



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EJECUTIVA



PROCESO DE TITULACIÓN
PERIODO JUNIO A OCTUBRE 2021

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA
PRUEBA PRÁCTICA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN EJECUTIVA

TEMA:

**GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN LA REGULARIZACIÓN DE LA
ESCALA REMUNERATIVA DEL TALENTO HUMANO EN LA COMISIÓN DE
TRÁNSITO DEL ECUADOR**

AUTOR(A):

SILVANA CAROLINA DELGADO JARAMILLO

TUTOR (A):

MSc. VIVIANA ONOFRE ZAPATA

LUGAR Y FECHA

BABAHOYO, OCTUBRE DE 2021

DEDICATORIA

*Dedico este logro profesional a mi familia, por ser el pilar
fundamental de mi vida.*

De manera muy especial, a mis amados hijos

Doménica Desirée y Humberto Mathías

Con cariño, mamá.

Silvana Delgado Jaramillo

AGRADECIMIENTO

Al ser supremo, por darme cada día bienestar, salud y sabiduría.

*A mis amados padres, Doña Rinelda y Don Marcial (+) por su
esfuerzo, cariño y apoyo constante*

*A mis hermanas y familiares quienes, pese a la distancia, nos
apoyamos cuando es necesario*

*A mi familia hermosa, de manera muy especial, por ser el motor
principal para superar retos de vida.*

*A mi querida UTB, por darme la oportunidad de disfrutar esta meta
profesional*

*De manera especial a MSc. Onofre, Tutora, quién me acompañó y
motivó durante el proceso; asimismo, a MSc. Feijóo, Coordinadora, quien
siempre estuvo en contacto y brindó atención con calidad y calidez.*

Con afecto,

Silvana Carolina Delgado Jaramillo.

RESUMEN

El presente estudio de caso, ha sido evidenciado en una institución pública adscrita al Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la República del Ecuador, denominado jurídicamente desde el año dos mil trece con el nombre de Comisión de Tránsito del Ecuador conocida por sus siglas CTE, denotando presencia institucional a nivel nacional desde la etapa de transición de la antigua Comisión de Tránsito del Guayas conocida por las siglas CTG cuya presencia institucional se originó a nivel provincial. Considerando una estructura organizacional más eficiente, dividida en niveles por procesos acorde a los fines de creación institucional se crea el Estatuto Orgánico por Procesos vigente hasta la actualidad. El objetivo fundamental del presente trabajo de investigación, se basa en identificar los factores internos y externos de la gestión pública que inciden en las etapas del proceso llevado a cabo desde la Dirección de Administración del Talento Humano, área competente a este caso en particular, para influir en la regularización de la escala remunerativa del recurso humano que no ha sido homologado desde la transición institucional. Para el efecto investigativo, han sido aplicados los métodos inductivo y deductivo, por cuanto cumple las fases consecuentes que permiten determinar un análisis más concreto y así, aportar favorablemente con una alternativa de solución viable, desde el punto de vista externo como autora, quien ejerció como funcionaria de la institución en el año 2019 durante siete meses, conociendo que hasta la fecha actual no ha sido solventado este caso y he considerado presentar un resultado opcional desde un fundamento intelectual.

Palabras claves: Gestión Pública, Administración, Talento Humano, Regularización de Escala Remunerativa, Homologación.

ABSTRACT

This case study has been evidenced in a public institution attached to the Ministry of Transportation and Public Works of the Republic of Ecuador, legally called since the year two thousand thirteen with the name of the Ecuadorian Transit Commission known by its acronym CTE, denoting institutional presence at the national level from the transition stage of the old Guayas Transit Commission known by the acronym CTG whose institutional presence originated at the provincial level. Considering a more efficient organizational structure, divided into levels by processes according to the purposes of institutional creation, the Organic Statute by Processes in force to date is created. The fundamental objective of this research work is based on identifying the internal and external factors of public management that affect the stages of the process carried out by the Human Talent Administration Directorate, the competent area for this particular case, to influence the regularization of the remuneration scale of human resources that has not been homologated since the institutional transition. For the investigative effect, the inductive and deductive methods have been applied, since it complies with the consequent phases that allow to determine a more concrete analysis and thus, contribute favorably with a viable alternative solution, from the external point of view as an author, who practiced as an official of the institution in 2019 for seven months, knowing that to date this case has not been solved and I have considered presenting an optional result from an intellectual basis.

Keywords: Public Management, Administration, Human Talent, Regularization remuneration scale, Homologation

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
CERTIFICACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	2
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
SUSTENTO TEÓRICO	4
VARIABLE INDEPENDIENTE	4
Gestión Pública	4
Características de la Nueva Gestión Pública	5
El Control de la Gestión Pública	6
Modelo de Gestión Pública	6
VARIABLE DEPENDIENTE	7
Regularización de escala remunerativa	7
Remuneración	8
Planificación del Talento Humano:	9
Plantilla de Talento Humano:	10
CONECTOR	10
Influencia	10
TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	11
RESULTADOS OBTENIDOS	11
Situaciones detectadas (hallazgos)	12
Soluciones planteadas	16
CONCLUSIÓN	18
RECOMENDACIÓN:	19
Bibliografía	20

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo se evidenció en la Comisión de Tránsito del Ecuador, institución creada el 18 de abril del 2013 mediante el Registro Oficial No.431, trascendiendo el modelo de gestión pública de la antigua Comisión de Tránsito del Guayas. Como efecto colateral, se sincronizó el índice ocupacional del personal civil y uniformado acorde a la nueva estructura organizacional, no obstante, el 10% de los puestos de carrera del régimen LOSEP, no fueron concebidos como parte de la homologación de puestos, forjados a continuar en la escala de la antigua CTG, motivo por el cual la Dirección de Talento Humano ha requerido el acompañamiento técnico necesario para solventar este caso; sin embargo, no se ha concretado el proceso de planificación anual como señala la norma dispuesta para el aval del Ministerio del Trabajo, aplazando otro período de regularización de la escala remunerativa, explícita.

Con el objeto de desarrollar un estudio de caso óptimo, se ha considerado aplicar la línea de investigación de la carrera Administración Ejecutiva denominada “Gestión” y la sublínea “Gestión Administrativa de Recursos Humanos”, resaltando como base fundamental la línea de investigación del alma máter “Educación y Desarrollo Social” y la línea de investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación descrita como “Talento Humano, Educación y Docencia”, mismas que permitieron focalizar el punto crítico de análisis, con el uso de métodos como el inductivo y deductivo; así como de técnicas investigativas que precisaron las causas y efectos de este estudio, determinando mediante fuentes bibliográficas, el fundamento de los argumentos que aportaron en el desarrollo.

Los resultados obtenidos en este trabajo investigativo, permiten contar con un enfoque cualitativo de diseño no experimental aplicable a mediano plazo, como alternativa de uso total o parcial de este estudio, considerando un proceso viable para la regularización de la escala remunerativa del talento humano de la CTE, logrando consecuentemente uno de los objetivos departamentales, como lo determina el Estatuto Orgánico en los productos y servicios de la Dirección de Administración del Talento Humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador, como parte de un aporte social intelectual, para sumar al fortalecimiento institucional y de la gestión pública competente, con el manejo eficiente en la distribución de los recursos salariales con equidad, como lo señala la Constitución.

DESARROLLO

La Comisión de Tránsito del Ecuador, nace el 29 de marzo del 2011 mediante Régimen Oficial No. 415, en consideración del art. 234 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, posterior al cierre institucional de la antigua Comisión de Tránsito del Guayas de nivel provincial. Para lograr una evolución en el modelo de gestión, más solvente en su posicionamiento a nivel nacional, establece el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, publicado en el registro oficial 431 del 18 de abril del 2013, conformando una estructura organizacional por unidades técnicas, jurídicas, administrativas y financieras, todas inmersas en la misión y desarrollo institucional.

Cada nivel organizacional, consta en la estructura en base a los procesos gobernantes, agregadores de valor, habilitantes de asesoría y apoyo. Como parte de este último proceso, está la “Dirección de Administración del Talento Humano conformado por un equipo multidisciplinario, enfocado a seguir la misión departamental...” (COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR CTE, 2013) (p.26), en un espacio demográfico ubicado en las calles Chile y Cuenca de la ciudad de Guayaquil, donde funciona el edificio principal de la Institución, lugar donde se desarrolla el proceso investigativo de gestión pública y su influencia en la regularización de escala remunerativa del talento humano que no fue concebido en el proceso de homologación del índice ocupacional sincronizado en el año 2013, afectando indirectamente a 54 servidores públicos de carrera, lo que representa el 10% del total de empleados administrativos del régimen LOSEP.

Los objetivos y metas departamentales de CTE, que se visualizan en la página web de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública -LOTAIP, la Dirección de Administración del Talento Humano (2021) establece:

Incrementar mejoras en los procesos y servicios institucional mediante la estandarización de normativas internas, optimización de la gestión institucional interna y medición de satisfacción al usuario; y cumplimiento de la Norma Técnica de Prestación de Servicios y Administración por procesos.
(p. 8)

Aunque el portafolio de productos y servicios genere un porcentaje de cumplimiento de un 80% en relación al objetivo expuesto, es preciso demostrar en este estudio de caso, los factores que afectan de manera directa e indirecta al recurso humano afectado en la solvencia económica y administrativa, que conllevan los efectos de esta problemática hasta la actualidad.

JUSTIFICACIÓN

El presente estudio propone la importancia de mejorar el proceso donde interviene la gestión pública, para determinar a corto plazo cuáles son los factores que priman esta insostenible problemática que involucra directamente al grupo del recurso humano quienes denotan inconformidad al no ser homologadas las partidas de sus puestos que, a la fecha actual, constan en el distributivo de remuneraciones como personal de escala CTG. Es relevante formular la regularización de la escala de remuneraciones del talento humano mencionado, aplicando oportunamente las normas técnicas estipuladas por el Ministerio de Trabajo, en cuanto a elaborar la planificación del Talento Humano en un período anual, para contar con el aval de esta Cartera de Estado, a efecto que el Ministerio de Economía y Finanzas confiera los recursos financieros que permitan homologar los puestos de la escala anterior.

Este proceso investigativo, se desarrolló con la técnica de encuesta dirigida a un grupo de personas que forman parte de los 54 servidores públicos de carrera que se reportan en el distributivo actual de remuneraciones con la escala anterior de Comisión de Tránsito del Guayas. Cabe señalar, que este recurso humano corresponde al 10% del total de empleados civiles del régimen LOSEP; por lo que, es menester recalcar que los beneficios en búsqueda de una viable propuesta resolutive, fortalecerán el compromiso institucional desde ámbito interno y los 54 beneficiarios se ajustarán a la escala salarial que por ley corresponde.

El propósito fundamental es detectar los factores internos y externos que inciden en la gestión pública de las instituciones inmersas en este caso, así como de los procesos administrativos pertinentes de la Dirección de Talento Humano, y detectar los motivos que retrasan la regularización de la escala remunerativa del talento humano de escala CTG, argumentando la imperiosa necesidad que es conveniente reestructurar la organización y con esta investigación se pueda aportar a una viable solución, instando el plan del Buen Vivir que se enfatiza en la Constitución del Ecuador, marcando el respeto de la equidad en todo sentido.

Es preciso destacar que, es factible el desarrollo de este estudio de caso, por cuanto se posee la información pertinente, así como las fuentes bibliográficas necesarias para los argumentos de esta investigación. Los recursos humanos, financieros y tecnológicos son relevantes para un desarrollo eficiente del caso, lo cual, se ha podido contar y autofinanciar, con los mismos.

OBJETIVO GENERAL

Determina la gestión pública y su influencia en la regularización de la escala salarial del talento humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador.

El enfoque de este caso como objetivo general, se plantea en un análisis de tiempo real, basado en los antecedentes que sostienen hasta la actualidad la problemática interna, que incide de manera directa sobre el recurso humano que no fue trascendido en la homologación del índice ocupacional, quienes hacen eco de la afectación socioeconómica percibida en relación a la situación laboral que presentan por varios años, cumplimiento las funciones administrativas señaladas en el manual respectivo. Es por ello, que se plantea como objetivo un manejo eficiente y eficaz durante la fase de Planificación del Talento Humano, ya que consecuentemente, una vez aprobado por los organismos competentes, es factible aplicar la homologación salarial del índice ocupacional implicado en este caso.

SUSTENTO TEÓRICO

VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión Pública

Según Martínez (2018) "... se define a la gestión pública, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo" (p. 744).

En consideración a la definición expuesta, las tareas a ejecutar mediante un plan de acción por parte de la máxima autoridad de un país, se enfoca en conferir autonomía con responsabilidad a los funcionarios de las entidades públicas, para el logro progresivo de los temas universales de acuerdo a cada competencia; sin embargo, es fundamental precisar que no siempre se logra cumplir con la planificación gubernamental prevista, por afectación de una

interrupción al momento de cambio de autoridades quienes usualmente no continúan con los proyectos o temas encaminados.

Arcentales y Gamboa (2019) refieren que, “los gobiernos de Latinoamérica en los últimos años han aplicado una serie de reformas estructurales y legales de modernización de la gestión pública...” (p. 30). Con este criterio, se resalta la relevante necesidad de estar en cambio constante, ya que la evolución de las empresas e instituciones públicas, deben ser más flexibles en sus trámites, aplacando considerablemente parte de la burocracia que es una constante característica que perjudica en el proceso de desarrollo de actividades cotidianas que, a largo plazo, se reflejan resultados inesperados y retrasan la gestión pública. La mejora continua en las empresas e instituciones del estado, debe ser un modelo de gestión que se replique por el bienestar común.

Características de la Nueva Gestión Pública

Muñoz (2020) señala algunas características considerables para la nueva gestión pública:

- La eficiencia, la eficacia y la economía.
- El manejo de la administración en términos presupuestales, de control interno a la gestión y del apoyo en nuevas formas de adquirir información.
- Reformas administrativas mediante la descentralización de funciones.
- Énfasis en la evaluación, monitoreo y medición del desempeño de los servidores públicos. Herramienta clave: la Gestión para Resultados –GpR (p. 105)

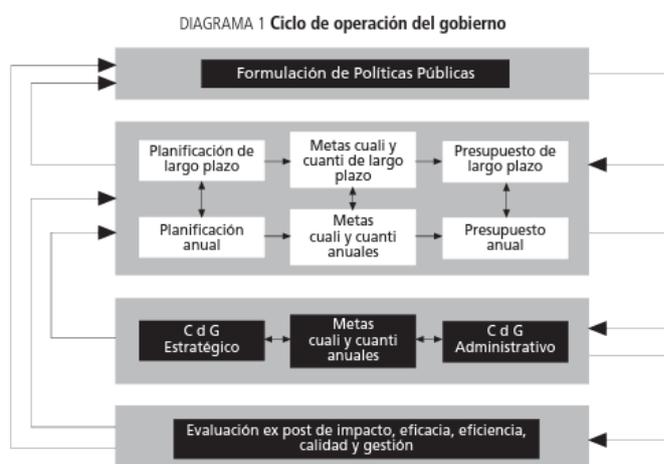
Se han considerado estas características relacionadas al criterio del autor, en base a la situación actual que presenta el caso en este proceso investigativo, ya que por factores internos y externos el Departamento de Talento Humano, como área competente para viabilizar una propuesta solvente se ha visto estigmatizada en el proceso, en el que intervienen sectores del Estado que son fundamentales en su gestión pública para precisar una reforma administrativa que conlleve a la regularización de la escala remunerativa consecuente, aplicando los mecanismos necesarios y regulares para resolver de conformidad con las normativas pertinentes.

El Control de la Gestión Pública

Acorde al criterio de Zambrano (2017) se puede señalar que los países Latinoamericanos vienen desarrollando en los últimos tiempos, un sistema evolutivo priorizando la gestión por resultados como parte de la ejecución de todo un proceso adjudicando un novedoso prototipo de gestión pública de la administración pública de un Estado. Es trascendental memorizar las normas y políticas como parte que destaca un control efectivo en la gestión pública; así como, implementar en los sistemas nacionales un seguimiento eficiente de los procesos en la administración pública, como indicadores de gestión para evaluar procedimientos afectados, y proponer mejoras y soluciones viables y concretas. (p. 158).

Modelo de Gestión Pública

En la autoría de (Waissbluth & Larraín, 2018) destacan en el diagrama siguiente el ciclo de operación del gobierno, como un proceso retroalimentado en que se comienza por la implementación de políticas públicas de largo plazo... planificación y presupuestación de largo y corto plazo, y con un ciclo de control que tiene una dimensión estratégica, operacional y presupuestaria, y una administrativa, de probidad y transparencia. Finalmente, se concluye con evaluación ex post que retroalimente todo el ciclo. (p. 543)



El modelo de gestión pública presentado, está estructurado de tal manera que los procesos administrativos fluyen con un permanente control de seguimiento en las fases de

complemento, para llegar a los resultados pretendidos, mismos que son evaluados al finalizar como una retroalimentación que permita medir la calidad de gestión o verificar el impacto de las metas desertadas para formular un plan estratégico en el siguiente período de gestión para reformular un método eficaz y cumplir con los objetivos propuestos, más aún, si se involucra de manera directa al recurso humano de una empresa privada o institución pública.

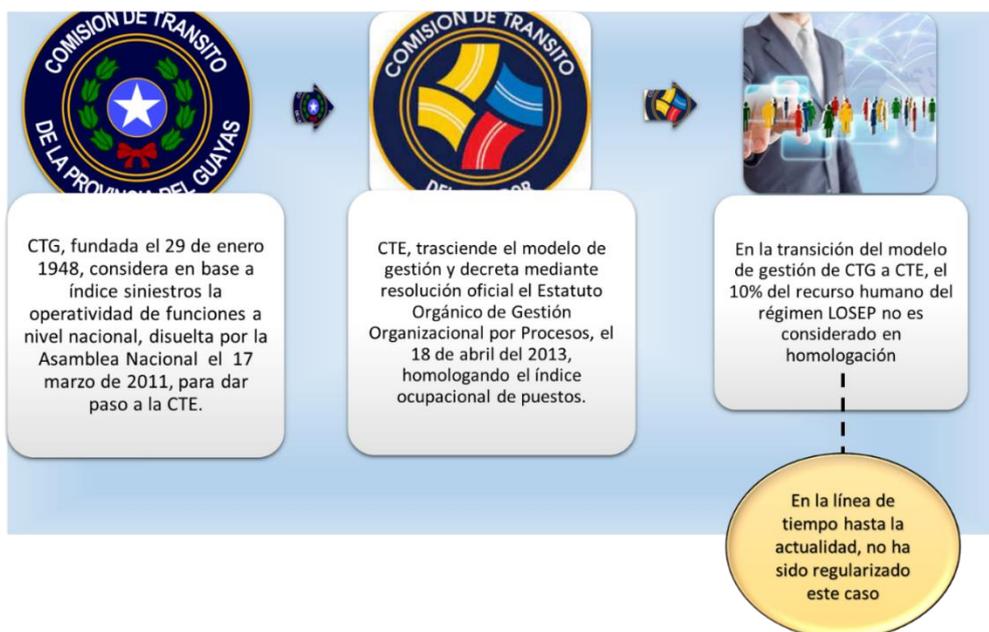
VARIABLE DEPENDIENTE

Regularización de escala remunerativa

Navarro (2015) define al término regularización como “un sustantivo abstracto que se refiere a organizar... Esto implica que había algo desorganizado, sin normas o incompleto y cuando la situación se soluciona se produce propiamente la regularización.” En término general una definición de Escala (2021) se le da a “una sucesión ordenada... en función de las instituciones se clasifican a las personas en escala o escalafón según su cargo, grado, categoría o antigüedad y, de esto depende sus sueldos y meritocracia.” Y una definición que nos da la Real Academia de la Lengua española RAE (2021) del término remunerativa es, “que remunera o produce recompensa o provecho.”

Conceptualizando estos términos a una definición acerca de “regularización de escala remunerativa” podemos interpretar que, se refiere al vínculo de una fase del proceso administrativo, que tiene la intención de organizar una situación compleja en relación a una tabla de salarios establecida para el sector público y estipulada por la Cartera de Estado pertinente en materia de lo laboral, previo al cumplimiento de lineamientos señalados a las instituciones del Estado. Es decir, normalizar o corregir la escala salarial de un sector o grupo vulnerado en sus derechos laborables.

En relación a este proceso investigativo, se presenta a continuación un diagrama estructurado del objeto de estudio, donde se resume en recuadros un breve antecedente de la causa puntual que motivó a la existencia de esta problemática que perdura en el tiempo, sin un acto resolutivo que defina el efecto de homologación de puestos y consecuentemente regularizar la escala remunerativa del recurso humano de escala CTG actualmente.



Remuneración

El art. 328 de la Constitución de la República (2021) determina que “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia...”

En este contexto, se enfatiza la prioridad de recibir un pago a cambio de un trabajo realizado; más aún, si este está intercedido con normas reglamentarias que amparan el derecho del trabajador. No obstante, en este caso de estudio, las cincuenta y cuatro partidas del índice ocupacional que no fueron homologadas en la etapa de transición a la nueva Comisión de Tránsito del Ecuador, del personal administrativo amparado en régimen LOSEP, deben ser regularizadas a la escala de remuneraciones del sector público, de acuerdo a la tabla ocupacional de grados, mediante resolución MRL-2012-0021 del 27 de enero del 2012, misma que sigue vigente a la fecha actual, denotando en este análisis que pretende brindar una resolución a favor del recurso humano implicado en este caso, que se deben cumplir todas las fases determinadas por la Dirección de Administración del Talento Humano, con los niveles de responsabilidad de las instituciones adheridas a este proceso.

Tabla de remuneraciones del sector público del Ecuador:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU en USD
Servidor Público de Servicios 1	1	527
Servidor Público de Servicios 2	2	553
Servidor Público de Apoyo 1	3	585
Servidor Público de Apoyo 2	4	622
Servidor Público de Apoyo 3	5	675
Servidor Público de Apoyo 4	6	733
Servidor Público 1	7	817
Servidor Público 2	8	901
Servidor Público 3	9	986
Servidor Público 4	10	1.086
Servidor Público 5	11	1.212
Servidor Público 6	12	1.412
Servidor Público 7	13	1.676
Servidor Público 8	14	1.760
Servidor Público 9	15	2.034
Servidor Público 10	16	2.308
Servidor Público 11	17	2.472
Servidor Público 12	18	2.641
Servidor Público 13	19	2.967
Servidor Público 14	20	3.542

Planificación del Talento Humano:

De conformidad con lo establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador MDT (2015) se le define al conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano de una institución pública, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este talento, en función de la estructura institucional y posicional.

Es importante destacar que el estudio de caso llevado a cabo, complementa al objetivo establecido, la aplicación de la fase más relevante en este proceso denominado Planificación del Talento Humano, acorde a las directrices establecidas por la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público del Ministerio del Trabajo, quienes directamente han brindado el apoyo técnico al equipo multidisciplinario de la Dirección de Administración del Talento Humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador, para elaborar las plantillas de Acta de Validación de Productos y Servicios, así como las plantillas del Talento Humano de cada período por año calendario, de las Direcciones, Coordinaciones y Unidades que conforman la estructura organizacional. La implementación de este plan es de carácter obligatorio para las entidades del sector público, con el objeto de procesar reformas estructurales, estatutos de gestión organizacional por procesos y manual de puestos, en un plazo de sesenta días post aprobación del MDT, debiendo presentar el proyecto de estudio pertinente para su aplicación.

El procedimiento de esta etapa, debe cumplir un cronograma de trabajo entre las instituciones pertinentes, considerando el tema de austeridad como consta en el Decreto Ejecutivo No. 135, en la que ninguna institución podrá evidenciar brechas de requeridos o algún tipo de actualización. Por este motivo, constantemente se requiere el acompañamiento técnico del personal especializado en esta temática vía correo institucional o vía telefónica, ya que esta entidad de Trabajo, se centraliza en la ciudad capital, lo que viene ocasionando, un retraso en la comunicación lo que dificulta el cierre del proceso de manera oportuna.

Plantilla de Talento Humano:

El MDT (2015) establece que:

Es una matriz Excel, en la cual se puede cronometrar las cargas laborales por cada unidad departamental, donde se define y establece las variables de frecuencia, volumen y tiempo de las actividades secuenciales para el cumplimiento de productos o servicios, también del interés de los responsables de su ejecución en función de los roles establecidos. (p. 7).

Esto implica, desarrollar un análisis sistemático mediante una técnica informativa que permite precisar los pasos de un proceso en función de adverbios, donde el resultado final arroja un índice de gestión por cada nivel del recurso humano de una institución, que mide las metas e impactos de un plan de trabajo a corto, mediano o largo plazo. En este estudio investigativo, la aplicación de este método en la fase de planificación del talento humano, servirá para evidenciar la carga laboral y actividades ejercidas por el recurso humano que no ha sido homologado en sus funciones; sin embargo, vienen cumpliendo con las tareas asignadas a sus roles de trabajo.

CONECTOR

Influencia

Gardey (2013) “La influencia es la acción y efecto de influir. Este verbo se refiere a los efectos que una cosa produce sobre otra”, es decir, la intervención directa o indirecta de una acción eficiente que converge sobre un propósito o plan.

TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas utilizadas para recopilar los datos informativos en este estudio de caso, fueron propuestas mediante una encuesta formulada a una muestra de la población y, los resultados permitieron aplicar un análisis específico para utilizar los métodos inductivo y deductivo, siendo estratégicos para razonar desde lo general hasta lo particular y viceversa, con el fin de llegar a una conclusión precisa del contenido investigativo de la temática “Gestión Pública y su influencia en la regularización de escala remunerativa del talento humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador”, la observación directa del objeto de estudio, el análisis documentado, contenido explícito de los antecedentes y situación actual, fueron técnicas cualitativas que aportaron con veracidad al caso, para ampliar el análisis investigativo.

RESULTADOS OBTENIDOS

En este proceso investigativo, se definieron las variables y el conector de la temática del caso, utilizando la técnica de encuesta aplicada a una muestra de la población de servidores públicos de carrera del grupo de empleados civiles del régimen LOSEP, identificados como personal de escala CTG, quienes respondieron con una alternativa ante un cuestionario cualitativo de ocho interrogantes, para detectar mediante análisis estadístico la influencia que debe converger en la gestión pública para determinar un proceso eficiente en la regularización de la escala remunerativa del talento humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador.

Con el objeto de optimizar la gestión institucional, mediante un trabajo multidisciplinario de las Unidades de Talento Humano que tienen a su cargo solventar esta problemática, se obtuvo como dato relevante, que debe cerrarse el ciclo de planificación anual del talento humano, estipulado en la norma técnica respectiva del Ministerio del Trabajo, donde es factible estructurar la actualización del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y presentar una propuesta actualizada del Índice Ocupacional basado en los procesos del Estatuto, para posteriormente ser avalado por esta Cartera de Estado y contar con un sólido argumento ante el Ministerio de Finanzas para que confiera la certificación presupuestaria que se necesita para reestructurar el distributivo de remuneraciones y, sea factible realizar la homologación de puestos, previo al análisis de los parámetros establecidos por el área de Talento Humano institucional.

Para el presente estudio de caso, se realizaron diez encuestas equivalentes al 20% de la muestra de una población de 50 personas involucradas directamente en la problemática, realizadas el 27 de agosto del 2021 a las 16h00 en las instalaciones de Talento Humano del edificio principal ubicado en la ciudad de Guayaquil. Por razones de confidencialidad, no fue posible ubicar la identificación de los encuestados; sin embargo, estuvieron dispuestos a colaborar con el estudio.

Situaciones detectadas (hallazgos)

Los hallazgos más relevantes fueron obtenidos de las variables del estudio de este caso, “Gestión pública y su influencia en la regularización de escala remunerativa del talento humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador”, en base a los resultados obtenidos en los siguientes cuadros:

Pregunta 1:

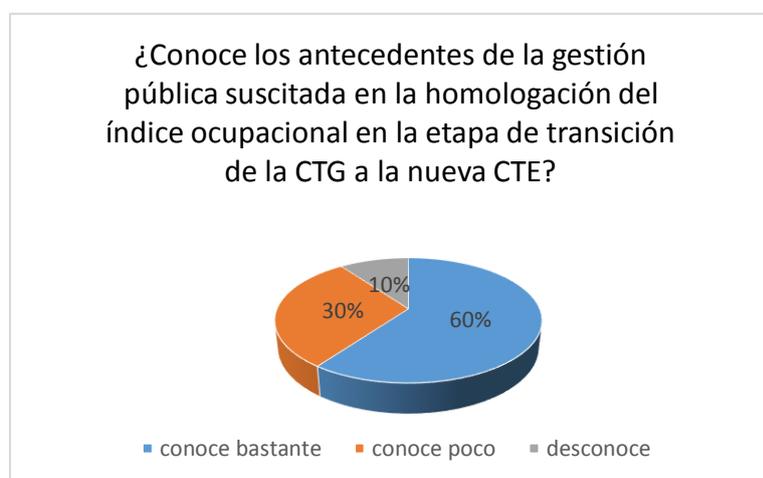


Gráfico 1 - Elaborado por: Silvana Delgado J.

TABLA 1	Encuestados
Conoce bastante	6
Conoce poco	3
Desconoce	1

Tabla 1- Por: Silvana Delgado J.

Análisis e interpretación:

Los resultados evidenciados en la tabla y gráfico No. 1 correspondiente a la pregunta 1, demuestran que un alto porcentaje equivalente al 60% del recurso humano de escala CTG encuestado, conoce a detalle el histórico de la problemática que involucra a la variable independiente. Asimismo, se denota que un bajo porcentaje equivalente al 10% de encuestados desconoce los factores que influyeron en la permanencia de una escala remunerativa obsoleta, mientras duró el evento de transición de la CTE.

Pregunta 2:

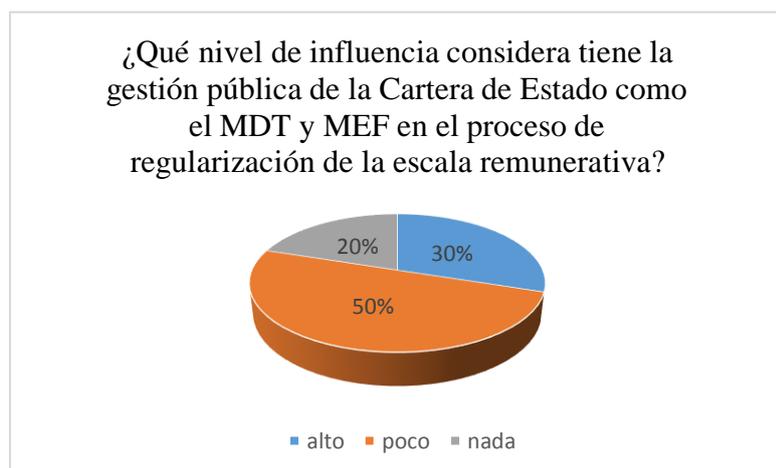


Gráfico 2 - Elaborado por: Silvana Delgado J.

TABLA 2	Encuestados
Alta probabilidad	3
Poca probabilidad	5
Ninguna probabilidad	2

Tabla 2- Por: Silvana Delgado J.

Análisis e interpretación:

Los resultados evidenciados en la tabla y gráfico No. 2 correspondiente a la pregunta 2, demuestran un máximo equivalente al 50% del recurso humano de escala CTG encuestado, quienes consideran poco probable el nivel de influencia de la gestión pública de los sectores del Estado pertinentes para realizar el proceso de regulación de escala remunerativa. Asimismo, se marca un índice mínimo del 20% de encuestados que considera ninguna probabilidad del nivel de influencia de la gestión pública para regularizar la escala remunerativa planteada.

Pregunta 3:

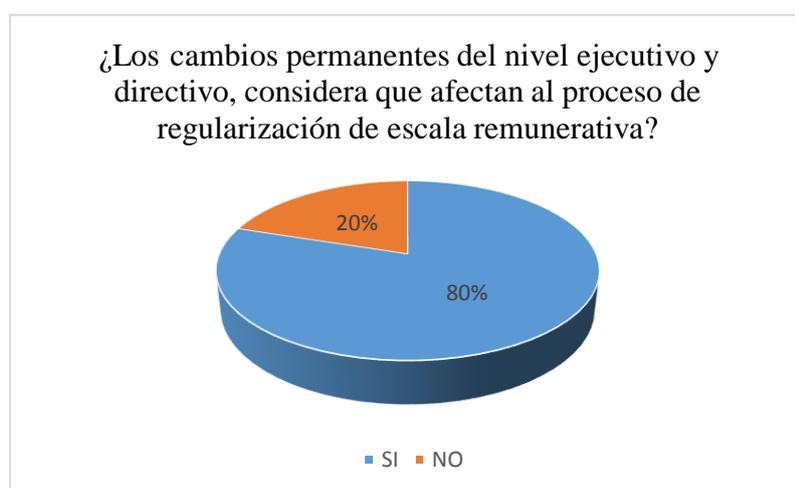


Gráfico 3 -Elaborado por: Silvana Delgado J.

TABLA 3	Encuestados
SI	8
NO	2

Tabla 3- Por: Silvana Delgado J.

Análisis e interpretación:

Los resultados evidenciados en la tabla y gráfico No. 3 correspondiente a la pregunta 3, demuestran un máximo equivalente del 80% del recurso humano de escala CTG encuestado, quienes consideran que si afecta los cambios permanentes del nivel ejecutivo y directivo en el proceso de regularización de la escala remunerativa. Asimismo, un mínimo equivalente al 20% de encuestados, consideran que no afecta los cambios permanentes del nivel ejecutivo y directivo para la regularización de la escala remunerativa. Este análisis denota que los cambios constantes de las autoridades de la institución, conllevan al retraso del proceso de homologación.

Pregunta 4:

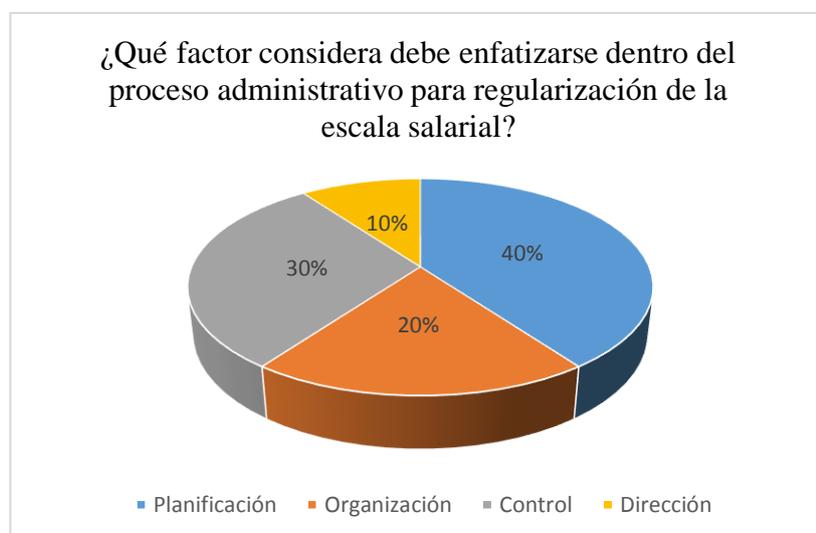


Gráfico 4 - Elaborado por: Silvana Delgado J.

TABLA 4	Encuestados
Planificación	4
Organización	2
Control	3
Dirección	1

Tabla 4- Por: Silvana Delgado J.

Análisis e interpretación:

Los resultados evidenciados en la tabla y gráfico No. 4 correspondiente a la pregunta 4, demuestran un máximo equivalente del 40% del recurso humano de escala CTG encuestado, quienes consideran que la Planificación es un factor que debe enfatizarse en proceso administrativo para la regularización de la escala remunerativa. Asimismo, un mínimo equivalente al 10% de encuestados, consideran que la Dirección es el factor que debe enfatizarse en el proceso administrativo para la regularización de la escala. Este análisis, arroja como resultado que la planificación es un factor determinante para formular el objetivo general; y, durante el estudio de caso, puedo acotar que efectivamente depende la cumplir con la norma

técnica establecida por el Ministerio de Trabajo, para el aval en la Planificación del Talento Humano que pudiera presentarse como propuesta, cumpliendo el cronograma de trabajo para lograr la meta propuesta y de esta manera reestructurar el índice ocupacional tomando en cuenta la regularización de la escala remunerativa.

Pregunta 5:

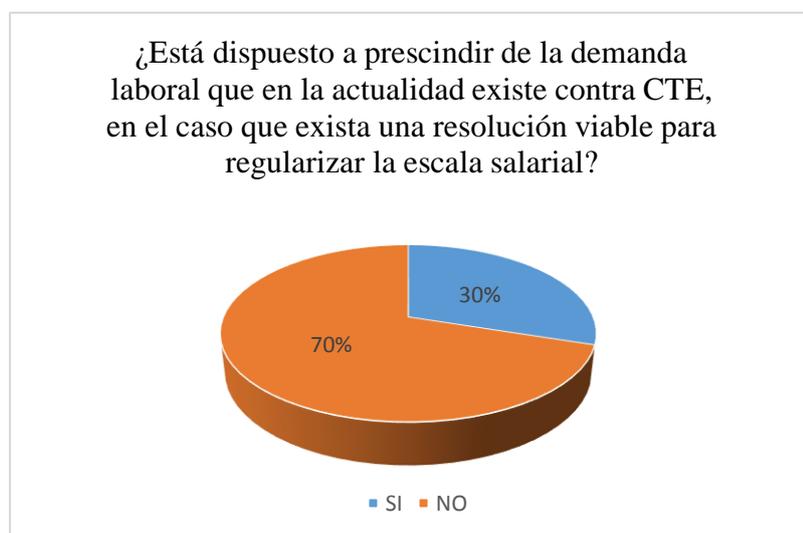


TABLA 5	Encuestados
SI	3
NO	7

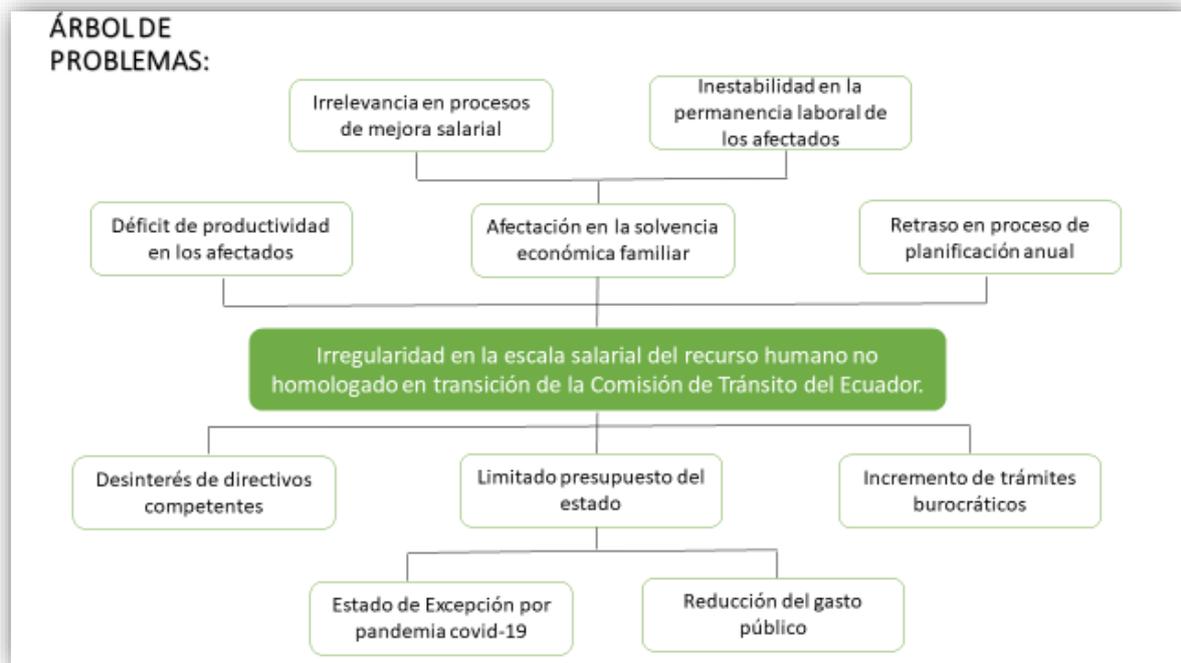
Tabla 5- Por: Silvana Delgado J.

Gráfico 5 - Elaborado por: Silvana Delgado J.

Análisis e interpretación:

Los resultados evidenciados en la tabla y gráfico No. 5 correspondiente a la pregunta 5, demuestran un máximo equivalente al 70% del recurso humano encuestado, quienes no están de dispuestos a prescindir de la demanda laboral planteada contra CTE. Asimismo, un mínimo del 30% encuestado, si están dispuestos a prescindir de la demanda laboral actual. Este análisis, refleja las falencias de un mal manejo en la gestión pública y administrativa, suscitada en el trayecto de los últimos años, sin aplicar el método ex post que permite retroalimentar el proceso y determinar los factores que han influido para aplazar la regularización de escala remunerativa del recurso humano que no fue homologado en la época de transición de CTG a CTE.

Los hallazgos detectados con la contribución de esta técnica de estudios, permitieron puntualizar los factores negativos y expresarlos en el siguiente árbol de problemas, para una mejor y más efectiva comprensión del caso de estudio:



Elaborado por Silvana Delgado J.

Soluciones planteadas

Como parte del proceso investigativo, se formuló la técnica de la encuesta donde participaron 10 encuestados identificados como parte del personal de escala CTG. El objetivo primordial fue obtener resultados cuantitativos y cualitativos, que permitieron estudiar los hechos y acontecimientos suscitados en el pasado, ya que hasta la fecha actual sigue sin resolverse; en retrospectiva, la recolección de información, así como la investigación de fuentes bibliográficas de las conceptualizaciones de las variables, para probar una hipótesis en cuanto a la influencia de la gestión pública en un proceso administrativo de regularización de escala remunerativa del talento humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador, mediante interrogantes relacionadas todas al caso de estudio, permitieron establecer las causas y efectos que influyen en un caso donde se vulnera el derecho de escala salarial.

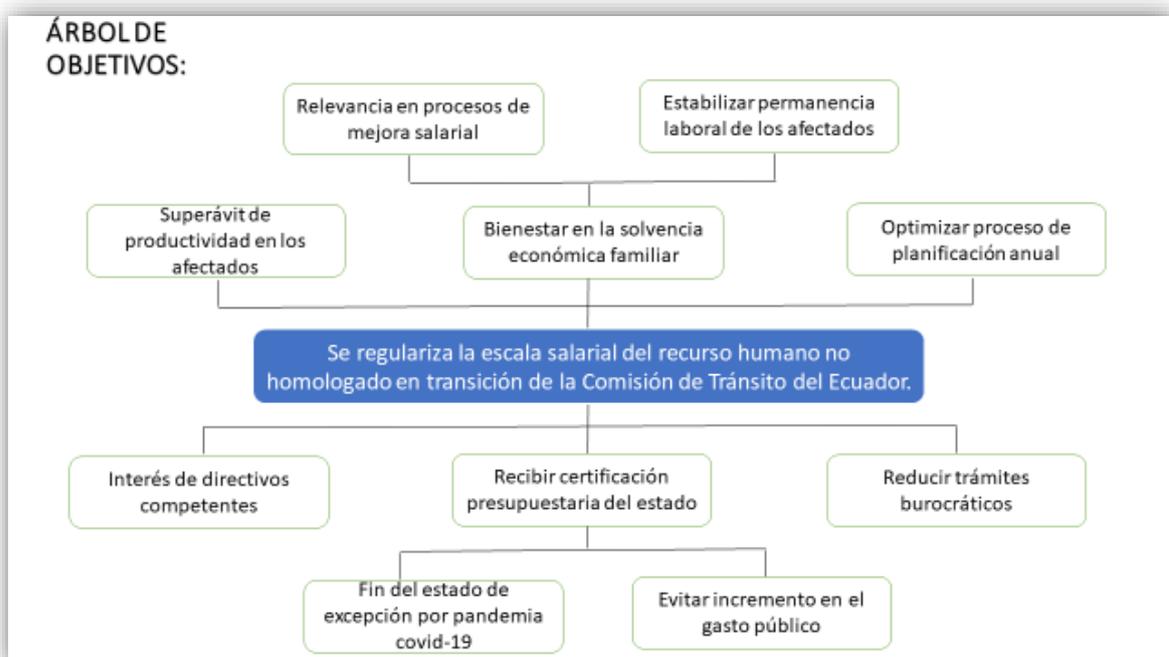
La Planificación del Talento Humano de CTE, debe ser remitida oportunamente dentro de los plazos establecidos para el efecto de revisión y aval por parte de los expertos en esta temática pertenecientes al Ministerio del Trabajo, institución centralizada en la ciudad de Quito, considerando esta situación como un factor externo fijo que interfiere en el cumplimiento de esta programación, ya que no siempre están disponibles para el acompañamiento técnico, lo que ocasiona retraso e incumplimiento del proceso. Cabe señalar

que, sin este aval, no se puede realizar ninguna gestión pertinente en el ámbito del Talento Humano de la institución, ya que así lo establece la Norma Técnica.

Para establecer una propuesta de solución, se debe presentar una actualización de la valoración de Puestos, que es un paso fundamental para modificar el índice ocupacional de la CTE, ajustándose a los decretos gubernamentales de austeridad y con fundamentación legal, ya que es un principio de todo trabajador percibir una remuneración acorde a las actividades desempeñadas en la naturaleza de la empresa. La gestión de este proceso, está a cargo de la Unidad de Desarrollo Institucional de la Dirección de Administración del Talento Humano ya que es un área especializada en el análisis de procesos, servicios, procedimientos, políticas, implementación de sistemas cuyo personal requiere constantemente se les especialice en la innovación de este y demás procesos, como parte de la mejora continua institucional.

Optimizar los procesos administrativos en todas sus fases, para evitar algún tipo de retraso que impida vulnerar la regularización de la escala remunerativa del personal.

Utilizando el método de árbol de objetivos, se da a conocer el siguiente esquema relacionado con el estudio de caso, desde un enfoque visionario, para mejorar la eficiencia en la gestión pública y de esta manera pueda influir de forma positiva a la regularización de la escala remunerativa del personal con escala CTG.



Elaborado por: Silvana Delgado J.

CONCLUSIÓN

El presente trabajo investigativo determinó una particularidad de tiempo en la permanencia de una problemática al interior de CTE, en la que están involucrados servidores públicos del régimen LOSEP que no fueron homologados en sus puestos, acorde al índice ocupacional en la etapa de transición de CTG a CTE en el año 2013, sin determinar responsables directos, en donde se acogió el dictamen de los Ministerios de Trabajo y Finanzas respectivamente, que implicaba indirectamente una irregularidad en la escala remunerativa.

Las entidades gubernamentales, como Ministerio de Transporte y Obras Públicas MTOP, Ministerio de Trabajo MDT y Ministerio de Economía y Finanzas MEF, son las instituciones públicas externas gestoras de acciones determinantes para ejecutar un acto resolutivo por parte de la CTE; estas tienen un rol importante para lograr el efecto de regularización en la escala remunerativa del talento humano, cuyo precedente se conoce como personal de escala CTG. Como impacto positivo en el logro de esta propuesta, sería que este grupo CTG desista de la demanda recientemente planteada a la institución, por medio de una mediación de conflictos.

El efecto de tabulación en las encuestas realizadas al recurso humano de escala CTG, permitió conocer más detalles del caso y medir en un rango entre máximo y mínimo los resultados, que manifiestan considerablemente una inconformidad recurrente del personal afectado; tal es el caso, con el paso de los años no se ha concluido resolución de un proceso administrativo, y esto ha motivado al planteamiento de una demanda judicial contra CTE.

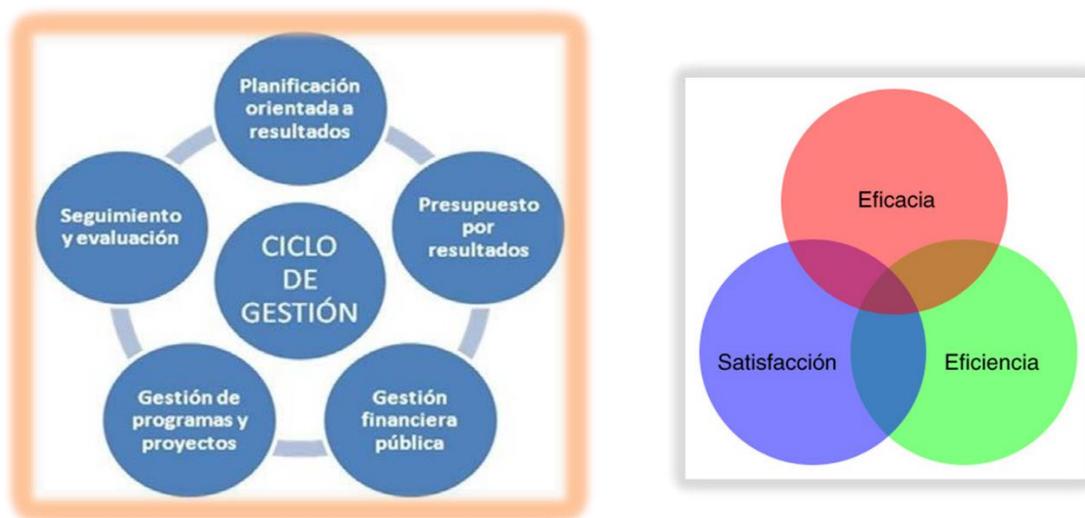
La administración y gestión pública, son procesos que deben mejorar aplicando un mayor énfasis en el seguimiento y control de las metas trazadas, para un manejo eficiente y eficaz, que influya de forma acertada en el proceso de regularización de escala remunerativa del talento humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador, y consecuentemente la diferencia de escalas remunerativas sea reorganizada.

Una tendencia de impacto positivo, sería definir el plazo en que los afectados se conviertan en beneficiarios de este caso, al ser regularizadas sus partidas con la escala salarial vigente del sector público. El bienestar se replicaría tanto para el recurso humano de carrera y para la institución que se evitaría los gastos que ocasionan una demanda de carácter laboral.

RECOMENDACIÓN:

Finalmente, se recomienda que el equipo multidisciplinario de la Dirección de Administración del Talento Humano actúe con mayor dinamismo con el equipo de asistencia técnica del Ministerio de Trabajo, ya que estos últimos, tienen la experticia para la resolución de estos conflictos en materia del personal. Evitar incurrir en lo monótono de cada año que se pretende fijar la meta de planificación del talento humano y no concluye por factores tanto internos como externos. El enfoque debe estar latente, por el bienestar de este grupo humano que insiste en los derechos que le corresponden por ley, al requerir una mejor gestión pública.

Esquema recomendado, de un ciclo de gestión aplicable en toda organización de origen público o privado, sosteniendo el principio básico para lograr efectividad en los resultados previstos, como la eficacia, eficiencia y satisfacción que deben primar en la causa y efecto de la problemática de este estudio de caso.



Bibliografía

Arcentales, M. R., & Gamboa, P. J. (marzo de 2019). *Espirales, revista multidisciplinaria de investigación*. Obtenido de Impacto del gobierno electrónico en la gestión pública del Ecuador: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4591/Arcentales%20Macas%20Ricardo%20Alberto%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR CTE. (18 de ABRIL de 2013). *Estatuto*. Obtenido de PAG. 26, MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.comisiontransito.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F08%2FEstatuto-Organico-CTE.pdf&chunk=true>

Constitución de la República del Ecuador. (25 de 01 de 2021). *art. 328 De las Remuneraciones*. Obtenido de actualizado: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

CTE, C. D. (18 de ABRIL de 2013). *PROCESOS INSTITUCIONALES. PAG. 2 Y 3*. Obtenido de ESTATUTO ORGANICO POR PROCESOS DE COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.comisiontransito.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F08%2FEstatuto-Organico-CTE.pdf&chunk=true>

CTE, COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR. (18 de ABRIL de 2013). *ESTATUTO ORGANICO POR PROCESOS DE COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR*. Obtenido de PAG. 26, MISION DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.comisiontransito.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F08%2FEstatuto-Organico-CTE.pdf&chunk=true>

CTE, COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR. (18 de ABRIL de 2013). *PROCESOS INSTITUCIONALES. PAG. 2 Y 3*. Obtenido de ESTATUTO ORGANICO POR PROCESOS DE COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.comisiontransito.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F08%2FEstatuto-Organico-CTE.pdf&chunk=true>

DATH CTE. (30 de JUNIO de 2021). *La Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)*. Obtenido de Literal a4) Las metas y objetivos de las unidades administrativas de conformidad con sus programas operativos. PAG. 8/9: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.comisiontransito.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2021%2F07%2Fa4-junio-2021.pdf&chunk=true>

Escala. (septiembre de 2021). *Significado.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/escala/>

Gardey, J. P. (2013). *DEFINICION*. Obtenido de actualizado: <https://definicion.de/influencia/>

Martínez, A. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *REVISTA VENEZOLANA DE GERENCIA*, 744. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador MDT. (23 de 07 de 2015). *NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Obtenido de p. 7: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/Procedimiento_Planificacion_Talento-Humano1.pdf

Muñoz, P. (agosto de 2020). *Manual de Ciencia Política y Relaciones Internacionales*. Obtenido de LA GESTIÓN PÚBLICA: DE LOS MODELOS AL TERRITORIO: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1457/La%20gestio%CC%81n%20pu%CC%81blica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, J. (ABRIL de 2015). *DICCIONARIO ABC*. Obtenido de DEFINICION DE REGULARIZACION : <https://www.definicionabc.com/derecho/regularizacion.php>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA RAE. (septiembre de 2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es>

Waissbluth, M., & Larraín, F. (febrero de 2018). *Modelos de gestión pública: implicancias para la planificación, evaluación y control de gestión del Estado**: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.sistemaspublicos.cl%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F02%2FModelos-de-gesti%25C3%25B3n-p%25C3%25BAblica-implicancias-para-la-planificaci%25C3%25B3n-evaluaci%25C3%25B3n->

Zambrano, Y. R. (31 de dic de 2017). *Revista San Gregorio*. Obtenido de El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú: <file:///C:/Users/Nuevo/Downloads/Dialnet-ElControlALaGestionEnLaAdministracionPublica-6236969.pdf>

ANEXOS

CARTA DE AUTORIZACIÓN:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EJECUTIVA



Guayaquil, agosto 25 de 2021

Señora Ingeniera
María Eugenia Solís Andrade
DIRECTORA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO
COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR
Ciudad

De mi consideración:

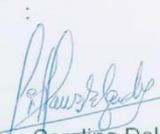
La Universidad Técnica de Babahoyo (UTB) y la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación (FCJSE), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados, busca prestigiosas empresas e instituciones del sector público y privado en las cuales los futuros profesionales tengan oportunidad de afianzar los conocimientos adquiridos.

Por las razones expuestas, **solicito a Usted de la manera más comedida autorice a la suscrita realizar el Estudio de Caso** o una estructura práctica, en la Dirección de Administración del Talento Humano de la Comisión de Tránsito del Ecuador, en calidad de egresada en proceso de titulación como parte del examen complejo de grado, documento habilitante para la obtención del título profesional en la carrera Licenciatura en Administración Ejecutiva.

Cabe mencionar, que durante mi experiencia laboral en el año 2019 en CTE, conocí de manera cercana el caso del *personal de escala CTG*; razón por la cual, salvo su mejor criterio, agradezco me faculte el desarrollo de la investigación pertinente, netamente para fines de estudio.

De contar con su aprobación, reitero mis sentimientos de respeto y gratitud en nombre de la Universidad Técnica de Babahoyo y en el mío propio.

Atentamente,


Silvana Carolina Delgado Jaramillo
ESTUDIANTE EGRESADA
ADMINISTRACION EJECUTIVA/ FCJSE / UTB


COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR
COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EJECUTIVA



ESTUDIO DE CASO / FASE DE ENCUESTA
APLICADA AL RECURSO HUMANO DE ESCALA CTG, DE LA CTE
AGOSTO 2021

Por favor, llenar una opción de respuesta en el casillero de cada interrogante.

1. ¿Conoce los antecedentes de la gestión pública suscitada en la homologación del índice ocupacional en la etapa de transición de la CTG a la nueva CTE?

Conoce Bastante

Conoce Poco

No conoce Nada

2. ¿Qué nivel de influencia considera tiene la gestión pública de la Cartera de Estado como el MDT y MEF en el proceso de regularización de la escala remunerativa?

Alta probabilidad

Baja probabilidad

Ninguna probabilidad

3. ¿Los cambios permanentes del nivel ejecutivo y directivo, considera que afectan al proceso de regularización de escala remunerativa?

Si

No

4. ¿Qué factor considera debe enfatizarse dentro del proceso administrativo para regularización de la escala salarial?

Planificación

Organización

Control

Dirección



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EJECUTIVA



5. ¿En qué relevancia considera la competencia asumida por la Dirección de Administración del Talento Humano de CTE, en este caso?

Alta

Media

Baja

6. ¿Está dispuesto a participar en un concurso de méritos y oposición cerrado, organizado por la DATH de la CTE; toda vez, que exista un pronunciamiento oficial los organismos gubernamentales competentes, si el caso lo amerita?

Si

No

7. ¿Posee evidencia del trabajo realizado en la línea de tiempo, desde la creación de CTE, como respaldo ante una homologación de puesto?

Bastante

Poco

Nada

8. ¿Está dispuesto a prescindir de la demanda laboral que en la actualidad existe contra CTE, en el caso que exista una resolución viable para regularizar la escala salarial?

Si

No