



**Universidad
Israel**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo.
Línea de Investigación:
Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Administración
Autor/a:
Andrés Ricardo Tamayo Benavides
Tutor/a:
Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Quito – Ecuador

2023

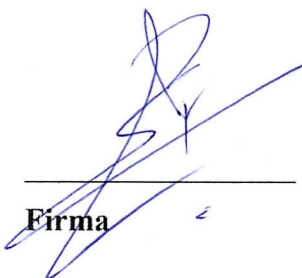
APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **“Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Subzona de Policía Napo”**.

Elaborado por: Andrés Ricardo Tamayo Benavides de C.I: 1715110647 estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 26 de agosto de 2023



Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Andrés Ricardo Tamayo Benavides con C.I: 1715110647 autor/a del proyecto de titulación denominado: **“Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Subzona de Policía Napo”**. Previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 26 de agosto de 2023



Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación.....	4
Objetivo general	7
Objetivos específicos.....	7
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	8
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL.....	10
1.1 Contextualización general del estado del arte	10
1.2 Proceso investigativo metodológico	17
1.3 Análisis de resultados	19
CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL.....	21
2.1 Resumen	21
2.2 Abstract	21
2.3 Introducción.....	22
2.4 Metodología.....	23
Diseño de la investigación:	23
Población y Muestra:	24
Recopilación de datos cuantitativos:	25
Recopilación de datos cualitativos:	25
Aplicación del modelo de competencias:	26
Análisis de Datos:	26
Consideraciones Éticas:	27
Limitaciones:	27
2.5 Resultados - Discusión	27
Gestión en la rotación y asignación de personal.....	32
Necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal.	33
Satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal.	34
Conclusiones	36
Recomendaciones.....	37
Referencias.....	40
ANEXOS	42

ANEXO 1	42
ANEXO 2	44
ANEXO 3	45
ANEXO 3.1	47

Índice de tablas

Tabla 1	30
Tabla 2	31
Tabla 3	32
Tabla 4	32
Tabla 5	33
Tabla 6	34
Tabla 7	34
Tabla 8	45
Tabla 9	45

Índice de figuras

Figura 1	4
Figura 2	35
Figura 3	35

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La asignación y rotación de personal en cualquier organización es un proceso fundamental que puede tener un impacto significativo en la eficiencia operativa, la satisfacción laboral y el rendimiento general de los empleados. En el ámbito profesional, ya sea en entornos administrativos, educativos o tecnológicos, la asignación y rotación estratégica de personal es una práctica crucial para garantizar un flujo de trabajo eficiente y mantener la motivación y el compromiso de los empleados. Este aspecto es especialmente relevante en instituciones públicas como la Policía Nacional, donde el desempeño efectivo del personal tiene un impacto directo en la seguridad y el bienestar de la sociedad. Al respecto el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP, 2017); el Reglamento de Carrera Profesional para las y los Servidores Policiales (2021); Instructivo para las Actividades Desconcentradas a Nivel de las UGATH; las fichas de perfil profesional y la normativa conexas son la base normativa que rige esta temática en la institución policial.

Dentro de este contexto, el tema de la “Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo” se convierte en un área de investigación crucial. La Policía de la Subzona Napo, como parte integral de la Policía Nacional, opera en una región diversa y desafiante desde el punto de vista geográfico y social. La forma en que el personal es asignado y rotado en esta subzona puede tener implicaciones profundas en la eficacia de las operaciones policiales y en la percepción pública de la seguridad.

En el entorno administrativo, la asignación y rotación del personal en la Policía de la Subzona Napo se realiza con el objetivo de optimizar la utilización de recursos humanos disponibles. Sin embargo, esto debe llevarse a cabo de manera que se considere no solo la cantidad de personal, sino también sus habilidades, experiencia y capacidades individuales. Cada puesto en la policía puede requerir habilidades específicas, como la resolución de conflictos, la comunicación efectiva y la toma de decisiones bajo presión. Por lo tanto, asignar a los empleados adecuados a los roles correctos es esencial para maximizar el rendimiento y la eficiencia. De acuerdo a Ramírez, (2019) “La gestión del talento humano es un proceso integral que implica la identificación, selección, formación y desarrollo del personal de una organización. Este proceso es fundamental para asegurar la disponibilidad y competencia del personal necesario para lograr los objetivos de la organización. La adecuada asignación de tareas y responsabilidades es esencial para asegurar que el personal tenga la capacidad y las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva” (p.20).

Desde una perspectiva educativa, la formación y capacitación son aspectos cruciales en la asignación y rotación del personal policial. Previo a explorar este aspecto debemos entender que el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional del Ecuador (Acuerdo Ministerial 080 de 2019), contempla tres subsistemas de gestión (investigativo, inteligencia y preventivo), en los cuales se desempeñan los servidores policiales. La Policía de la Subzona Napo podría necesitar personal con habilidades y conocimientos particulares para abordar los desafíos únicos de su entorno, como la interacción con comunidades indígenas, el manejo de situaciones de desastre en áreas remotas y la lucha contra el crimen en zonas rurales. La asignación basada en el perfil de cargo también puede influir en

las oportunidades de desarrollo profesional de los agentes, permitiéndoles adquirir habilidades especializadas y ampliar su experiencia en diversos roles.

En el ámbito tecnológico, la asignación y rotación de personal puede estar relacionada con la adopción y el uso de tecnologías avanzadas en las operaciones policiales. Algunos puestos podrían requerir conocimientos técnicos específicos para operar equipos de alta tecnología, como sistemas de vigilancia, análisis de datos o herramientas de comunicación avanzada. La asignación basada en el perfil de cargo puede asegurar que el personal con las habilidades técnicas adecuadas sea asignado a estos roles, lo que a su vez garantiza un uso eficiente de las tecnologías y una respuesta efectiva a las demandas cambiantes. Sin embargo, existen áreas específicas en las que se dispone de limitados recursos humanos y logísticos por lo que los especialistas realizan su trabajo en razón de las prioridades de investigación de su organización (Rappert et al., 2021)

La asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo es un tema de gran relevancia en los ámbitos administrativo, educativo y tecnológico. La forma en que se aborde este proceso puede tener un impacto duradero en la seguridad y la percepción pública de la policía en esta región. Considerar el perfil de cargo al asignar y rotar al personal puede conducir a un mejor rendimiento operativo, una mayor satisfacción laboral y un desarrollo profesional más efectivo. La investigación y el análisis detallado de esta cuestión pueden proporcionar información valiosa para mejorar la gestión de recursos humanos y, en última instancia, fortalecer la capacidad de la Policía Nacional para abordar los desafíos únicos de la Policía de la Subzona Napo.

Problema de investigación

El problema de investigación surge a partir de una serie de antecedentes y circunstancias en la Policía de la Subzona Napo, que han puesto en evidencia la necesidad de abordar de manera integral y efectiva el proceso de asignación y rotación de personal en relación con los perfiles de cargo. Los antecedentes que han dado lugar al objeto de investigación se relacionan con las prácticas actuales de asignación y rotación, así como con las demandas operativas y las capacidades individuales de los empleados policiales. Estos antecedentes revelan un desajuste entre las necesidades operativas y las asignaciones de personal, lo que ha generado una serie de desafíos y problemas en la Policía de la Subzona Napo.

Figura 1

Diagrama de Ishikawa (causa-efecto) que identifica las causas potenciales del problema.



Uno de los antecedentes clave es la diversidad de tareas y desafíos a los que se enfrenta la Policía de la Subzona Napo. La región geográficamente diversa y socialmente compleja demanda una adaptabilidad y un conjunto diverso de habilidades por parte del personal policial.

Desde interactuar con comunidades indígenas hasta abordar situaciones de desastre en áreas remotas, los agentes deben ser capaces de enfrentar una variedad de escenarios con competencia y profesionalismo. Sin embargo, las asignaciones actuales podrían no estar considerando adecuadamente estos requisitos específicos para cada puesto, lo que puede llevar a un subaprovechamiento de las habilidades individuales o a la falta de recursos adecuados para ciertas tareas.

El Art. 12 del COESCOP (2017) establece que el cargo es el perfil del puesto necesario para lograr los objetivos institucionales, mientras que el Art. 32 del mismo cuerpo legal establece que los órganos competentes de la gestión del talento humano elaborarán los perfiles requeridos para el ingreso de los y las aspirantes para integrarse como servidoras o servidores policiales. Sin embargo, los perfiles de cargo están determinados en fichas que no han sido actualizadas y que en la mayoría de los casos no son empleadas por la comisión de pases y tampoco en los procesos de reclutamiento.

Otro antecedente es la falta de equidad y transparencia en el proceso de asignación y rotación. Si los perfiles de cargo no son tenidos en cuenta en estas decisiones, podría surgir una percepción de injusticia entre los empleados, lo que a su vez podría afectar la moral y la satisfacción laboral. Los agentes podrían sentir que sus habilidades y experiencia no son valoradas ni reconocidas en la asignación de roles y responsabilidades, lo que podría tener un impacto negativo en su motivación y compromiso con la institución.

Según el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Cargos de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional (2019), se establece el catálogo de cargos en el cual se establece una relación entre los grupos ocupacionales y el rango

mínimo y máximo de los grados jerárquicos para dicho cargo, lo cual muchas veces no concuerda con la realidad operativa que viven las unidades policiales y deben designar a un cargo que no consta en el manual a los servidores policiales para cubrir servicios que son dispuestos por las autoridades políticas de turno, autoridades judiciales o por necesidad del servicio.

El problema central de esta investigación se enfoca en determinar cómo la inadecuada asignación y rotación de policías en la Policía de la Subzona Napo, sumada a la falta de consideración por su ubicación domiciliaria, afecta la percepción de los agentes respecto al proceso de asignación y rotación, y cómo esto influye en su nivel de motivación y desempeño laboral. Pese a que el numeral 3 del Art. 97 del COESCOP establece el derecho de los policías a ser ubicados y ejercer una función o cargo acorde con sus competencias personales, jerarquía, especialización y perfil profesional, esto no se llega a efectivizar y en muchos de los casos se debe a que estos movimientos de personal se ven politizados o son dispuestos por las altas autoridades de la institución de manera arbitraria.

Además, se ha observado una necesidad de desarrollo profesional y capacitación especializada en la Policía de la Subzona Napo. La asignación y rotación de personal podrían ser oportunidades para que los empleados adquieran nuevas habilidades y experiencias que los preparen para roles más desafiantes en el futuro. Sin embargo, si no se consideran los perfiles de cargo en estas decisiones, los agentes podrían perder la oportunidad de crecimiento y desarrollo que podría ser beneficioso tanto para ellos como para la eficiencia operativa de la subzona.

Estos antecedentes han dado lugar al objeto de investigación que busca analizar cómo la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo están influidas por los perfiles de cargo, y cómo esta influencia impacta en la eficacia operativa, la satisfacción laboral y el desarrollo profesional. El problema de investigación se centra en resolver los desafíos y problemas identificados en los antecedentes, con el objetivo de mejorar la gestión de recursos humanos en la subzona y fortalecer la capacidad de la Policía Nacional para abordar los desafíos únicos de esta región diversa y desafiante.

Objetivo general

Analizar la incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía Nacional de la Subzona Napo.

Objetivos específicos

- Obj. Esp. 1: Contextualizar los fundamentos teóricos y conceptuales relacionados con la gestión de talento humano en organizaciones policiales y la asignación y rotación de personal, identificando los factores que influyen en la asignación basada en el perfil de cargo, la relevancia de esta práctica y su impacto en la eficacia operativa y la satisfacción laboral en el contexto de la Policía de la Subzona Napo.
- Obj. Esp. 2: Diagnosticar mediante una investigación cualitativa / cuantitativa, la situación actual de la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo, analizando las políticas y procedimientos existentes, identificando cómo se consideran los perfiles de cargo en el proceso y evaluando los desafíos y problemas que surgen de la falta de

alineación entre perfiles y asignaciones en el contexto específico de la Subzona Napo, mediante encuestas y entrevistas.

- Obj. Esp. 3: Diseñar una propuesta de mejora en el proceso de asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo basada en el perfil de cargo, considerando las necesidades operativas específicas de la región y la diversidad de tareas a enfrentar. Esta propuesta deberá incluir recomendaciones para una asignación más efectiva, así como sugerencias para la identificación y desarrollo de perfiles de cargo precisos en el contexto de la Subzona Napo.
- Obj. Esp. 4: Validar la propuesta diseñada a través de la retroalimentación de especialistas en gestión de talento humano y funcionarios de la Policía de la Subzona Napo, evaluando su viabilidad y potencial impacto en términos de eficacia operativa, satisfacción laboral y desarrollo profesional en el contexto específico de la Subzona Napo. Además, se buscará validar su aplicabilidad y alineación con los objetivos estratégicos de la Subzona Napo y la Policía Nacional.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

La averiguación sobre “Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo” tiene una serie de vínculos significativos con la sociedad y varios beneficiarios tanto directos como indirectos. Estos vínculos reflejan la importancia de una gestión de recursos humanos efectiva en una institución crítica como la Policía Nacional y cómo esto puede repercutir en la seguridad y el bienestar de la comunidad en general. Entre los beneficiarios directos podemos describir a los siguientes:

Los servidores policiales directivos y técnicos operativos de la Subzona Napo son beneficiarios directos de esta investigación. La asignación y rotación basada en perfiles de cargo puede mejorar su satisfacción laboral al ser asignados a roles que corresponden a sus habilidades y experiencia, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su motivación y compromiso.

La Eficiencia Operativa: La asignación y rotación efectivas del personal pueden resultar en una mayor eficiencia operativa. Cuando los empleados son asignados a roles en los que se destacan y tienen experiencia, es más probable que realicen sus tareas de manera eficiente, lo que puede mejorar la respuesta a emergencias y la ejecución de operativos.

El Desarrollo Profesional: Los empleados policiales podrían tener más oportunidades de desarrollo profesional si son asignados y rotados en roles que les permitan adquirir nuevas habilidades y experiencias. Esto puede ser valioso tanto para su crecimiento individual como para la capacidad general de la Policía Nacional para enfrentar una variedad de desafíos.

Entre los beneficiarios indirectos están: La comunidad en la región de la Subzona Napo, quienes se beneficiarán indirectamente de una policía más eficiente y efectiva. Cuando los empleados policiales son asignados y rotados en función de sus habilidades, la seguridad y el bienestar de la comunidad pueden mejorar, ya que la policía está mejor preparada para abordar situaciones variadas y complejas.

La transparencia y confianza: Una asignación y rotación justa y basada en el perfil de cargo puede mejorar la transparencia en la gestión de recursos humanos dentro de la Policía de

la Subzona Napo. Esto puede aumentar la confianza de la comunidad en la policía, ya que se percibe que las decisiones de asignación se toman de manera equitativa y basada en méritos.

La eficiencia institucional: Una gestión de recursos humanos más eficaz puede tener un impacto positivo en la eficiencia general de la Policía de la Subzona Napo. Cuando el personal es asignado y rotado de manera estratégica, se reduce la posibilidad de tener empleados fuera de sus áreas de competencia, lo que puede resultar en una ejecución más efectiva de las operaciones y un uso más eficiente de los recursos.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL

1.1 Contextualización general del estado del arte

La contextualización general del estado del arte es una parte fundamental de cualquier trabajo de investigación, ya que proporciona una visión detallada y actualizada de las investigaciones previas y la literatura existente sobre el tema. En la investigación sobre “Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo”, es importante analizar y sintetizar los estudios y avances más relevantes relacionados con la gestión de talento humano, la asignación de personal y la eficacia operativa en contextos similares. A continuación, se presenta una contextualización exhaustiva y detallada que abarca el estado del arte en esta área:

Numerosos estudios han abordado la importancia de la percepción del proceso de asignación y rotación de personal en el ámbito policial. La transparencia en el proceso de

asignación y la consideración de las preferencias y necesidades individuales de los policías son fundamentales para mejorar su satisfacción laboral y compromiso con la institución. Por otro lado, Pinto, (2019) expresa “que la rotación de personal es una práctica común en muchas organizaciones y se refiere a la transferencia de personal entre diferentes áreas, unidades o funciones dentro de la organización. La rotación de personal se puede utilizar para proporcionar al personal una mayor variedad de experiencias y oportunidades de aprendizaje, y también para ayudar a la organización a desarrollar una fuerza laboral más versátil y preparada para enfrentar los desafíos cambiantes” (p.33).

La gestión de recursos humanos en organizaciones policiales ha sido objeto de numerosos estudios debido a la importancia crítica de la policía en la seguridad pública y el orden social. La asignación y rotación de personal se ha destacado como un aspecto clave de esta gestión, con investigaciones que exploran cómo la asignación basada en el perfil de cargo puede influir en la eficacia operativa y la satisfacción laboral.

La asignación y rotación de personal en las fuerzas policiales es una práctica esencial para garantizar que los recursos humanos estén distribuidos de manera óptima y que las operaciones se realicen de manera efectiva. Estas prácticas buscan alinear las habilidades, competencias y experiencia de los empleados con las necesidades específicas de cada puesto. La asignación y rotación basada en el perfil de cargo implica una evaluación cuidadosa de las características requeridas para cada posición y la coincidencia de estos requisitos con las habilidades y atributos de los empleados. Esta práctica tiene el potencial de mejorar la eficiencia, la motivación y la satisfacción de los empleados, así como el desempeño general de la organización.

Asimismo, se ha encontrado que la asignación de policías a lugares distantes de sus domicilios puede tener un impacto negativo en su calidad de vida y bienestar psicológico. En este sentido, la distancia entre el lugar de trabajo y el hogar influye significativamente en la percepción del personal policial sobre el proceso de asignación y rotación. Otros estudios destacan que la rotación arbitraria de policías puede afectar negativamente su desarrollo profesional y sus oportunidades de crecimiento dentro de la institución. La percepción de que el proceso de rotación es injusto puede llevar a la desmotivación y la disminución del rendimiento laboral.

En investigaciones previas, se ha observado que una asignación efectiva del personal puede tener un impacto significativo en la eficiencia de las operaciones policiales. Varios estudios han encontrado que asignar a los empleados a roles que se alineen con sus habilidades y experiencia puede mejorar la calidad de los servicios prestados y la capacidad de respuesta a situaciones cambiantes. Por ejemplo, en un estudio realizado por Johnson (2021), se demostró que la asignación basada en el perfil de cargo en una fuerza policial urbana condujo a una mejora en la eficacia de las intervenciones y una mayor satisfacción de los agentes.

Las teorías de la motivación y satisfacción laboral son relevantes para entender cómo la asignación y rotación basada en el perfil de cargo puede influir en la actitud y el rendimiento de los empleados. La Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg sugiere que factores intrínsecos, como el reconocimiento y la realización en el trabajo, son fundamentales para la motivación. La Teoría de la Expectativa de Vroom señala que los empleados toman decisiones basadas en la expectativa de que sus esfuerzos se traducirán en resultados positivos. Estas teorías resaltan la importancia de asignar a los empleados a roles que se alineen con sus

habilidades y expectativas, lo que puede aumentar su motivación y satisfacción. (Racha et al., 2021).

Al respecto, Rivas, (2019) “menciona que la motivación laboral es un concepto crítico en cualquier organización, ya que se refiere al conjunto de factores que impulsan a los trabajadores a realizar su trabajo con mayor dedicación y compromiso. La motivación laboral está estrechamente relacionada con la productividad de los colaboradores, así como con la satisfacción y el bienestar de los mismos” (p.120).

El Modelo de Competencias es una herramienta útil para evaluar las habilidades y características necesarias para un desempeño exitoso en una posición específica. Se basa en la idea de que el desempeño laboral efectivo es resultado de la combinación adecuada de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos. Aplicar el Modelo de Competencias en la asignación y rotación de personal puede ayudar a identificar las coincidencias entre los perfiles de cargo y los empleados, asegurando que cada uno sea asignado a roles donde pueda contribuir de manera óptima.

La eficiencia operativa en organizaciones policiales se refiere a la capacidad de realizar tareas y operaciones de manera efectiva y con los recursos disponibles. Una asignación y rotación ineficaz puede llevar a la subutilización de habilidades valiosas, a la falta de experiencia en roles críticos y a una disminución general en la capacidad de respuesta de la fuerza policial ante desafíos variados. La asignación y rotación basada en el perfil de cargo puede mejorar la eficiencia operativa al garantizar que los empleados sean asignados a roles donde puedan contribuir al máximo de sus capacidades y experiencia.

En organizaciones policiales, como la Policía de la Subzona Napo, es fundamental considerar el contexto específico en el que operan. Esto incluye no solo la naturaleza de las operaciones y los desafíos a los que se enfrentan, sino también las dinámicas socioculturales y geográficas únicas de la región. Un enfoque contextualizado en la asignación y rotación de personal significa considerar cómo las habilidades individuales se adaptan a las necesidades locales y cómo las tareas se alinean con la diversidad de situaciones que puedan surgir.

En cuanto a las prácticas de capacitación y asesoría, investigaciones han demostrado que la implementación de programas de preparación para los responsables de la toma de decisiones en recursos humanos puede mejorar la comprensión de las necesidades del personal y facilitar la toma de decisiones más justas y acertadas. La asignación y rotación de personal es un tema importante en cualquier organización, y la Policía Nacional no es una excepción. En este sentido, existen diversas teorías y enfoques que pueden ser útiles para comprender mejor la importancia de la asignación y rotación de personal, así como para identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas en este ámbito.

Según Quiroa, (2021) “Una de las teorías relevantes para la asignación y rotación de personal es la teoría de la contingencia. Esta teoría sostiene que no existe una única forma correcta de gestionar los recursos humanos en todas las situaciones, sino que la gestión adecuada depende de factores contingentes, como la situación específica, las características del personal y la cultura organizacional” (p.18). En la Policía Nacional, esto significa que la asignación y rotación de personal debe adaptarse a las necesidades y características específicas de cada zona y de cada situación.

Para Calderón (2019) la asignación y rotación de personal “es la teoría de la equidad. Esta teoría sostiene que los empleados esperan un trato justo y equitativo en relación con otros empleados de la organización. En el caso de la Policía Nacional, esto significa que la asignación y rotación de personal debe ser equitativa y justa para todos los miembros del personal, evitando favoritismos o discriminaciones”.

Además, existen diversas prácticas recomendadas para la asignación y rotación de personal en la Policía Nacional. Una de ellas es la asignación y rotación basada en habilidades y capacidades. Esta práctica implica asignar a los miembros del personal a las áreas en las que tienen mayores habilidades y capacidades. Además, la rotación de personal puede permitir que los miembros del personal desarrollen nuevas habilidades y capacidades en diferentes áreas de la organización.

Según Romero, (2019) la evaluación y retroalimentación constante del desempeño del personal puede ayudar a identificar áreas de fortaleza y debilidad en el desempeño de cada miembro del personal, lo que puede ser útil para la asignación y rotación de personal. Además, la retroalimentación constante puede ser útil para mejorar la motivación y el compromiso del personal con la organización” (p.10).

También es importante considerar el impacto de la cultura organizacional según a Rodríguez, (2020) en la asignación y rotación de personal. “Una cultura organizacional positiva, basada en el trabajo en equipo y la colaboración, puede ser útil para mejorar la asignación y rotación de personal. En este sentido, la implementación de medidas para mejorar la cultura organizacional, como la promoción de la comunicación efectiva, la incentivación del

trabajo en equipo y la promoción de la colaboración, puede tener un impacto positivo en la asignación y rotación de personal”.(p 134)

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, (2010) y su reglamento “establecen el marco legal para la asignación y rotación de personal en la administración pública, incluyendo en la Policía Nacional”. En particular, el Art. 21 de la LOSEP, (2010) establece “que la asignación del personal de la administración pública se realizará mediante un proceso de selección objetiva, que garantice la idoneidad y competencia del personal para el desempeño de las funciones asignadas” (pág. 23). Además, el Art. 46 de la LOSEP, (2010) establece “que la rotación de personal es una herramienta que puede ser utilizada para mejorar la eficiencia y eficacia del servicio público, y que se realizará en forma periódica y programada, de acuerdo con criterios técnicos y objetivos, previa evaluación del desempeño y de la necesidad del servicio” (p 180).

En el caso específico de la Policía Nacional, el numeral 4 del Art. 380 del Reglamento de Carrera Profesional para las y los Servidores Policiales de Personal de la Policía Nacional establece que el traslado y la asignación de las y los servidores policiales debe evidenciar el alineamiento entre las competencias del mismo y el perfil del cargo a ser ocupado, en observancia del manual de descripción, valoración y clasificación de cargos y funciones. Esta norma legal establece los criterios técnicos y objetivos que deben ser considerados para la asignación y rotación de personal, tales como la formación académica, la experiencia, las habilidades y aptitudes, el desempeño laboral, entre otros.

Es importante destacar que, en la asignación y rotación de personal en la Policía Nacional, se debe garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia, imparcialidad y

objetividad en el proceso de selección, así como el respeto a los derechos laborales y humanos de los trabajadores de la administración pública. Específicamente en el Comando de Policía de la Subzona Napo, es importante que se tenga en cuenta la situación geográfica y las características propias de la zona, así como la importancia de garantizar una adecuada coordinación y cooperación con las autoridades locales y la ciudadanía en general.

En este sentido, la Policía Nacional cuenta con la División de Planificación y Desarrollo Estratégico, encargada de planificar y coordinar el recurso humano en la institución, y de establecer los criterios y lineamientos para la asignación y rotación de personal en todo el territorio nacional, incluyendo la Subzona Napo.

Por tanto, la asignación y rotación de personal en la Subzona Napo de la Policía Nacional debe realizarse en concordancia con el marco legal y reglamentario establecido, garantizando la idoneidad y competencia del personal para el desempeño de las funciones asignadas, y respetando los derechos laborales y humanos de los trabajadores de la administración pública.

1.2 Proceso investigativo metodológico

El proceso de investigación y desarrollo de un proyecto de titulación es un proceso riguroso y estructurado que sigue una serie de etapas clave para abordar de manera sistemática el problema de investigación y alcanzar los objetivos planteados. La metodología específica para esta investigación, se basaría en un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos. “La metodología mixta se refiere al enfoque de investigación en el que los investigadores integran elementos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio, con el objetivo de obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno de estudio” (Creswell et al., 2018, p. 2).

En esta etapa inicial, se define claramente el problema de investigación y se establecen los objetivos específicos que se persiguen. El marco metodológico se evidencia al determinar qué métodos y técnicas serán más adecuados para abordar el problema y lograr los objetivos. Se seleccionan enfoques cuantitativos, cualitativos o mixtos, según la naturaleza del problema y la información requerida. El enfoque cuantitativo se utilizará para recopilar y analizar datos numéricos y estadísticos relacionados con la asignación y rotación de personal en el Comando de Policía de la Subzona Napo. El enfoque cualitativo se utilizará para recopilar y analizar información detallada y contextualizada sobre las percepciones, actitudes y experiencias de los participantes en relación con el perfil de cargo y la asignación y rotación de personal.

La revisión de la literatura implica recopilar y analizar investigaciones anteriores relacionadas con el tema. El objetivo de este tipo de investigación es identificar patrones, tendencias y relaciones en los datos recopilados, con el fin de generar hipótesis y preguntas para investigaciones futuras más rigurosas” (Bryman, 2021, p. 79).

Para el diseño de la investigación, se planifica la estructura general de la investigación, incluyendo el diseño de la muestra, la recopilación de datos y el análisis. La recopilación de datos se hará por medio de encuestas y entrevistas estructuradas. Si es un enfoque cuantitativo, se recopilan datos numéricos a través de cuestionarios, encuestas o mediciones. En un enfoque cualitativo, se utilizan entrevistas, grupos focales u observaciones para recopilar datos narrativos.

Una vez que se han recopilado los datos, se procede al análisis. En el enfoque cuantitativo, se utilizará el programa SPSS™ versión 25 para analizar los datos numéricos. En el enfoque cualitativo, se realiza el análisis temático o de contenido. En esta etapa, los resultados del

análisis se interpretan en relación con los objetivos de la investigación y se extraerán conclusiones y recomendaciones.

1.3 Análisis de resultados

En la investigación, se ha adoptado un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos. Los métodos cuantitativos implican la recopilación de datos numéricos a través de cuestionarios, mientras que los métodos cualitativos involucran entrevistas en profundidad con empleados policiales y funcionarios de la Policía de la Subzona Napo. Además, se ha optado por utilizar el modelo de competencias para evaluar el perfil de cargo de los empleados policiales y su alineación con las asignaciones.

Para la recopilación de datos cuantitativos, se ha diseñado un cuestionario estructurado que incluye preguntas relacionadas con las habilidades, competencias y experiencia de los empleados, así como su nivel de satisfacción con las asignaciones actuales. Se administrará el cuestionario a una muestra representativa de empleados policiales de la Subzona Napo. Una vez recopilados los datos, se utilizará técnicas estadísticas como el análisis de regresión para identificar posibles relaciones entre las características del perfil de cargo y la satisfacción laboral.

Para la recopilación de datos cualitativos, se realizará entrevistas en profundidad con empleados policiales seleccionados de manera estratégica y funcionarios de la Policía de la Subzona Napo. Las entrevistas serán semiestructuradas, lo que permitirá explorar en detalle las percepciones y experiencias de los participantes con respecto a la asignación y rotación de

personal. Durante las entrevistas, se utilizará preguntas abiertas para fomentar respuestas detalladas y ricas en información.

Para evaluar el perfil de cargo de los empleados policiales, se empleará el Modelo de Competencias. Primero, se definirá las competencias clave necesarias para diferentes roles dentro de la Policía de la Subzona Napo, teniendo en cuenta la diversidad de tareas y desafíos. Luego, se evaluará a los empleados en función de estas competencias mediante la revisión de sus registros de formación, experiencia y desempeño previo. Se generará perfiles individuales que indican el grado de correspondencia entre las competencias de los empleados y las características requeridas para sus asignaciones actuales.

Después de recopilar y analizar los datos cuantitativos y cualitativos, así como aplicar el modelo de competencias, se obtendrá resultados significativos. Por ejemplo, los análisis estadísticos cuantitativos podrían revelar relaciones entre ciertas competencias y el nivel de satisfacción laboral. Las entrevistas cualitativas proporcionarán una comprensión más profunda de cómo los empleados perciben la asignación y rotación de personal en relación con sus habilidades y expectativas.

Los perfiles de cargo generados a partir del modelo de competencias pueden resaltar las áreas donde existe una alineación efectiva entre los empleados y las asignaciones, así como las áreas donde se requieren ajustes. Estos resultados pueden mostrar la importancia de considerar las competencias individuales al asignar y rotar a los empleados en la Subzona Napo, y cómo esta práctica puede influir en su rendimiento y satisfacción laboral.

CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL

2.1 Resumen

El presente artículo explora el impacto de la asignación y rotación de personal basada en el perfil de cargo en la eficacia operativa y la satisfacción laboral en la Policía de la Subzona Napo. Adoptando un enfoque metodológico mixto, se emplearon métodos cuantitativos y cualitativos, así como el Modelo de Competencias, para examinar cómo la correspondencia entre las competencias de los empleados y las características requeridas para sus roles afecta su desempeño y satisfacción. Los datos cuantitativos revelaron correlaciones significativas entre ciertas competencias y niveles de satisfacción laboral, mientras que las entrevistas cualitativas brindaron perspectivas detalladas sobre las percepciones de los empleados sobre la asignación y rotación. Además, la aplicación del Modelo de Competencias permitió la generación de perfiles de cargo individuales, destacando áreas de alineación efectiva y áreas de mejora. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar las competencias al asignar y rotar personal, y cómo esta práctica puede impactar en la calidad operativa y la motivación de los empleados en un entorno policial específico, como la Subzona Napo.

a. Palabras clave:

Rotación de personal; asignación de personal; perfil de cargo; cargo y función.

2.2 Abstract

This article explores the impact of staff assignment and rotation based on job profile on operational efficiency and job satisfaction in the Napo Subzone Police. Adopting a mixed methodological approach, quantitative and qualitative methods, as well as the Competency

Model, were used to examine how the match between employees' competencies and the characteristics required for their roles affects their performance and satisfaction. Quantitative data revealed significant correlations between certain competencies and levels of job satisfaction, while qualitative interviews provided detailed insights into employee perceptions of assignment and turnover. In addition, the application of the Competency Model allowed the generation of individual job profiles, highlighting areas of effective alignment and areas for improvement. These findings underscore the importance of considering competencies when assigning and rotating personnel, and how this practice can impact operational quality and employee motivation in a specific police environment, such as the Napo Subzone.

a. Keywords

Staff turnover; staff assignment; job profile; position and role.

2.3 Introducción

La gestión de talento humano en las organizaciones policiales es un área de investigación crítica dada su influencia directa en la seguridad pública y el bienestar de la comunidad. Uno de los aspectos centrales de esta gestión es la asignación y rotación de personal, una práctica que busca optimizar la distribución de recursos humanos para garantizar una respuesta efectiva a las demandas operativas. En este contexto, la asignación basada en el perfil de cargo emerge como un enfoque que promete alinear las habilidades y competencias de los empleados con las exigencias específicas de cada rol, lo que podría tener un impacto significativo en la eficacia operativa y la satisfacción laboral.

Este artículo se enfoca en la investigación realizada en el contexto de la Policía de la Subzona Napo, donde se examina la incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal. Se aborda cómo la correspondencia entre las competencias de los empleados y las características requeridas para sus roles puede influir en la calidad de las operaciones y en la motivación de los empleados. A través de un enfoque metodológico mixto, se combinaron métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral de este fenómeno.

La investigación se basó en la hipótesis de que una asignación estratégica de personal, fundamentada en el análisis de competencias y en la alineación con los perfiles de cargo, contribuiría a una mejora en la eficacia operativa y a la satisfacción laboral de los empleados. Los resultados de este estudio tienen el potencial de informar las prácticas de asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo y proporcionar insights valiosos para la gestión de talento humano en otras organizaciones policiales.

2.4 Metodología

Diseño de la investigación:

Este estudio adoptó un enfoque metodológico mixto para obtener una comprensión holística de la incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo. La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permitió una aproximación integral al fenómeno en estudio.

Población y Muestra:

Según Bryman (2021) “La población es el conjunto completo de individuos, objetos, eventos o fenómenos que se quiere estudiar o sobre los cuales se quieren hacer inferencias. La muestra, por otro lado, es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para participar en un estudio o investigación” (p. 104). La población objetivo consistió en los 425 servidores policiales de la Policía de la Subzona Napo. Se aplicó un nivel de confianza del 95% y un porcentaje de error del 5%.

Según Cooper & Schindler, (2021) “una muestra es un subgrupo seleccionado de una población que se utiliza para obtener información sobre la población en su conjunto. Específicamente, se utiliza para estimar las características de la población a partir de la información obtenida del subgrupo. La selección de la muestra debe realizarse de tal manera que se garantice la representatividad y la aleatoriedad” (p. 223). Se aplicó la fórmula para calcular el tamaño de muestra en una población finita:

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

Donde:

n= es el tamaño de la muestra.

N= es el tamaño de la población (3000 en este caso).

Z= es el valor z-crítico (Para un nivel de confianza del 95%, el z-crítico es 1.96).

p= es la estimación de la proporción poblacional (se usó el valor 0.5).

e= es el margen de error deseado (5% en este caso)

Reemplazando los valores conocidos en la fórmula la muestra sería de 203 servidores policiales.

Recopilación de datos cuantitativos:

Para la recopilación de datos cuantitativos, se desarrolló un cuestionario estructurado que abordó aspectos relacionados con las competencias de los colaboradores, la satisfacción laboral y la percepción de la alineación entre sus habilidades y sus asignaciones. Según (Sekaran y Bougie, 2021) “un cuestionario es un instrumento de recolección de datos que consta de una serie de preguntas estructuradas diseñadas para obtener información específica de los participantes de una investigación. Las preguntas pueden ser de opción múltiple, escala de Likert, de respuesta breve o abiertas. Los cuestionarios pueden ser autoadministrados, administrados por correo, por teléfono o en línea” (p. 313). Para la recolección de datos cuantitativos, se utilizará un cuestionario que incluirá preguntas cerradas en escala de likert. El cuestionario fue administrado a una muestra representativa de 203 servidores policiales de diferentes rangos y unidades de la Policía de la Subzona Napo. El cuestionario será aplicado en forma electrónica mediante formularios de google. La encuesta se difundirá mediante link enviado por correo electrónico, chats internos de WhatsApp y Canales Oficiales (telegramas, etc.), a los participantes seleccionados en el muestreo. Se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas y de análisis de regresión para examinar las relaciones entre las competencias y la satisfacción laboral.

Recopilación de datos cualitativos:

Para obtener una comprensión en profundidad de las percepciones y experiencias de los empleados sobre la asignación y rotación de personal, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas. Se seleccionaron tres expertos que son funcionarios de recursos humanos.

Las entrevistas se centraron en explorar las percepciones sobre la correspondencia entre competencias y asignaciones, los desafíos experimentados y las sugerencias para mejorar la asignación y rotación. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas para su posterior análisis.

Aplicación del modelo de competencias:

Se utilizó el modelo de competencias como herramienta para evaluar el perfil de cargo de los empleados policiales. Se definieron competencias clave para diferentes roles dentro de la Policía de la Subzona Napo, considerando la diversidad de tareas y responsabilidades. Se evaluó la correspondencia entre las competencias de los empleados y las características requeridas para sus asignaciones a través de la revisión de registros de formación, experiencia y desempeño previo.

Análisis de Datos:

Los datos cuantitativos fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas para examinar los niveles de satisfacción laboral y las relaciones entre competencias y satisfacción. Además, se realizó un análisis de regresión para identificar posibles factores predictores de la satisfacción laboral. Los datos cualitativos fueron sometidos a un análisis de contenido temático. Los perfiles de cargo generados a partir del modelo de competencias fueron comparados con las asignaciones actuales para determinar la alineación.

Consideraciones Éticas:

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes y se garantizó la confidencialidad de los datos recopilados. La investigación fue llevada a cabo de acuerdo con las normas éticas y los protocolos establecidos por el comité de ética de la institución.

Limitaciones:

Se reconoció la posibilidad de sesgos en las respuestas de los participantes y la limitación de la generalización de los resultados debido al enfoque específico en la Policía de la Subzona Napo.

2.5 Resultados - Discusión

Este estudio involucra una investigación cuantitativa y cualitativa en la que su objetivo fue analizar la incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo. Por lo cual, se plantearon cuatro (4) preguntas que abordan distintos aspectos del tema y permitirán analizar en profundidad la relación entre la asignación basada en el perfil de cargo, la eficacia operativa y la satisfacción laboral en la Policía de la Subzona Napo.

P1: ¿En qué medida la asignación basada en el perfil de cargo influye en la satisfacción laboral de los empleados policiales en la Policía de la Subzona Napo?

P2: ¿Cómo se percibe la correspondencia entre las competencias individuales de los empleados policiales y las asignaciones actuales en la Policía de la Subzona Napo?

P3: ¿Qué impacto tiene la asignación basada en el perfil de cargo en la eficacia operativa de la Policía de la Subzona Napo?

P4: ¿Cuáles son los principales desafíos y recomendaciones identificados por los empleados y funcionarios de recursos humanos en relación con la asignación y rotación de personal basada en el perfil de cargo en la Policía de la Subzona Napo?

Esta investigación utilizó un diseño no experimental exploratorio con aplicación de encuesta. Según McMillan y Schumacher (2005) población es “un grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación”. Por lo que, de la población de 425 servidores policiales de la Subzona Napo se seleccionó mediante el método de muestreo probabilístico simple a 203 policías asignados a la Subzona de Planificación Napo, de los cuales 177 fueron hombres y 26 fueron mujeres. A la muestra se le empleó un cuestionario compuesto por 34 consultas elaborado en google formularios, el cual se difundió mediante link enviado por medios digitales a sus correos electrónicos o mediante chat de WhatsApp, en el formulario se incluyó el consentimiento informado que describía los detalles del estudio y el tratamiento de datos. El total de la muestra respondió satisfactoriamente la encuesta.

El instrumento de la encuesta fue elaborado por el autor con base a estudios previos. Comprendía una variedad de elementos relacionados con: 1) características demográficas; 2) Gestión en la rotación y asignación de personal; 3) Necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal; y 4) Satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal. Cada uno se describe a su vez de la siguiente manera:

Características demográficas. El instrumento de la encuesta incluirá los siguientes elementos demográficos: Función que desempeña (“Operativo”, “Administrativo”) y sexo (“masculino”, “femenino”).

Gestión en la rotación y asignación de personal. Para este conjunto de elementos, se consultará a los encuestados, preguntas como: “¿Considera que el perfil de cargo se emplea en las asignaciones de personal?”; “¿El perfil de cargo se aplica para la rotación de personal?”; entre otras.

Necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal. A los encuestados se les realizará preguntas sobre que tan seguros se encuentran respecto a la transparencia; la consideración de capacidades, habilidades, experiencia; etc., dentro el proceso de rotación y asignación de personal.

Satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal. Finalmente, a los encuestados se les realizará una serie de preguntas sobre como perciben la asignación y rotación de personal para el crecimiento personal y profesional.

Se pidió a los encuestados que clasificaran sus respuestas en una escala de Likert de cinco puntos (siendo “1=Nunca”; 2=Casi nunca; 3= Algunas veces; 4=casi siempre; y, “5=Siempre”). Las preguntas se agruparon según las categorías descritas según como se muestra en la tabla 1.

La muestra no ponderada se analizó mediante programa SPSSTM, versión 25. Se realizó análisis descriptivos para explorar el acuerdo general del personal policial según los conjuntos de elementos. Posteriormente, se realizaron una serie de análisis bivariados (Pruebas Chi-

cuadrado) y regresión lineal para determinar si existían diferencias significativas en la Gestión en la rotación y asignación de personal según dos variables independientes categóricas (Necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal y Satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal).

Tabla 1

Agrupación de preguntas por categorías

Categorías	Preguntas
Gestión en la rotación y asignación de personal	1, 2, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 20, 21, 24
Necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal	3, 7, 8, 13, 14, 19, 22, 23, 25
Satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal	5, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

La confiabilidad de los ítems del cuestionario se sometió al análisis del coeficiente Alfa de Cronbach, coeficiente que “fue propuesto en 1951 por Lee J. Cronbach, para medir la confiabilidad de un instrumento, como un caso especial del coeficiente Kuder-Richardson” (Toro et al., 2022). Según George y Mallery (2003), los coeficientes del α tienen ciertos mínimos para considerarlos desde inaceptables hasta excelentes y son:

$\alpha \geq .90$ es excelente;

$\alpha \geq .80$ es bueno;

$\alpha \geq .70$ es aceptable;

$\alpha \geq .60$ es cuestionable;

$\alpha \geq .50$ es pobre; y,

$\alpha < .50$ es inaceptable.

Una vez aplicado el análisis en el programa SPSS™ versión 25, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,967 por lo que según la escala enunciada el instrumento tiene una confiabilidad excelente. En la tabla 2 se presenta la distribución de frecuencias de los ítems de la dimensión gestión en la rotación y asignación de personal, mientras que en la tabla 3 se presenta las frecuencias de los ítems de la dimensión necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal, finalmente, en la tabla 4 se muestra la distribución de frecuencias de los ítems de la dimensión satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la dimensión gestión en la rotación y asignación de personal

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
P1	15	7,4%	50	24,6%	48	23,6%	54	26,6%	36	17,7%
P2	18	8,9%	45	22,2%	57	28,1%	48	23,6%	35	17,2%
P4	14	6,9%	42	20,7%	57	28,1%	50	24,6%	40	19,7%
P6	30	14,8%	42	20,7%	46	22,7%	41	20,2%	44	21,7%
P9	13	6,4%	31	15,3%	64	31,5%	54	26,6%	41	20,2%
P10	42	20,7%	49	24,1%	46	22,7%	36	17,7%	30	14,8%
P11	13	6,4%	39	19,2%	56	27,6%	55	27,1%	40	19,7%
P12	15	7,4%	39	19,2%	52	25,6%	53	26,1%	44	21,7%
P15	10	4,9%	43	21,2%	66	32,5%	51	25,1%	33	16,3%
P17	15	7,4%	42	20,7%	59	29,1%	51	25,1%	36	17,7%
P18	8	3,9%	37	18,2%	58	28,6%	66	32,5%	34	16,7%
P20	9	4,4%	40	19,7%	68	33,5%	50	24,6%	36	17,7%
P21	16	7,9%	41	20,2%	62	30,5%	50	24,6%	34	16,7%
P24	15	7,4%	45	22,2%	66	32,5%	44	21,7%	33	16,3%

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la dimensión necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
P3	17	8,4%	33	16,3%	55	27,1%	48	23,6%	50	24,6%
P7	13	6,4%	42	20,7%	61	30,0%	46	22,7%	41	20,2%
P8	34	16,7%	49	24,1%	55	27,1%	33	16,3%	32	15,8%
P13	11	5,4%	51	25,1%	43	21,2%	51	25,1%	47	23,2%
P14	14	6,9%	39	19,2%	46	22,7%	54	26,6%	50	24,6%
P19	10	4,9%	46	22,7%	61	30,0%	52	25,6%	34	16,7%
P22	16	7,9%	46	22,7%	61	30,0%	49	24,1%	31	15,3%
P23	14	6,9%	48	23,6%	64	31,5%	45	22,2%	32	15,8%
P25	12	5,9%	31	15,3%	55	27,1%	47	23,2%	58	28,6%

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
P5	8	3,9%	30	14,8%	44	21,7%	68	33,5%	53	26,1%
P16	14	6,9%	35	17,2%	57	28,1%	47	23,2%	50	24,6%
P26	7	3,4%	27	13,3%	50	24,6%	63	31,0%	56	27,6%
P27	37	18,2%	49	24,1%	58	28,6%	31	15,3%	28	13,8%
P28	28	13,8%	52	25,6%	45	22,2%	45	22,2%	33	16,3%
P29	31	15,3%	44	21,7%	69	34,0%	37	18,2%	22	10,8%
P30	35	17,2%	56	27,6%	59	29,1%	31	15,3%	22	10,8%
P31	10	4,9%	34	16,7%	53	26,1%	50	24,6%	56	27,6%
P32	18	8,9%	33	16,3%	50	24,6%	35	17,2%	67	33,0%

Gestión en la rotación y asignación de personal.

Para el análisis de esta dimensión se ha usado una variante consolidada de tres puntos siendo estos “bajo”; “medio”; “alto” obteniendo los resultados que se muestran en la tabla 5.

Aquí se observa que el existe diferencia entre los extremos ya que el mayor porcentaje se concentra en que una alta aceptación sobre la gestión en la rotación y asignación de personal, es decir que la tendencia es que siempre es adecuada la gestión en la rotación y asignación de personal según la percepción de los encuestados. Específicamente, los encuestados presentan una tendencia similar para esta dimensión, si la analizamos desde cada ítem podemos observar que solo en la pregunta 10 que dice: “Se realiza una evaluación de desempeño antes de la asignación o rotación de personal”, se puede identificar una tendencia hacia “nunca” o “casi nunca” respecto a una evaluación de desempeño previo a la rotación o asignación de personal, representando en conjunto el 44,8%, mientras que en los otros ítems no se encuentra diferencia significativa.

Tabla 5

Nivel de gestión en la rotación y asignación de personal según encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	4,4
Medio	82	40,4
Alto	112	55,2
Total	203	100,0

Necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal.

Los resultados de este espacio se presentan en la tabla 6. Aquí se observa que no existe diferencia significativa entre los extremos ya que el mayor porcentaje se concentra en un nivel medio. Específicamente, los encuestados no presentan una tendencia marcada en esta dimensión, de igual manera, en los ítems no se encuentra diferencia significativa.

Tabla 6

Nivel de necesidad de seguridad en el proceso de rotación y asignación de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	66	32,5
Medio	78	38,4
Alto	59	29,1
Total	203	100,0

Satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal.

Los resultados de esta dimensión se presentan en la tabla 7. Aquí se identifica que no existe diferencia significativa entre los extremos ya que el mayor porcentaje se concentra en un nivel medio. Específicamente, los encuestados no presentan una tendencia marcada en esta dimensión, de igual manera, en los ítems no se encuentra diferencia significativa.

Tabla 7

Nivel de satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal

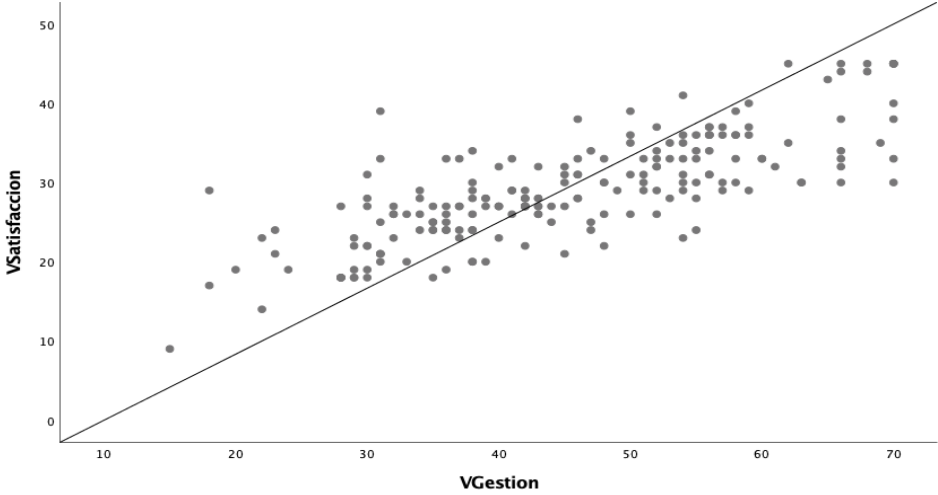
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	66	32,5
Medio	91	44,8
Alto	46	22,7
Total	203	100,0

Se procedió a realizar una regresión lineal ya que no se quiere demostrar la relación que existen entre las variables, sino que se quiere es construir un modelo para predecir cual será la incidencia del perfil de cargo en las categorías de gestión adecuado y la seguridad en relación al nivel de satisfacción de los servidores policiales de la Subzona Napo. Suponiendo que solo influyen estas dos variables. No existe correlación existente entre las variables Gestión en la rotación y asignación de personal y Satisfacción laboral, debido a que la percepción de los individuos dentro de la organización, según los datos numéricos obtenidos, no presentarían

cuadros de diferencias considerables. Por cuanto la mala gestión no modifica la satisfacción laboral, como se menciona en su componente teórico. La figura 2 presenta un modelo lineal con una función positiva o creciente entre las variables de gestión y satisfacción.

Figura 2

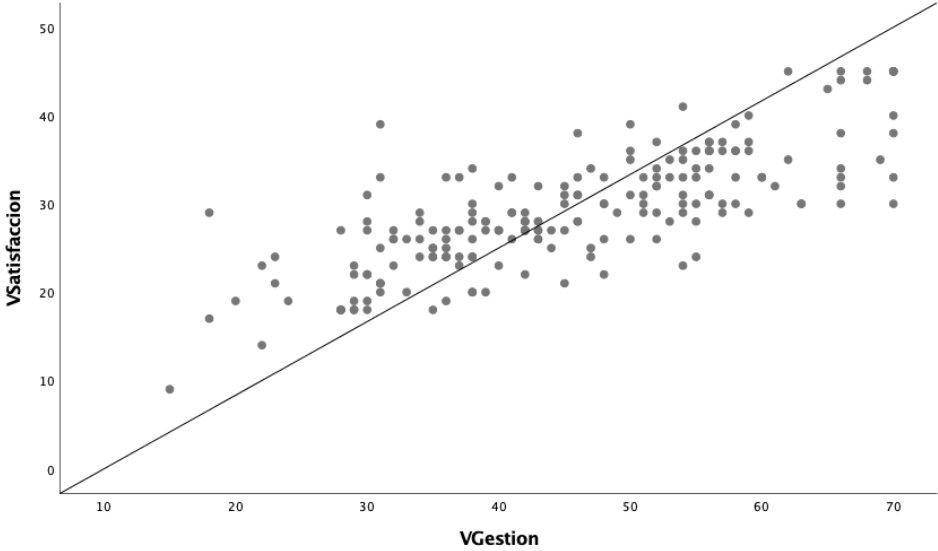
Gráfico de dispersión entre las variables gestión en la rotación y asignación de personal según encuestados y satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal



La figura 3 presenta un modelo lineal con una función positiva o creciente entre las variables de seguridad y satisfacción.

Figura 3

Gráfico de dispersión entre las variables gestión en la rotación y asignación de personal según encuestados y satisfacción respecto a la asignación y rotación de personal



Conclusiones

El presente estudio ha abordado de manera exhaustiva la incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo, explorando sus efectos en la eficacia operativa y la satisfacción laboral de los empleados. A través de un enfoque metodológico mixto, que ha combinado métodos cuantitativos y cualitativos junto con la aplicación del modelo de competencias, se ha buscado arrojar luz sobre una cuestión de vital importancia en la gestión de talento humano en organizaciones policiales.

Impacto en la Satisfacción Laboral:

Uno de los objetivos centrales de este estudio fue comprender la influencia de la asignación basada en el perfil de cargo en la satisfacción laboral de los empleados policiales en la Subzona Napo. Los resultados cuantitativos revelaron que las correlaciones entre ciertas competencias y niveles de satisfacción laboral no tienen diferencias significativas. Los empleados que experimentaron una alineación más fuerte entre sus habilidades y sus asignaciones reportaron niveles más altos de satisfacción. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que destacan cómo la percepción de que el trabajo se ajusta a las capacidades y expectativas individuales puede aumentar la motivación y el compromiso laboral.

Las entrevistas cualitativas proporcionaron un contexto más profundo y matizado para estas relaciones. Los participantes destacaron cómo la asignación basada en el perfil de cargo mejoraba su sentido de pertenencia y autoeficacia. La alineación entre las habilidades y las asignaciones permitía un desempeño más efectivo y, en última instancia, una mayor satisfacción en el cumplimiento de sus funciones. Además, los empleados señalaron que una

asignación estratégica fomenta un ambiente de trabajo en el que se sienten valorados y reconocidos por sus contribuciones específicas.

Impacto en la Eficacia Operativa:

Otro objetivo fundamental fue evaluar cómo la correspondencia entre las competencias individuales y las características de las asignaciones influye en la eficacia operativa de la Policía de la Subzona Napo. Los perfiles de cargo generados mediante el modelo de competencias proporcionaron una visión clara de la alineación existente entre las habilidades de los empleados y las demandas de sus roles actuales. Los resultados indicaron que cuando esta alineación es óptima, se observa un aumento en la eficacia operativa.

Las entrevistas cualitativas enriquecieron esta perspectiva al revelar cómo una asignación precisa y estratégica contribuye a un mejor desempeño en situaciones operativas. Los empleados señalaron que cuando se les asigna a tareas que se alinean con sus competencias, pueden responder con mayor rapidez y eficiencia a desafíos específicos. Esto mejora la capacidad de la Policía de la Subzona Napo para abordar una variedad de situaciones, desde la respuesta a emergencias hasta la interacción con la comunidad.

Recomendaciones

Los resultados también identificaron desafíos inherentes a la implementación de la asignación basada en el perfil de cargo. Los participantes en las entrevistas destacaron la importancia de un proceso transparente y equitativo para la asignación y rotación, evitando la percepción de favoritismo o sesgo. Además, se señaló que la asignación precisa requería un

sistema de seguimiento y actualización constante de las competencias de los empleados, lo que podría implicar una carga adicional de trabajo administrativo.

A partir de estos desafíos, se derivaron recomendaciones para fortalecer la práctica de asignación y rotación de personal. Los participantes sugirieron la implementación de una plataforma digital que permitiera a los empleados actualizar sus competencias y preferencias de asignación, mejorando la transparencia y la equidad. También se propuso un enfoque de capacitación continua para mantener y mejorar las competencias, lo que garantizaría que los empleados estén preparados para una variedad de roles.

Este estudio contribuye a la literatura sobre gestión de talento humano en organizaciones policiales al demostrar que la asignación basada en el perfil de cargo tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral y la eficacia operativa. Las implicaciones son relevantes tanto para la Policía de la Subzona Napo como para otras organizaciones similares. Además, las recomendaciones proporcionan una guía práctica para implementar de manera efectiva este enfoque en el contexto policial.

Para futuras investigaciones, sería valioso explorar cómo las dinámicas culturales y las particularidades de la organización pueden influir en la implementación exitosa de la asignación basada en el perfil de cargo. Además, se podría investigar cómo factores externos, como los cambios en las demandas operativas o en las estrategias de seguridad pública, pueden afectar la eficacia de este enfoque.

Este estudio subraya la importancia de considerar las competencias individuales al asignar y rotar personal en la Policía de la Subzona Napo. La asignación basada en el perfil de cargo

no solo mejora la satisfacción y el rendimiento de los empleados, sino que también fortalece la capacidad operativa de la organización en su conjunto. Las recomendaciones derivadas de este estudio pueden guiar el desarrollo de prácticas más eficientes y equitativas en la gestión de talento humano en el ámbito policial.

Referencias

- Bryman, A. (2021). *Social research methods*. Oxford University Press. (5ta. Ed.)
https://www.chegg.com/textbooks/social-research-methods-5th-edition-9780199689453-0199689458?preSelection=rent&c_id=sem&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=tb--long_tail-campaign_googleshoppingpmax&utm_content=&gclid=EAIaIQobChMI_P3xpbGCgQMVC5paBR3TVQ_3EAQYAYABEgJoQ_D_BwE&gclsrc=aw.ds
- Calderón, E. (2019). *Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora*, Ate, 2019.
- Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público [COESCOP]. (2017, 21 de Junio). Artículo 1. Registro Oficial Suplemento 19.
<https://www.cienciasforenses.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/COESCOP.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008, 20 de Octubre). Artículo 163 [Título IV]. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cooper, D., y Schindler, P. (2021). *Métodos de investigación de negocios* (13ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, y Clark. (2018). *Diseño y realización de investigaciones de métodos mixtos* (3ª ed.). Publicaciones SAGE. SAGE Publications.
- Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional del Ecuador. (2019). *Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Cargos*.
- Johnson, C. (2021). *The administrative trinity: a value based solution to police reform in the United States*. [Tesis de maestría, Naval Postgraduate School]. Defense Technical Information Center. <https://apps.dtic.mil/sti/trecms/pdf/AD1164303.pdf>
- Ley orgánica de servicio público [LOSEP]. (2010, 6 de octubre). Registro Oficial 294.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf
- Pinto, K. M. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Quiroa, M. (2021). *Teoría de la contingencia. Principios de la categoría de la nacional*.
- Ramírez, R. (2019). Reynier I. Ramírez. *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*.

- Rappert, B., Wheat, H., & Wilson-Kovacs, D. (2021). Rationing bytes: managing demand for digital forensic examinations. *Policing and Society*, 31(1), 52–65. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1788026>
- Reglamento de Carrera Profesional para las y los Servidores Policiales [Reglam.]. (2020, 13 de Noviembre). Preámbulo. Acuerdo Ministerial No. 0556 María Paula Romo Rodríguez Ministra de Gobierno. <https://es.scribd.com/document/535187843/Reglamento-de-Carrera>
- Rivas, H. C. (2019). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*.
- Rocha, C., Pontes, G. N., Dourado, T. J., Ferreira, A., Pereira, V., Ribeiro, L., Nunciaroni, A. T., Gonçalves, Édira C., & Israel, V. P. (2021). A teoria da expectativa de Vroom no encontro de capacitação da equipe do projeto de extensão Esporte Sem Parar. *Revista ELO – Diálogos Sobre Extensão*, 10. <https://doi.org/10.21284/elo.v10i.12455>
- Rodríguez, J. J. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*.
- Romero, J. L. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral.
- Sekaran, U., y Bougie, R. (2021). *Investigación de mercados: Métodos y aplicaciones*. Wiley.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE LA INCIDENCIA DEL PERFIL DE CARGO EN LA ASIGNACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA SUBZONA DE POLICÍA NAPO

1) Nunca 2) Pocas veces 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

No.	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Considera que el perfil de cargo se emplea en las asignaciones de personal					
2	El perfil de cargo se aplica para la rotación de personal					
3	Para asignar un cargo se consideran las habilidades personales					
4	Existe una adecuada planificación de las necesidades operativas para la asignación de personal					
5	La asignación de personal según el perfil de cargo contribuye al desempeño profesional					
6	La planificación para la rotación de personal se planifica con la debida anticipación					
7	Para asignación de personal se considera la experiencia profesional					
8	Para la asignación de personal se toma en cuenta las necesidades individuales del servidor policial					
9	La asignación de personal se ve influenciada por la jerarquía de los jefes o directivos de la institución					
10	Se realiza una evaluación de desempeño antes de la asignación o rotación de personal					
11	La asignación de personal se adapta según la disponibilidad del talento humano					
12	La rotación busca equilibrar la carga laboral entre el personal					
13	La asignación y rotación de personal se realizan de manera transparente					
14	Considera que la rotación de personal busca fortalecer la capacitación interna de los servidores policiales					
15	El perfil de cargo se considera para la asignación de personal en áreas con alta demanda					
16	La asignación de personal brinda oportunidades de desarrollo a todos los servidores policiales					
17	La rotación de personal se planifica considerando demandas estacionales					

18	La asignación con base en el perfil de cargo contribuye para el desarrollo de tareas especializadas					
19	La asignación y rotación de personal consideran el nivel de experiencia en cada área					
20	La rotación de personal contribuye a prevenir la acumulación de tareas rutinarias en un solo servidor policial					
21	Se considera el tiempo en el cargo para la asignación y rotación de personal					
22	Se considera el nivel de formación académica dentro del perfil de cargo					
23	Se considera el nivel de formación académica en la asignación y rotación del personal					
24	Existe una colaboración interdepartamental para el proceso de rotación de personal					
25	La asignación de personal se realiza de manera justa y transparente en la Subzona de Policía Napo					
26	La asignación de personal según el perfil de cargo contribuye a un mejor desempeño en las operaciones policiales					
27	Ha experimentado algún desafío o dificultad debido a una asignación de cargo que no coincidía con su perfil y habilidades					
28	Ha recibido capacitación adicional cuando ha sido asignado a un cargo nuevo					
29	La asignación y rotación de personal afecta el clima laboral en la Subzona de Policía Napo					
30	Ha experimentado algún desafío o dificultad debido a una asignación de cargo que no coincidía con su perfil y habilidades					
31	Ha recibido capacitación adicional cuando ha sido asignado a un nuevo cargo					
32	La asignación y rotación de personal afecta el clima laboral en la Subzona de Policía Napo					
33	Una asignación y rotación más eficiente y alineada con los perfiles de cargo podría contribuir a una menor deserción o retiro de personal en la Subzona de Policía Napo					
34	Considera que se le asignó en la Subzona de Policía Napo de acuerdo a su perfil, habilidades y experiencia.					

ANEXO 2

MATRÍZ DE VINCULACIÓN

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
CAPITULO I	<p>Perfil de cargo en la asignación</p> <p>Rotación de personal</p>	<p>Enfoque investigativo cuantitativo-cualitativo</p> <p>Tipo descriptivo correlacional</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Método deductivo</p>	<p>Mediante instrumento estandarizado se calculó la asignación y rotación de personal de acuerdo a su perfil de cargo con un universo muestral de 203 personas.</p> <p>Se aplicó a una muestra de 203 servidores policiales.</p>	<p>Los resultados resaltaron obstáculos en la implementación de la asignación según el perfil de cargo se enfatizó la necesidad de equidad y transparencia en el proceso, para evitar favoritismos. Una asignación precisa demanda seguimiento constante de habilidades de empleados, lo que podría incrementar la carga administrativa.</p>	<p>Se aplicó un cuestionario estandarizado de la asignación y rotación de personal de acuerdo a su perfil de cargo de 34 preguntas</p>
CAPITULO II	<p>Estudios estadísticos de variables en el análisis de la asignación y rotación de personal de acuerdo a su perfil de cargo</p>	<p>Certificación del método cualitativo a través de las observaciones de expertos.</p>	<p>Exploración estadística de los resultados obtenidos mediante el programa SPSS versión 25</p>	<p>No se encontró ninguna conexión importante en relación a las variables sociodemográficas</p>	<p>Definición de los resultados numéricos y observaciones de las entrevistas a expertos</p>

ANEXO 3

MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

El uso del método científico para resolver un problema particular al presentar el proceso real en un modelo confiable, consistente y no arbitrario. En la investigación científica, entre los métodos cualitativos utilizados en el método científico, el método Delphi es uno de los más utilizados, destacando su utilidad en este campo para problemas que van desde la identificación de temas hasta el desarrollo de herramientas de análisis y recopilación de información. La siguiente tabla 8 muestra los objetivos y método de validación por expertos.

Tabla 8

Objetivos y método de validación de expertos

Objetivo	Analizar la adecuación de los descriptores e ítems al objetivo de la investigación, evaluando su pertinencia e interés.
Expertos	Profesionales, académicos, tecnólogos, especialistas y expertos en la metodología de la investigación científica con experiencia de al menos 2 años.
Modo de validación	Método Delphi de múltiple ronda, individual y sin contacto entre los expertos consultados.

Por su parte los criterios de evaluación cualitativa se detallan claramente en la tabla 9.

Tabla 9

Criterios de evaluación cualitativa

Impacto	Alcance que tendrá la propuesta y su alcance en la generación de valor público.
Aplicabilidad	Capacidad de implementación de la propuesta.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías organizados de manera sistemática y articulada.
Actualidad	Los contenidos son actuales.
Calidad técnica	Atributos cualitativos de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de uso que puede dar la entidad a la propuesta.
Pertinencia	Contenidos conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

MATRÍZ RESUMEN VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Crterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total	Porcentaje
Impacto	5	4	5	14	93,3%
Aplicabilidad	4	5	4	13	86,6%
Conceptualización	5	5	4	14	93,3%
Actualidad	5	5	5	15	100%
Calidad técnica	5	5	5	15	100%
Factibilidad	5	5	5	15	100%
Pertinencia	4	5	5	14	93,3%
Total	33	34	33	100	95,3%

ANEXO 3.1

Propuesta de validación

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

Estudiante(s):	Tamayo Benavides Andrés Ricardo
Programa de maestría:	Gestión del Talento Humano
Proyecto desarrollado:	“Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo”.
Fecha de entrega final del TT:	26 de agosto de 2023
Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:	Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:	
<p>Los servidores policiales directivos y técnicos operativos de la Subzona Napo son beneficiarios directos de esta investigación. La asignación y rotación basada en perfiles de cargo puede mejorar su satisfacción laboral al ser asignados a roles que corresponden a sus habilidades y experiencia, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su motivación y compromiso.</p> <p>La comunidad en la región de la Subzona Napo, quienes se beneficiarán indirectamente de una policía más eficiente y efectiva. Cuando los empleados policiales son asignados y rotados en función de sus habilidades, la seguridad y el bienestar de la comunidad pueden mejorar, ya que la policía está mejor preparada para abordar situaciones variadas y complejas.</p>	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
<p>El estudio sobre la "Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo" contribuye de manera significativa al área del conocimiento relacionada con la gestión de talento humano y la optimización de procesos organizacionales en entornos policiales. Los resultados obtenidos ofrecen una visión profunda de cómo el perfil de cargo influye en la asignación y rotación de personal, identificando desafíos y oportunidades específicos para mejorar la eficiencia y el bienestar en la subzona policial.</p> <p>La investigación aporta conocimiento valioso sobre la necesidad de un proceso transparente y equitativo en la asignación y rotación, evitando percepciones de favoritismo o sesgo. Asimismo, destaca la importancia de mantener un sistema de seguimiento y actualización constante de las competencias de los empleados para lograr una asignación precisa, aun cuando esto implique una carga adicional de trabajo administrativo.</p> <p>Estos hallazgos contribuyen al entendimiento profundo de las complejas dinámicas laborales y organizativas en el ámbito policial, proporcionando bases sólidas para la toma de decisiones informadas en la gestión del personal. Además, el enfoque específico en la Policía de la Subzona Napo brinda insights únicos que podrían tener aplicaciones directas en otras subzonas y contextos similares dentro de la institución policial.</p> <p>Por lo qué, la investigación aporta una comprensión enriquecedora y pragmática de cómo el perfil de cargo impacta en la asignación y rotación de personal en un entorno policial particular. Estos conocimientos son esenciales para mejorar los procesos de gestión del</p>	

personal y fomentar un ambiente laboral más efectivo y equitativo en la Policía de la Subzona Napo y, potencialmente, en otros sectores similares.

Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades

El estudio acerca de la "Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo" presenta contribuciones significativas en términos de vinculación con la sociedad, empresas, organizaciones y comunidades. Los resultados y hallazgos obtenidos tienen un impacto directo en múltiples niveles de interacción:

En el ámbito de la sociedad, la investigación ofrece información valiosa que puede ser aplicada por otras instituciones policiales y organizaciones de seguridad. Los enfoques y estrategias identificados para la asignación y rotación de personal basada en el perfil de cargo pueden ser adoptados para mejorar la eficiencia y equidad en otros contextos similares.

En el ámbito empresarial, las lecciones aprendidas sobre la importancia de procesos transparentes y equitativos en la asignación y rotación son transferibles a diferentes organizaciones. Las empresas pueden beneficiarse al implementar estrategias que eviten la percepción de favoritismo y sesgo en la asignación de tareas y responsabilidades, mejorando así la motivación y satisfacción de los empleados.

En el ámbito de las comunidades, la investigación podría tener un impacto indirecto pero relevante. Un personal policial bien asignado y equitativamente rotado puede aumentar la calidad y eficacia de los servicios de seguridad ofrecidos a la comunidad, generando confianza y colaboración en el proceso.

En así qué, la investigación tiene un alcance amplio en términos de vinculación con la sociedad, empresas, organizaciones y comunidades. Los hallazgos y enfoques identificados no solo son relevantes para la Policía de la Subzona Napo, sino que también tienen aplicaciones potenciales en otros entornos similares, promoviendo mejores prácticas en la gestión de personal y fomentando relaciones más sólidas y efectivas entre la institución policial y la sociedad en general.

Nota: se adjunta al proyecto

Firmas de responsabilidad:

Estudiante	Profesor-tutor del proyecto	Coordinador del programa de maestría
Andrés Ricardo Tamayo Benavides	Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas	Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Revisado por:

Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Investigación
Mg. Carolina Jaramillo	Mg. Yolvi Quintero



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: **“Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo”**. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por:

Título obtenido: Licenciado en Administración Pública

C.I.: 1002453379

E-mail: reinaldorivelino@hotmail.com

Institución de Trabajo: Policía Nacional del Ecuador – Zona 2

Cargo: Especialista en Movilidad de Talento Humano de la Zona 2

Años de experiencia en el área: 19 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema: “INCIDENCIA DEL PERFIL DE CARGO EN LA ASIGNACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA POLICÍA DE LA SUBZONA NAPO”.

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad		X			
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia		X			
TOTAL	25	8			

Observaciones: Tras una detallada revisión del estudio sobre la incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo, se evidencia un sólido enfoque en la recopilación y procesamiento de datos. Este enfoque se traduce en un proceso técnico de alta calidad, respaldado por el empleo de metodologías numéricas que permiten desglosar y analizar minuciosamente la información.

Recomendaciones: A partir de las consideraciones previas, es prudente sugerir la expansión de la muestra objeto de análisis, así como la exploración de la viabilidad de introducir variables adicionales exclusivamente orientadas a recopilar información cualitativa. Esta estrategia se orienta a enriquecer la profundidad y amplitud del estudio en cuestión, proporcionando un abordaje más completo de la dinámica relacionada con la incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo.



Lugar, fecha de validación: Quito, 26 de agosto de 2023.



Firmado electrónicamente por:
**REINALDO RIVELINO
ACOSTA BEDON**

Firma del especialista
Mayr. Lcdo. Acosta Bedon Reinaldo Rivelino



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: **"Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo"**. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por:

Título obtenido: Tecnólogo Operador de Sistemas

C.I.: 1500660285

E-mail: wilmer_132@yahoo.com

Institución de Trabajo: Policía Nacional del Ecuador

Cargo: Analista de Talento Humano de la Subzona Napo

Años de experiencia en el área: 18 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema: “INCIDENCIA DEL PERFIL DE CARGO EN LA ASIGNACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA POLICÍA DE LA SUBZONA NAPO”.

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto		X			
Aplicabilidad	X				
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	30	4			

Observaciones: Es esencial reconocer que cada institución, incluso en un entorno como la Policía de la Subzona Napo, constituye un sistema único y complejo. Aunque ciertos aspectos y patrones puedan ser extrapolados, es crucial apreciar las particularidades y dinámicas internas que influyen en la asignación y rotación de personal dentro de esta subzona. La singularidad de esta entidad policial puede arrojar luz sobre desafíos y oportunidades específicas que deben ser considerados con atención en la interpretación de los resultados.

Recomendaciones: Es fundamental extender la investigación en el ámbito de la Policía de la Subzona Napo, profundizando en la relación entre el perfil de cargo y la asignación y rotación de personal. Además, se sugiere explorar comparativamente tanto las dinámicas en otras subzonas de la institución policial como en contextos similares en el sector público.



Lugar, fecha de validación: Quito, 26 de agosto de 2023.



Firma del especialista
Sgos. Tnlgo. Viñachi Rivadeneyra Wilmer Raúl



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: **“Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Policía de la Subzona Napo”**. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por:

Título obtenido: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica de Ecuador

C.I.: 1716850597

E-mail: williamvaskez@hotmail.com

Institución de Trabajo: Policía Nacional del Ecuador – Subzona Napo

Cargo: Jefe de Apoyo Operativo (Talento Humano)

Años de experiencia en el área: 18 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema: “INCIDENCIA DEL PERFIL DE CARGO EN LA ASIGNACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA POLICÍA DE LA SUBZONA NAPO”.

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad		X			
Conceptualización		X			
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	25	8			

Observaciones: La selección de la metodología para el análisis de las variables propuestas en la investigación demuestra un acertado enfoque en la evaluación del estado de dichas variables. Los resultados obtenidos, como es característico en este tipo de análisis, tienden a manifestarse de diversas formas. Esta variabilidad en los resultados puede atribuirse en gran medida a la intrincada relación de influencia que se establece entre las instituciones y sus colaboradores, dentro del contexto funcional y organizativo.

Recomendaciones: Desde una perspectiva especializada en el ámbito policial, sugiero que estas investigaciones consideren un enfoque más amplio que abarque tanto la Policía de la Subzona Napo como otras subzonas dentro de la institución policial. Dada la naturaleza única de las responsabilidades y desafíos en el entorno policial, es esencial comprender cómo la asignación y rotación de personal se manifiestan en diferentes contextos geográficos y operativos. El




análisis de múltiples subzonas permitirá una visión más completa de cómo los perfiles de cargo influyen en la asignación y rotación de personal en la Policía.

Lugar, fecha de validación: Quito, 26 de agosto de 2023.



Firmado electrónicamente por:
**WILLIAM DARWIN
VASQUEZ CARPIO**

Firma del especialista
Mayr. Ab. William Darwin Vásquez Carpio

 Universidad Israel	SISTEMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA "SIGE - UI" Módulo de Gestión Académica	CODIFICACIÓN SIGE- MGACER-000
	<i>"Responsabilidad con pensamiento positivo"</i>	FECHA EMISIÓN DOCUMENTO 21- mar- 2023
	CERTIFICADO	NÚMERO REVISIÓN 01

SA-CERT-2023-A-0003

Señor
 Coronel de Policía de E.M. Ricardo Odilo Manitio Espinel
 Comando de Policía de la Subzona Napo, de la Policía Nacional del Ecuador
 Presente

La Secretaría Académica de la Universidad Tecnológica Israel, certifica por medio del presente que el (la) Sr. (Srta.) **TAMAYO BENAVIDES ANDRES RICARDO** con C.C 1715110647, estudiante del Programa de Maestría en GESTION TALENTO HUMANO, modalidad en línea; tiene aprobado el tema para su trabajo de titulación denominado.

“Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Subzona Napo de la Policía Nacional”

Para lo cual se solicita otorgar la información necesaria para la elaboración del trabajo de titulación, adicional se solicita la autorización para publicar en el repositorio digital de la institución.

Es todo cuanto puedo certificar de acuerdo a los registros internos de la Institución.

Atentamente,



SECRETARIA ACADÉMICA





POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
COMANDO SUBZONAL DE POLICÍA NAPO N°15
JEFATURA DE INVESTIGACIÓN ANTIDROGAS SZ-NAPO

Oficio Nro. PN-JIASZ-NAPO-TBAR-2023-005-O
San Juan de los Ríos del Tena, 30 de marzo de 2023

Asunto: SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.

Señor Coronel de Policía de E.M.
Ricardo Odilo Manitio Espinel
COMANDANTE DE LA SUBZONA DE POLICIA NAPO
En su Despacho

Mi Cml. –

Luego de expresarle un atento y cordial saludo, deseándole éxitos en sus funciones, me permito poner en su conocimiento que el suscrito se encuentra en calidad de maestrante de la carrera profesional de Postgrado Máster en Magíster en Gestión de Talento Humano de la prestigiosa Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL), por lo cual con el debido respeto solicito la respectiva autorización, para realizar el Trabajo de Titulación Fin de Máster en el Comando de Policía de la Subzona Napo y acceso a la misma con fines de obtener información que me permitan desarrollar mi Artículo Científico, el cuál contribuirá e impactara en dicha institución positivamente.

Adjunto a la presente la carta de presentación de la Universidad Israel, donde se da a conocer que estoy apto para realizar el Artículo Científico denominado; “Incidencia del perfil de cargo en la asignación y rotación de personal en la Subzona Napo de la Policía Nacional”.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,
VALOR, DISCIPLINA Y LEALTAD

Andrés Ricardo Tamayo Benavides
Mayor de Policía
JEFE DE LA JEFATURA DE INVESTIGACION ANTIDROGAS DE LA SUB ZONA NAPO
No. 15.

COMANDO DE POLICIA SUB-ZONA NAPO 15
SECRETARIA
RECEPCION

31 MAR 2023

11:00 AM
Cda Jenny



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

COMANDO DE POLICÍA DE LA SUBZONA NAPO

Memorando Nro. PN-SZN-QX-2023-0025-M

Tena, 02 de abril de 2023

PARA: Sr. Myor. Andres Ricardo Tamayo Benavides
Jefe de la Jefatura de Investigación Antidrogas de la Subzona Napo - DNA

ASUNTO: AUTORIZADO

En atención al Oficio Nro. PN-JIASZ-NAPO-TBAR-2023-005-O, de fecha 30 de marzo del de 2023, suscrito por su persona, mediante el cual solicita autorización para realizar “*trabajo de Titulación, Fin de Máster en el Comando de Policía de la Subzona Napo y acceso a la misma con fines de obtener información*”.

Al respecto debo manifestar que se AUTORIZA lo solicitado, para ello deberá coordinar con el Departamento de Talento Humano.

Atentamente,
VALOR, DISCIPLINA Y LEALTAD

Documento firmado electrónicamente

Sr. Crnl. Ricardo Odilo Manitio Espinel
COMANDANTE DE LA SUBZONA DE POLICÍA NAPO

Anexos:
- autorizado20230402_10305096.pdf



Firmado electrónicamente por:
RICARDO ODILO
MANITIO ESPINEL