

Maestría en

Gestión del Talento Humano

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano

AUTORES:

Arévalo González Denisse Jesabeth

Coral Vaca Marco Vinicio

Mila Lema Stefany Michelle

Pazmiño Calderón Fernando José

Peñaloza Jiménez Michelle Antonella

Quisnancela Rojas Gladys Piedad

TUTORES:

Elena Fernández G.

Nathalie Chauvin Andrade

Diseñar e implementar la planificación estratégica del área de talento humano de la Autoridad Portuaria de Esmeraldas conforme a los objetivos institucionales para optimizar el rendimiento de cada uno de los colaboradores, alineando sus habilidades y competencias con las necesidades estratégicas de la institución.

Quito, mayo 2025



RESUMEN

El presente proyecto tiene como objetivo diseñar una propuesta de alineación estratégica para el área de Talento Humano de la Autoridad Portuaria de Esmeraldas (APE), basada en un modelo de gestión por competencias que permita ajustar los perfiles y funciones del personal a las necesidades estratégicas de la institución. El problema identificado radica en la ausencia de actualización del plan de talento humano desde 2009, generando perfiles obsoletos, funciones ambiguas y una desconexión significativa entre las competencias del personal y los objetivos organizacionales.

Para abordar esta situación, se aplicó un diagnóstico integral sustentado en el análisis FODA y la metodología Design Thinking. Estas herramientas permitieron identificar brechas estratégicas, analizar los perfiles de puesto y reconocer las carencias en capacitación y desarrollo del talento humano. Como resultado, se diseñó un modelo de gestión por competencias fundamentado en Valderrama (2012, 2018), complementado con un diccionario de competencias adaptado al sector portuario y técnicas participativas como "Un día en la vida D", Brainwriting y Storyboard, que garantizaron un enfoque centrado en el usuario.

La propuesta incluye, además, la contratación de dos perfiles claves: un analista de estructura Organizacional y un analista de cultura y clima, para implementar el rediseño de la estructura organizativa y fortalecer el alineamiento cultural. Asimismo, se incorporaron métricas financieras como ROI, ROICH y HVA para evaluar el impacto de las acciones en términos de valor generado por el capital humano.

En conjunto, esta intervención estratégica busca transformar el área de Talento Humano en un socio institucional clave, con procesos claros, perfiles actualizados y una cultura organizacional fortalecida, contribuyendo así a la eficiencia operativa y la competitividad del Puerto Comercial de Esmeraldas.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, Design Thinking, Unidad de Talento Humano, Planificación estratégica, Kanban competencias, Storyboard, Brainwriting, FODA



ABSTRACT

This project aims to design a strategic alignment proposal for the Human Talent area of the Esmeraldas Port Authority (APE), based on a competency management model that aligns staff profiles and functions with the institution's strategic needs. The identified problem lies in the absence of an updated human talent plan since 2009, resulting in obsolete job profiles, ambiguous functions, and a significant disconnect between personnel competencies and organizational objectives.

To address this situation, a comprehensive diagnosis was carried out using SWOT analysis and the Design Thinking methodology. These tools made it possible to identify strategic gaps, analyze existing job profiles, and recognize training and development shortcomings within the workforce. As a result, a competency management model was designed based on Valderrama (2012, 2018), complemented by a sector-adapted competency dictionary and participatory techniques such as "A Day in the Life D," Brainwriting, and Storyboarding, ensuring a user-centered approach.

The proposal also includes hiring two key roles—Organizational Structure Analyst and Culture and Climate Analyst—to implement the redesign of the organizational structure and strengthen cultural alignment. Additionally, financial metrics such as ROI, ROICH, and HVA were incorporated to evaluate the impact of these actions in terms of the real value generated by human capital.

Overall, this strategic intervention seeks to transform the Human Talent area into an institutional strategic partner, with clear processes, updated profiles, and a strengthened organizational culture, thereby contributing to the operational efficiency and competitiveness of the Esmeraldas Commercial Port.

Keywords: Human Talent Management, Design Thinking, Human Talent Unit, Strategic Planning, Kanban Competencies, Storyboard, Brainwriting, SWOT Analysis.