

Maestría en
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORES:

ANDALUZ MAYORGA DENISSE DANIELA
GUACHAMBALA JARAMILLO CRISTINA LUCIA
MALLA NAGUA JHOEL ALEXANDER
SUAREZ CRUZ NANCY JANETH

Rediseño del proceso de reclutamiento y selección de personal a través de un modelo de gestión por competencias para el departamento de Talento Humano de la Policía Nacional del Ecuador adecuado al nuevo entorno digital.

Directores:

MARISOL CARVAJAL CAMPEROS
NATHALIE CHAUVIN A.

Resumen

El proyecto se centra en el rediseño del proceso de reclutamiento y selección de personal para el cargo de director de Talento Humano en la Policía Nacional del Ecuador, adaptándolo al nuevo entorno digital. El objetivo general es diseñar un procedimiento de reclutamiento y selección de personal basado en el modelo de competencias, identificando conocimientos y habilidades específicas. La metodología se basa en metodologías ágiles, con un enfoque cualitativo que utiliza la observación participante. Las fuentes de datos incluyen documentos institucionales, observación participante y revisión de literatura. La propuesta del proyecto busca solucionar el problema relacionado con el rediseño de un proceso de reclutamiento y selección basado en una gestión de competencias enfocadas en la nueva era digital para garantizar la eficiencia y eficacia en la designación de puestos para los servidores policiales de la Dirección Nacional de Talento Humano de la Policía Nacional del Ecuador. El modelo de gestión por competencias se basa en cinco pilares fundamentales: visibilidad, networking, comunicación de valor, seguridad y confianza, y desarrollo de competencias. Esto permitirá seleccionar, desarrollar y retener al personal más calificado, garantizando así el logro de los objetivos institucionales. El modelo de evaluación del desempeño, valores del puesto y capacitación es una herramienta para alcanzar los objetivos del proyecto. Permite detectar las necesidades de formación, desarrollar y mejorar las habilidades necesarias para un desempeño exitoso.

Palabras claves: Gestión por competencias, metodologías ágiles, nuevo entorno digital, observación del participante, reclutamiento, selección.

Abstract

The project focuses on the redesign of the recruitment and selection process for the position of Human Resources Director in the National Police of Ecuador, adapting it to the new digital environment. The overall objective is to design a recruitment and selection procedure based on the competency model, identifying specific knowledge and skills. The methodology is based on agile methodologies, with a qualitative approach using participant observation. Data sources include institutional documents, participant observation and literature review. The project proposal seeks to solve the problem related to the redesign of a recruitment and selection process based on competency management focused on the new digital era to ensure efficiency and effectiveness in the appointment of positions for police officers of the National Directorate of Human Talent of the National Police of Ecuador. The competency management model is based on five fundamental pillars: visibility, networking, value communication, security and trust, and competency development. This will make it possible to select, develop and retain the most qualified personnel, thus guaranteeing the achievement of institutional objectives. The performance evaluation, job values and training model is a tool for achieving the project's objectives. It allows detecting training needs, developing and improving the skills necessary for a successful performance.

Keywords: Competency-based management, agile methodologies, new digital environment, participant observation, recruitment, selection.