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente.	Plan de Bienestar social e incentivos	1	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00
Actividad 3.3 Promover la implementación de un plan institucional de Rotación para mejorar la estabilidad emocional y laboral.	Plan institucional de Rotación	1	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00
Actividad 3.4 Implementar un programa de incentivos basados en salario emocional como, por ejemplo: descanso remunerado por fecha de cumpleaños, descanso remunerado por graduación, semana de receso escolar para funcionario con hijos menores y descanso por tiempo compensado.	Programa de incentivos	1	\$ 1.200,00	\$ 1.200,00
TOTAL DE ESTRATEGIA 3				\$ 7.000,00
Estrategia 4: Fomentar planes de capacitación adecuados para cada necesidad en las diferentes áreas y la implementación de técnicas propuestas para el desarrollo del personal.				
RUBRO	DESCRIPCIÓN	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Actividad 4.1 Implementar planes de Capacitación adecuados para cada necesidad en las diferentes áreas.	Reuniones para la elaboración (Refrigerios)	20	\$ 3,00	\$ 60,00
Actividad 4.2 Desarrollar técnicas de progreso viables para cada departamento de la institución, considerando los perfiles de puesto, crecimiento personal y laboral.	Reuniones para la elaboración (Refrigerios)	20	\$ 3,00	\$ 60,00
Actividad 4.3 Incrementar la asistencia de los colaboradores en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución.	Reuniones para la elaboración (Refrigerios)	1008	\$ 3,00	\$ 3.024,00
Actividad 4.4 Permitir a los colaboradores asistir a cursos o becas de estudio y de esta manera, brindar la oportunidad para asistir a seminarios, congresos y conferencias, organizando intercambios internos entre diferentes áreas funcionales dentro de la institución, lo cual también ayuda a promover la coordinación.	Elaboración de una Política para capacitaciones y Becas	1	\$ 3.000,00	\$ 3.000,00
TOTAL DE ESTRATEGIA 4				\$ 6.144,00
TOTAL PRESUPUESTADO				\$ 28.100,00

Elaborado por: Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés

CONCLUSIONES

- La Gestión del Talento Humano actualmente influye sobre los Agentes de Tránsito del Cuerpo de Vigilantes de la CTE de la provincia de Santa Elena, debido a que esta se mide a través del desempeño de los mismos, por medio de las capacitaciones, retroalimentaciones y el apoyo que se les brinda, de esta manera se tiene una idea mas clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional.
- Los procesos de gestión del Talento Humano en la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena, inicia con la formulación y elaboración de planes y programas para el desarrollo del Talento Humano, y este a su vez termina con las acciones de seguimiento y mejoras de cada uno de los procesos que se desarrollan; por lo que en el presente estudio se encontraron falencias en los diferentes subsistemas analizados, debido a que la población encuestada se encuentra en una opinión dividida a iguales proporciones o la diferencia es mínima.
- La evaluación realizada en el presente estudio indico que la población encuestada presenta debilidades en los cuatro subsistemas analizados debido a la falta de implementación de manuales, políticas y procedimientos no estandarizados en la institución, debido a esto se propone la implementación de un plan de mejoras de la gestión del talento humano, para generar lineamientos, políticas, establecer responsabilidades directas y proponer actividades de control que contribuyen a mejorar y mitigar los riesgos en cada proceso.

RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta los cambios del entorno y la globalización, se hace necesario que la CTE realice cambios en su gestión de Talento Humano, debido a que un buen sistema de gestión, proporciona procedimientos, procesos y recursos necesarios para mejorar el rendimiento individual y organizacional; en consecuencia, de brinda un mejor servicio a la ciudadanía
- Generar acciones correctivas en los diferentes subsistemas de la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena, para mejorar la gestión del Talento Humano, implementando manuales de políticas y procedimientos, por lo que se recomienda una vez analizada la propuesta se realice la respectiva difusión con el personal para su implementación y conocimiento.
- Implementar un Plan de Gestión del Talento Humano para la CTE en la Unidad Provincia de Santa Elena, el cual permitiría a la institución implementar un sistema de control para el monitoreo de la acciones sugeridas en el mismo, donde se desarrollar actividades para mejor los procesos de selección, implementación de manuales de perfil de puestos y programas de capacitación, demostrando que el personal se encuentra altamente comprometido con el proceso de la mejora continua de la institución, para ellos también se recomienda establecer adecuado canales de comunicación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] (DCH), O. I. (2021). *Barómetro DCH La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020*. España: EAE Business School. Obtenido de <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/01/V-Bar%C3%B3metro-DCH-sobre-Gesti%C3%B3n-del-Talento.pdf>
- [2] Abril, M. (2019). *Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano*. Ambato: Publicaciones y Libros - Consejo Editorial UTA. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgestthh.pdf>
- [3] Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Volumen 3er Edición*. Martha Alles: Granica.
- [4] Álvarez, F., Escalante, J., Heredia, P., & Marcillo, J. (2017). *Apuntes de Recursos Humano*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21075/1/Apuntes%20de%20recursos%20humanos.pdf>
- [5] Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- [6] Aular, M. (ENERO-JUNIO de 2021). Funciones de la Gestión de Talento Humano: Una Mirada Praxiológica desde las Organizaciones Venezolanas. *DISSERTARE*, 6(1), 1-18. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>
- [7] Becerra, M., & Revelo, R. (2020). El rol del Psicólogo Organizacional y del Administrador de Gestión del Talento Humano en las organizaciones. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 528-538. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.453

- [8] Bernardo, H., Ramírez, R., & Parra, M. (2021). *Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable*. Barranquilla: Corporación Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8517/LIBRO%20DIGITAL-%20Modelo%20de%20Gestion-%20VERSI%20C3%93N%20FINAL%2003%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [9] Cadena Santana, J. W. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 48-460. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802871>
- [10] Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 448-460. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802871>
- [11] Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la Mejora Laboral en el Banco Solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22, 184-203. doi:DOI: www.doi.org/10.36390/telos221.13
- [12] Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Rumiñahui: Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%20C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%20C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>

- [13] Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (Decima ed.). México: McGraw-Hill.
- [14] Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. Repositorio Institucional - UNAP. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>
- [15] CTE. (2018). *Plan Estratégico Institucional, 2018-2021*. Obtenido de <https://www.comisiontransito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/PLAN-ESTRATEGICO-2018-2021.pdf>
- [16] CTE, C. d. (s.f.). *Comisión de Tránsito del Ecuador*. Obtenido de <https://www.comisiontransito.gob.ec/valores/>
- [17] Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Escuela De Administración De Negocios*(87), 59–77. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- [18] Guamunshi, D. (2018). *Diseño de un manual de procedimientos para el Departamento de Talento Humano, del GAD Municipal de Riobamba, para el año 2017*. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/10214>
- [19] Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Digital Publisher*, 5(6), 342-359. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433
- [20] Laura, E., & Tapia, Y. (17 de MAYO de 2019). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Penipe, provincia de Chimborazo año 2018*.

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de DSpace ESPOCH: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/11421>

- [21] Moya, F. (2018). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la dirección de movilidad, tránsito y transporte del GADM Riobamba periodo 2016*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4910>
- [22] Ramírez, R., Chacón, H., & El Kadi, O. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. Colombia: Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. (CIMTED). Obtenido de <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>
- [23] Ramírez, R., Monsalve, L., Bernardo, H., Antequera, R., & Lay, N. (2022). *Modelo de gestión estratégica del talento humano desde un enfoque sustentable en las pymes de Colombia y Chile*. Medellín - Colombia: Editorial Corporación CIMTED. Obtenido de <https://editorialcimted.com/wp-content/uploads/2022/01/MODELO-DE-GESTI%C3%93N-ESTRAT%C3%89GICA-DE-TALENTO-HUMANO-DESDE-UN-ENFOQUE-SUSTENTABLE-EN-LAS-PYME-DE-COLOMBIA-Y-CHILE.pdf>
- [24] Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

[25] Vallejo, V., & Portalanza, A. (Junio de 2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM Edición Especial - Universidad Espiritu Santo (UEES)*, 145-168. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>

ANEXOS

Anexo 1.- Formato de la Encuesta



Universidad Estatal Península de Santa Elena

Instituto de Postgrado

Maestría en Gestión del Talento Humano

Trabajo de titulación: "LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CTE, UNIDAD PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021"

ENCUESTA DIRIGIDA AL CUERPO DE VIGILANTES Y DE AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO

Objetivo: Caracterizar los procesos de gestión del Talento Humano en la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena.

Agradeciendo su participación; este presente instrumento será utilizado con fines académicos y la información aquí escrita se manejará de forma confidencial, por lo que se le pide encarecidamente aportar con información veraz, para el éxito de esta investigación.

Sexo:	Edad		Estudios
Hombre <input type="checkbox"/>	De 18 años hasta 25 años	<input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>
Mujer <input type="checkbox"/>	Mayor a 25 años hasta 36 años	<input type="checkbox"/>	Tercer nivel <input type="checkbox"/>
	Mayor a 36 años hasta 45 años	<input type="checkbox"/>	Cuarto nivel <input type="checkbox"/>
	Mayor a 36 años hasta 45 años	<input type="checkbox"/>	
	Mayor a 45 años hasta 55 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 55 años	<input type="checkbox"/>	

Cargo en la CTE Santa Elena	Antigüedad en el cargo
Nivel Directivo <input type="checkbox"/>	Menor a 6 años <input type="checkbox"/>
Nivel técnico operativo <input type="checkbox"/>	Mayor a 7 hasta 12 años <input type="checkbox"/>
	Mayor a 13 años hasta 18 años <input type="checkbox"/>
	Mayor a 19 años hasta 23 años <input type="checkbox"/>
	Mayor a 24 años en adelante <input type="checkbox"/>

Preguntas Generales						
Variable: Gestión del Talento Humano						
Preguntas / Items		Escala de valoración				
Dimensión 1- Subsistema de Admisión de Recursos Humanos						
	¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Admisión de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Planeación Recursos Humanos: es el proceso de decisión sobre los recursos humanos indispensables para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.					
2	Reclutamiento: es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización.					
3	Selección del personal: busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización					
Dimensión 2- Subsistema de Organización de Recursos Humanos						
	¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Organización de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
4	Socialización Organizacional: Una vez aceptadas, y antes de emplearlas en sus puestos o posiciones, las organizaciones inducen a las personas al contexto organizacional, sociabilizándolas y adaptándolas —mediante actividades de iniciación y difusión de la cultura organizacional— a las prácticas y filosofías predominantes, por lo que se procura exponer al nuevo integrante las bases y					

	premisas con las cuales funciona la organización y cómo podrá él colaborar en este aspecto.					
5	Descripción y análisis de cargos: es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y distinguen del resto de los puestos en la organización y se analiza el puesto en relación con los requisitos que impone a su ocupante.					
6	Evaluación de desempeño: técnica o método de evaluar el desempeño del personal y su potencial de desarrollo.					
Dimensión 3- Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos						
¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
7	Compensación (remuneración) y beneficios: Son programas que tratan de la retribución salarial y beneficios a los empleados					
8	Higiene en el trabajo: se refiere al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza.					
9	Seguridad en el trabajo: es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo					
Dimensión 4- Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos						
¿Cuál es su grado de conformidad con los siguientes factores pertenecientes al Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos aplicados en la CTE/Unidad provincial de Santa Elena?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
10	Entrenamiento: Se basa en un vínculo que impulsa talentos, crea competencias y estimula potenciales. En esta relación, el entrenador lidera, orienta, guía, aconseja, capacita, desenvuelve, estimula e impulsa al aprendiz, mientras que éste aprovecha el impulso y la dirección para aumentar sus conocimientos, perfeccionar lo que sabe, aprender cosas y mejorar su desempeño					
11	Capacitación del personal: diagnóstico y programación de la preparación y renovación constantes de los recursos humanos para el desempeño de los puestos					
12	Desarrollo personal: perfeccionamiento de mediano y largo plazos de los recursos humanos disponibles, con el fin de la realización continua del potencial en las posiciones más elevadas de la organización					
<p>Nota: la información recopilada es de uso exclusivo para la realización de la investigación académica del Ing. Mendoza Angamarca Israel Moisés, previo a obtener su título de, Magister en Gestión del Talento Humano, título gestionado en el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.</p> <p style="text-align: center;"><i>¡Gracias por su colaboración!</i></p>						

Anexo 2.- Matriz de operacionalización

PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la situación actual de la gestión del talento humano en la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena?	<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano en la CTE, en la Unidad Provincial de Santa Elena; mediante un estudio cuantitativo, para lograr una mejora en el desempeño individual y organizacional <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Caracterizar los procesos de gestión del Talento Humano en la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena. Proponer un plan de mejoramiento de la gestión del talento humano para la CTE, en la Unidad provincial de Santa Elena 	La Gestión del Talento Humano se realiza de manera adecuada en la CTE, en la Unidad Provincial de Santa Elena.	Gestión del Talento Humano	Subsistema de Admisión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Planeación Recursos Humanos Reclutamiento Selección del personal 	<p>Tipo</p> <p>Descriptiva, exploratoria y bibliográfica</p> <p>Diseño</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>252 oficiales y personal de tropa de la Comisión de Transito del Ecuador en la Provincia de Santa Elena</p> <p>Muestra</p> <p>De acuerdo a la aplicación de la Formula para muestreo se definió una muestra de 15 agentes a quienes se les aplico el instrumento de investigación.</p> <p>Técnica</p> <p>Encuestas</p>
				Subsistema de Organización de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Socialización organizacional. Descripción y análisis de cargos Evaluación de desempeño. 	
				Subsistema de Mantenimiento de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Compensación (remuneración) y Beneficios sociales. Higiene en el trabajo. Seguridad en el trabajo. 	
				Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento Capacitación del personal Desarrollo personal 	

Anexo 3.- Cronograma del trabajo práctico

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA												
INSTITUTO DE POSTGRADO												
MAESTRÍA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO												
CRONOGRAMA												
TEMA: LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CTE, UNIDAD PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021												
Nombre: Ing. Israel Moisés Mendoza Angamarca												
ACTIVIDADES	enero				febrero				marzo			
	2022				2022				2022			
	Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
INTRODUCCIÓN		2										
Determina el planteamiento del problema												
Plantea los Objetivos e idea a defender			1									
Describe la justificación			1									
CAPÍTULO I				1								
Detalla la Revisión de la Literatura												
Define el Marco teórico				1	2							
Describe la metodología						2						
CAPÍTULO II ANÁLISIS DE RESULTADOS							3					
Analiza los resultados de entrevista												
Elabora la discusión-pronósticos o la Propuesta								3				
CONCLUSIONES									1			
RECOMENDACIONES									1			
Referencias y Anexos										2		
Entrega del Informe final												
Total horas		2	2	2	2	2	3	3	2	2	20	