



Doi: <https://doi.org/10.70577/ert9wn49/ASCE/1.18>

Recibido: 2024-10-09

Aceptado: 2024-11-10

Publicado: 2024-12-15

**Fortalecimiento del personal policial del subsistema investigativo del Ecuador
a través de la educación continua**

**Strengthening police personnel of the investigative subsystem of Ecuador
through continuing education**

Sandra Barragán-Galeas

Doctorado en Educación

<https://orcid.org/0009-0007-1351-2581>

sandraedu010@gmail.com

Universidad Nacional Experimental de Guayana

Puerto Ordaz – Venezuela

David Velasteguí-Silva

Doctorado en Educación

<https://orcid.org/0009-0000-1389-6713>

davidvelsi8888@gmail.com

Universidad Nacional Experimental de Guayana

Puerto Ordaz – Venezuela

Como citar:

Barragán-Galeas, S. B., & Velasteguí-Silva, D. (2024). Fortalecimiento del personal policial del subsistema investigativo del Ecuador a través de la educación continua. *ANNAL SCIENTIFIC EVOLUTION*, 3(4), 1–18.
<https://doi.org/10.70577/ert9wn49/ASCE/1.18>



Resumen

La educación transforma vidas y hace a los seres humanos prósperos, por lo cual es considerada como un motor para el desarrollo de las sociedades. De esta perspectiva nace la iniciativa de desarrollar la presente investigación en el contexto policial y enfocado únicamente en el subsistema investigativo, tomando en consideración la desconcentración de los servicios de la institución policial. Este estudio se ha realizado mediante una metodología cualitativa, con la aplicación de la técnica documental que ha permitido recopilar, identificar y seleccionar textos relacionados a la gestión del talento humano, la gestión educativa, la educación continua policial y otros temas de interés, tanto en el plano nacional como internacional para un análisis hermenéutico orientado a generar conocimiento científico que contribuya a mejorar los procesos educativos en la Institución Policial de nuestro país y replicarse en otros cuerpos policiales internacionales. El principal hallazgo de esta investigación es que el capital humano es lo más valioso que posee la Policía Nacional del Ecuador, por lo cual es pertinente dedicarle mayor atención a la educación continua de calidad para potenciar su desarrollo personal y profesional y hacer una institución más sólida.

Palabras clave: Desarrollo profesional; educación continua; investigación policial; talento humano.



Abstract

Education transforms lives and makes human beings prosperous, which is why it is considered as an engine for the development of societies. From this perspective, the initiative was born to develop the present research in the police context and focused only on the investigative subsystem, taking into consideration the deconcentration of the services of the police institution. This study has been carried out through a qualitative methodology, with the application of the documentary technique that has allowed to collect, identify and select texts related to human talent management, educational management, police continuing education and other topics of interest, both nationally and internationally for a hermeneutic analysis aimed at generating scientific knowledge that contributes to improve the educational processes in the police institution of our country and replicate in other international police forces. The main finding of this research is that human capital is the most valuable asset of the National Police of Ecuador, so it is appropriate to devote more attention to quality continuing education to enhance their personal and professional development and make a stronger institution.

Keywords: Continuing education, police research, professional development, human talent.

Introducción

La seguridad ciudadana ofrece calidad de vida para la sociedad, es por esta razón por la que sigue siendo una prioridad para el Estado buscar estrategias para eliminar las amenazas y disminuir los índices de inseguridad. En este contexto, la Institución Policial tiene un rol trascendental para atender la seguridad ciudadana y el orden público, a través de una respuesta oportuna por parte del personal policial asignado a los 3 subsistemas: preventivo, investigativo y de inteligencia. La idea de contar con una Institución Policial sólida, profesional y competente es el fundamento de este trabajo investigativo.

Este estudio se centra en el fortalecimiento del capital humano de la Institución Policial ecuatoriana mediante la formación continua, particularmente está enfocada en los servidores policiales del subsistema investigativo, quienes tienen una función importante en la investigación policial, con un área de trabajo muy amplia, que requiere de conocimientos específicos. El objetivo de esta investigación es analizar la realidad del Ecuador ante las nuevas tendencias delictivas criminales, y establecer como propuesta de desarrollo profesional una educación continua de calidad que promueva la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas para un desempeño eficiente.

La importancia de abordar este tema desde una perspectiva educativa policial a través de este estudio no solo beneficia a la institución misma, sino también a la sociedad que es la principal beneficiaria de la seguridad ciudadana y espera respuestas favorables a las investigaciones policiales en curso, para aclarar un hecho delictivo y localizar a sus autores. Los resultados obtenidos contribuyen a mejorar el desempeño de los servidores policiales del subsistema investigativo, promueve el crecimiento profesional individual e institucional y consecuentemente se genera conocimiento actualizado sobre una temática en el ámbito policial poco explorada, siendo una base para crear nuevas líneas investigativas y abriendo espacios para investigaciones futuras a nivel nacional e internacional en temas similares.

Antecedentes investigativos

A nivel nacional, es escasa la publicación de investigaciones sobre la educación continua en el ámbito policial y especialmente en el subsistema investigativo ecuatoriano, sin embargo, existen

algunos estudios sobre temáticas similares que se han considerado necesarias plasmar, para comprender cuál ha sido la dinámica de este fenómeno en el Ecuador, entre las cuales se destacan:

- La capacitación del recurso humano policial en los próximos cinco años para evitar la crisis de valores. Estudio en el cual se contextualizan los problemas institucionales y se proponen cambios a nivel del sistema educativo como solución viable. (Povedad Zuñiga, 1994-1995)
- La educación continua policial: una mirada desde el contexto de la calidad educativa. El estudio se centra en promover una educación de calidad en el sistema educativo policial ecuatoriano, que cuente con las condiciones adecuadas para los procesos de enseñanza-aprendizaje a través de programas de educación continua más apegados a la realidad. (Barragán & Velastegui Silva, 2023)
- Influencia de la gestión de talento humano en la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021. Un estudio enfocado en conocer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad, el cual concluyó que los incentivos no económicos y la realización personal tienen una influencia positiva en la productividad. (Muñoz Pérez, 2023)
- Proceso de formación, capacitación y especialización de los servidores policiales y expectativa ciudadana. Estudio en el cual analiza el nivel académico de los de servidores policiales ecuatorianos en el periodo comprendido entre el año 2018 y 2021, y concluye que, aunque existe el conocimiento y experticia en servidores policiales, es necesario plantear un plan de formación, capacitación y especialización para el desarrollo integral. (Suárez Bombón, 2021)
- Gestión del talento humano del Distrito Ventanas de la Policía Nacional El estudio se enfoca en analizar la gestión del talento humano en un Distrito de Policía en particular, donde se argumenta que es más útil ubicar a servidores policiales con títulos universitarios en áreas específicas para un mejor rendimiento profesional, optimizando el talento humano. (Noboa Cruz, 2019)

A nivel internacional, es más variada la producción científica sobre la capacitación continua en el ámbito policial, las siguientes investigaciones proporcionan una visión más amplia sobre la temática en un contexto global:

- La capacitación profesional de funcionarios policiales en Venezuela Un estudio que pone en contexto el cambio social que vive el país y las necesidades de capacitación basadas en un nuevo modelo policial. (Rodríguez Ugueto, Cintra Lugones, & Montoya Rivera, 2017)
- Formación académica y capacitación para el desempeño de Comisarios de la Policía Nacional del Perú en la gestión de las comisarias caso del Distrito de Santiago-Cusco, año 2018. El estudio concluye que la capacitación constante y la mejora del servicio policial tienen una estrecha relación y se recomienda elevar el nivel académico para mayores resultados y aceptación de la ciudadanía. (Quispe Layme, 2019)
- Análisis de capacitación en la Policía Nacional; Estudio de caso en cuatro departamentos de Colombia. Una investigación que reflexiona sobre las capacitaciones ofertadas a los policías colombianos y su relación positiva con su desempeño. (Orjuela Pedraza, 2016)
- Formación y capacitación en la función policial en procedimientos investigativos para el investigador criminal: análisis de los distintos protocolos para el delito de homicidio. Un estudio en el cual analiza la formación y capacitación de investigadores policiales en Argentina, encontrando que el trabajo de este ámbito policial relacionado a homicidios es complejo y requiere de conocimientos específicos en base a técnicas de investigación especiales, que la Institución debe impulsar para evitar los errores en la práctica profesional. (Donaire & Palencia, 2022)

Métodos

Se ha realizado una investigación de corte cualitativo con un enfoque no experimental, ya que, al tratarse de una temática del ámbito educativo policial que forma parte de las ciencias policiales y de las ciencias sociales, fue necesario optar por este método. A través de la investigación cualitativa, se ha realizado una contextualización de la educación continua y sus diferentes posturas en un plano nacional e internacional, tomando en consideración la realidad sociocultural en torno a la seguridad ciudadana. Para conocer aspectos, cuestiones y situaciones que inciden en el desarrollo profesional de los servidores policiales del subsistema investigativo del Ecuador. A través de la técnica documental se han recopilado documentos de carácter científico, académico, informativo, institucional y electrónicos, obtenidos de fuentes públicas disponibles en sitios web, que han hecho posible seleccionar información y categorizarla para posterior ser interpretada mediante un análisis hermenéutico.

Aunque la literatura sobre esta temática ha sido escasa, por ser un tema poco estudiado en Ecuador y de manera general en otros países, se ha procurado seleccionar documentos que aporten un valor a la cultura policial y puedan ser interpretados con mayor profundidad. Esta metodología ha permitido no solo contextualizar el fenómeno de estudio, sino también comprender el contexto sociocultural de la seguridad ciudadana y su relación con la educación continua a través del tiempo y de las situaciones de cambio en el plano nacional.

Las conclusiones obtenidas son fruto de un trabajo riguroso, guiado por principios y valores propios de la investigación científica y de los investigadores, que buscan generar un aporte para la comunidad policial y llenar un vacío sobre un asunto de interés del sistema educativo policial para el bien común. Dentro de las consideraciones éticas, se ha considerado el respeto hacia la autoría de obras, la licitud de los datos, la transparencia de la información y la difusión de resultados en beneficio del bien común.

Resultados y Discusión

El éxito de las organizaciones a través de la gestión del talento humano

Actualmente, la administración de las organizaciones ha tomado un nuevo rumbo, donde se impulsa un enfoque de relaciones horizontales y se promueve el desarrollo del capital humano. Este cambio se le atribuye al éxito que han tenido las empresas al prestarle mayor atención a sus empleados, mejorando sus condiciones laborales y entregándoles herramientas para crecer profesional y laboralmente. Han comprendido que son ellos quienes impulsan el éxito individual y colectivo de la organización a través de su desempeño. Para Viteri Rade & Franco Villon (2022) “el talento humano es considerado por las organizaciones un pilar fundamental para la consecución de los objetivos organizacionales, ya que es a través de este que las empresas pueden alcanzar un alto nivel de productividad.” Es por ello que se destina una mayor inversión al capital humano.

El término que hoy en día se emplea para el manejo del personal es la gestión del talento humano, que no solo se limita a la selección y contratación del personal idóneo para la organización, tiene una visión más amplia de potenciar sus capacidades y buscar su desarrollo personal y profesional, lo que consecuentemente apoyará a la sostenibilidad de la institución. Según afirma (Gaspar-Castro (2021) se promueve el buen desempeño laboral, con miras a que el personal se sienta comprometido con la empresa, sus visión y cultura. Dentro de estos procesos, se plantea la capacitación como estrategias de crecimiento profesional, que permite la adquisición de conocimientos en áreas específicas; el desarrollo de habilidades y destrezas para ser más eficientes

y productivos. Para Viteri Rade & Franco Villon (2022) la gestión del talento humano va más allá de solo plantear capacitaciones; también se requiere convenios con IES nacionales y extranjeras para obtener un título profesional que promueva la satisfacción laboral y el progreso de la persona. La Institución Policial del Ecuador también es parte de este sistema de organización basada en la gestión del talento humano, ya que ha incorporando a personal especialista en esta área. Aunque mantiene por tradición su jerarquía y verticalidad en las relaciones, con el paso de los años ha implementado cambios para impulsar el desarrollo profesional de todos sus integrantes en los diferentes niveles, a través de la capacitación, especialización y perfeccionamiento, poniendo en marcha una planificación anual de capacitaciones de acuerdo a las necesidades específicas de los servidores policiales. Sin embargo, para Suárez Bombón (2021) los procesos de capacitación vigentes no guardan relación con las demandas de seguridad ciudadana y un plan organizado y sistematizado que priorice las necesidades institucionales, lo que conlleva a una serie de limitaciones y desgaste de recursos. Esta problemática tiene su antigüedad Povedad Zuñiga (1994-1995) señalaba que “si queremos superar los conflictos, tenemos que pensar en la educación, capacitación y especialización del policía.” Una ideología de cambio basada en potenciar la educación, que a pesar de los años se mantiene vigente, pero ha tenido un progreso lento.

La Policía Nacional, al asumir procesos de educación continua, especialización y perfeccionamiento de los servidores policiales está en la obligación de comprender el contexto de la educación superior y la normativa legal que la rige; esto conlleva a entender que la educación evoluciona constantemente y que surgen nuevas tendencias educativas debido a la influencia social, económica, política, cultural y a otros factores determinantes. Un claro ejemplo de esto es la manera de dirigir los centros educativos, hoy la administración o dirección de centros se maneja bajo el término “gestión educativa” su finalidad es el mejoramiento de la educación con la participación activa de los gestores educativos y otros entes externos. La gestión educativa para (Rico Molano, 2016) se entiende como “un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan.” Su forma de organización está basada en el establecimiento de objetivos que son evaluados constantemente. Esto permite una mejora continua de aspectos pedagógicos y de administración en un ambiente colaborativo, es decir que todos los agentes educativos son parte del cambio y del progreso.



La gestión educativa orienta sus esfuerzos a que todos los procesos educativos estén alineados, interrelacionados y en armonía para cumplir un fin en común y ofrecer una educación de calidad. Para Flores-Flores (2021) “La gestión educativa se visualiza como un modelo capaz de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de las organizaciones educativas, y en consecuencia la calidad educativa.” Se pone un gran énfasis en el personal que labora en la institución y en su desempeño. Su funcionalidad se extiende a mejorar la organización educativa en distintos aspectos, tales como la pedagogía, el desempeño de la docencia y las condiciones educativas.

La educación continua como proceso de desarrollo profesional policial

La idea de que el individuo debe mantenerse en constante aprendizaje ha sido asociada al crecimiento personal y a un modo de supervivencia a lo largo de nuestras vidas. Esta perspectiva se ha trasladado al plano de la educación formal, donde las Instituciones de Educación Superior (IES) adoptan esta conceptualización para ofrecer a los profesionales una oportunidad de aprendizaje a través de planes y programas de educación continua en áreas específicas para un crecimiento profesional y una mayor competitividad laboral.

Los programas de educación continua están dirigidos a profesionales o personas que desean expandir sus conocimientos en áreas específicas y adquirir nuevas competencias, lo cual requiere de flexibilidad en cuanto a las modalidades de estudio y horarios. Es por ello que existe una gran oferta educativa en modalidad virtual, lo que les permite a los estudiantes adaptarse rápidamente y continuar con sus actividades cotidianas. Sin embargo, no podemos dejar de lado aquellas áreas técnicas y tecnológicas que demandan de la presencialidad por su carácter práctico.

Las IES han aumentado su oferta educativa en este ámbito, debido a la gran demanda de capacitar a profesionales en ramas que son muy cambiantes y requieren de actualizaciones de conocimiento para mantenerse en auge dentro de su ámbito laboral. Para (Campi Cevallos, Saa Morales, & Dicado Alban, 2020) esto responde al “cambio permanente que impulsa la demanda de más y mejor preparación de los profesionales en ejercicio, que pueden satisfacer esta necesidad a través de la educación continuada”. No solo las IES promueven programas de educación continua, también otros sectores como las empresas y la industria se han enfocado en mejorar las competencias y habilidades de sus trabajadores, ofreciéndoles capacitaciones y actualizaciones con el fin de generar una mayor productividad a través de la contratación de operadoras de capacitación profesional calificadas por los entes gubernamentales.



Mediante la educación continua, se pueden adquirir competencias profesionales o laborales. Esto consiste en obtener conocimientos, habilidades y aptitudes para desempeñarse de manera satisfactoria en una determinada tarea o actividad. El campo empresarial e industrial actualmente ha puesto un mayor énfasis en las competencias laborales, por lo que constantemente tienden a buscar individuos con competencias laborales específicas que puedan satisfacer las exigencias de la organización y adaptarse rápidamente a los cambios. En Ecuador a través de instituciones públicas, emiten certificados por competencias laborales, como es el caso del (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2024) quien reconoce formalmente las competencias laborales de las personas, siendo una oportunidad de crecimiento para la sociedad.

También podemos notar que las instituciones estatales han acogido estos procesos educativos, tal es el caso de la Policía Nacional del Ecuador, que desarrolla programas de capacitación, especialización y perfeccionamiento del personal policial bajo su mando. A través de su organización institucional y administrativa desconcentrada, la educación continua se ha desplazado hacia los distintos departamentos. En el caso de la Dirección General de Investigaciones (DIGIN) existe personal designado que coordina los procesos de educación continua para los servidores policiales del subsistema investigativo de acuerdo a sus necesidades. Sin embargo, no deja de ser un tema de interés las condiciones en las cuales se ofertan estos procesos de educación continua, la docencia y la calidad educativa, así como también la efectividad de los planes y programas ejecutados.

Se entiende que los procesos educativos son la base para el buen desempeño de los investigadores policiales; en este sentido, la calidad es un elemento esencial a considerarse. Para (Donaire & Palencia (2022) un proceso de capacitación específica puede evitar las situaciones negativas en la práctica profesional y consecuentemente también se podría asegurar un desempeño profesional eficiente. Según Barragán & Velastegui Silva (2023) una garantía de calidad educativa para sus estudiantes y para la sociedad en general, debe expresarse a través de la publicación de resultados de procesos evaluativos del centro educativo policial y de su gestión en la medida que sea posible. En este punto, es preciso hacer énfasis en los procesos de aseguramiento de la calidad educativa enfocados en estos programas de educación continua que se desarrollan en el subsistema investigativo. La Policía Nacional a través del Centro de Capacitación de la Policía Nacional (CECPOL) al responsabilizarse de la capacitación, especialización y perfeccionamiento del personal policial profesional a nivel superior, también asume la responsabilidad de establecer los

mecanismos para que esta educación ofrecida cumpla el principio de calidad que se estipula en la Ley Orgánica de Educación Superior que rige nuestro país.

La Institución Policial, a través de los departamentos de educación continua, también asume la competencia de la detección de necesidades de formación, considerado como un paso clave en la educación continua. Para Llorens Gumbau (1996) “uno de los aspectos más decisivos para que los programas de formación tengan éxito reside en realizar un buen análisis de necesidades”. Existen innumerables métodos e instrumentos para el análisis de necesidades formativas que conducen a diseñar programas de capacitación y formación fructíferos. Su elección depende de la naturaleza de la organización. Sin embargo, es común partir de la identificación de necesidades reales de la institución, de las deficiencias en las áreas de trabajo y de la proyección a futuro. Los resultados obtenidos permiten diseñar programas de capacitación ajustados a las necesidades laborales y apropiados para su campo profesional; complementariamente se establecen procesos de seguimiento y evaluación para determinar su validez y utilidad.

La formación continua con enfoque de aprendizaje basado en competencias laborales también se ha extendido al ámbito policial. En el caso del Ecuador, debido a las necesidades de formación de instructores policiales, se han creado cursos de capacitación tales como: “el Curso de Instructor de Instructores” y “el Curso de Instructor Policial con perfil basado en competencias”. Mediante los cuales, los servidores policiales designados a esta función pueden mejorar su perfil profesional. De acuerdo a (Velasteguí Silva & Barragán Galeas, 2024) “una educación continua formal impulsada por la propia institución en aspectos pedagógicos, andragógicos y policiales le permite al instructor (..) fortalecer sus competencias profesionales”.

En el caso de Costa Rica, la Escuela Nacional de Policía considera pertinente aplicar un diseño curricular con un enfoque por competencias laborales “en función de desarrollar ciertas destrezas y habilidades conjugadas con la asimilación de conocimientos que le den el aporte técnico necesario para el eficaz ejercicio de las labores de seguridad ciudadana”. (Arce Navarro, 2008) En Venezuela, el panorama es similar; se considera importante “desarrollar en los funcionarios policiales un proceso de capacitación continua que le permita avanzar en su accionar de modo coherente con el contexto sociocultural y tecnológico a fin a las necesidades de la sociedad y capaz de tomar decisiones acertadas relativas a su desempeño”. (Rodríguez Ugueto, Cintra Lugones, & Montoya Rivera, 2017)

En Colombia, el enfoque de educación permanente se orienta a la formación integral de conocimientos y valores. Para (Orjuela Pedraza, 2016) es “necesario desarrollar un proceso educativo que facilite (...) pensar en la institución en términos transformadores, que permiten al policía, desarrollar un pensamiento estratégico, crítico y analítico, es decir, prepararlo para asumir con autoridad moral e intelectual, los retos del servicio”. Mientras que, en Perú, se contempla la capacitación basada en competencias laborales con 3 enfoques: preventivo, correctivo y predictivo, esto se determina de acuerdo a las necesidades detectadas. (Quispe Layme, 2019) Podemos ver que cada cuerpo policial, de una u otra manera, se proyecta a desarrollar las capacidades policiales a través de la educación continua o permanente, ajustándose a las necesidades propias y esto se convierte en una práctica internacional que en muchos casos ha sido reciproca a través de la internacionalización de programas educativos con intercambio de becarios policiales de un país a otro.

Detección de necesidades de formación para programas de educación continua útiles y exitosos

El diseño de un programa de educación continua en el ámbito policial debe partir de dos factores: primero, conocer la realidad social y cultural de nuestro país en cuanto a la seguridad ciudadana y, segundo, identificar las necesidades de formación de las Unidades Policiales de acuerdo a la función que cumplen. Es por ello que para mostrar de manera general el panorama y los retos a los cuales se enfrentan los servidores policiales del subsistema investigativo en cumplimiento de su misión constitucional, se realizará un breve recorrido sobre las tendencias delictivas y criminales que han incidido en nuestro país en los últimos años, partiendo desde el año 2021 hasta lo que va del año 2024.

Actualmente, existe una percepción de crisis de inseguridad en el Ecuador, esto debido a la consecución de hechos violentos y criminales que causan preocupación en la sociedad, con una tendencia a crecer y elevar el grado de violencia. El Estado busca alternativas para disminuir los niveles de inseguridad y restablecer el orden y la paz; sin embargo, resulta una tarea compleja ya que estos eventos delictivos responden principalmente al crimen organizado, quienes han sentado sus bases en nuestro país mediante alianzas estratégicas para potenciar sus actividades ilícitas, siendo el detonante para el cometimiento de otros delitos conexos. El financiamiento de los GDOs, proviene principalmente del narcotráfico, tráfico de armas, extorsiones y recientemente de la minería ilegal por su gran rentabilidad. Cada delito se comete en un escenario complejo, presencial



o digital. Aprovechándose de las vulnerabilidades estatales y de control, la corrupción, el ocultamiento de dinero ilícito y la nula existencia de valores en la sociedad, hacen que se multipliquen y se vuelva más difícil su erradicación.

De manera general podríamos señalar que el crimen organizado aliado al narcotráfico hoy en día son las principales amenazas que enfrenta el Ecuador y se ha convertido un foco de inseguridad a nivel transnacional. De acuerdo a (Barragán Galeas & Velasteguí Silva, 2024) “se ha identificado que las organizaciones criminales se articulan a pesar de las fronteras, creando redes internacionales que desafían a la justicia y se aprovechan de las vulnerabilidades de cada estado.” Su crecimiento exponencial se debe a la intervención de cárteles internacionales, quienes financian las operaciones de almacenamiento, transporte interno y contaminación de contenedores con droga para ser enviado a mercados internacionales. La rentabilidad que genera el narcotráfico le permite subcontratar los servicios que ofrecen los grupos de delincuencia organizada locales para movilizar con facilidad la droga por nuestro país, evadiendo los controles. Esta modalidad ha dado paso al surgimiento de nuevos grupos de delincuencia organizada (GDO), quienes han elevado el número de integrantes, reclutando incluso a menores de edad para facilitar las actividades delictivas y evadir la justicia. De acuerdo a Crespo-Berti (2024) “a cambio de su participación, los adolescentes y jóvenes reciben remuneración y protección mientras estén activos en la banda”. Esto no solo dificulta el trabajo policial, sino también se convierte en un método de blindaje de estos grupos delictivos.

El incremento de GDOs ha creado pugnas de poder por tener el control territorial de localidades estratégicas y manejar la economía ilegal, trasladando este fenómeno a las calles, donde se han evidenciado hechos criminales como sicarios y masacres caracterizados por una violencia armada extrema. El gobierno ha denominado a estos grupos de delincuencia organizada como terroristas, estableciendo nuevas estrategias para combatirlos. Según señalan (Velasquí-Silva & Barragán-Galeas (2024) el terrorismo tiende a crecer en el país gracias a la vinculación del narcotráfico y el crimen organizado, siendo una realidad compleja a la que se enfrenta la Policía Nacional a través de sus unidades investigativas.

Posterior al cometimiento de estos delitos, inicia el trabajo del personal policial del subsistema investigativo, quienes tienen un amplio campo de intervención y lo realizan bajo la dirección de la Fiscalía General del Estado (FGE), que es un órgano autónomo de la Función Judicial, de acuerdo al (Código Orgánico Integral Penal, 2021) dirige la investigación preprocesal y procesal penal y lo

hace mediante la organización y dirección de un sistema especializado integral de investigación, de medicina legal y ciencias forenses, que incluye un personal de investigación civil y policial. Al hablar de personal policial especializado, entendemos que deben existir procesos de educación continua dirigidos a los servidores policiales que se desempeñaran en estas áreas específicas. Por ejemplo, en el caso de investigaciones de homicidios, el servidor policial sigue una serie de protocolos y actuaciones que requieren conocimientos y técnicas especiales que deben ser cubiertas por la Institución. Hechos como estos nos llevan a resaltar la importancia de conocer sus necesidades de formación mediante un análisis permanente de las dimensiones del delito y la criminalidad en un contexto real para implementar planes y programas de calidad con un cuerpo de docentes altamente cualificados, con metodologías teóricas-prácticas que integren los saberes, y procesos evaluativos en el campo laboral para conocer el nivel de aprendizaje y su pertinencia.

Conclusiones

- El éxito de las instituciones está estrechamente relacionado con el desempeño del talento humano. Por lo cual, el primer punto de partida es reconocer el valor que representan los servidores policiales dentro de la institución policial. Siendo preciso establecer mecanismos de gestión del talento humano coherentes, con una visión y estructura clara que permita potenciar sus capacidades y conocimientos a través de espacios de desarrollo individual y colectivo para mejorar su perfil profesional y consolidar una Institución Policial sólida, respaldada por los mejores profesionales en el subsistema investigativo.
- El fortalecimiento del talento humano mediante la educación continua es una estrategia útil y exitosa que ha sido puesta en marcha en el ámbito empresarial y se ha extendido a otras organizaciones, como en el caso de las Instituciones Policiales alrededor del mundo, por los resultados fructíferos que se han obtenido. En este contexto, la Institución Policial ecuatoriana debe apuntar a una mayor inversión en programas de educación continua para los servidores policiales del subsistema investigativo, considerando que este personal policial debe ser especializado en materia de investigación y requiere de conocimientos específicos, de acuerdo a lo dispuesto por el Código Orgánico Integral Penal. Esta inversión no solo se reduce a lo económico, sino también en el tiempo que el policía pueda dedicarle a sus estudios autorizado por la propia institución.
- La educación continua debe cumplir con el principio de calidad de la educación superior, orientada a la adquisición de competencias necesarias para el ámbito laboral; a la

actualización y asimilación de nuevos conocimientos; al desarrollo de habilidades y destrezas, con un enfoque integral, que fortalezca al profesional en lo académico, práctico y también en su sentido humano a través del fortalecimiento de la ética y la moral. Para cumplir con su rol investigativo, disminuyendo las situaciones negativas y promulgando buenas prácticas. En este mismo contexto, es oportuno señalar el rol que tienen los encargados de la gestión del talento humano y de la educación en la Institución, de analizar la pertinencia de los métodos aplicados para la detección de necesidades de formación para la implementación de planes y programas educativos útiles y fiables, apegados a la realidad sociocultural de nuestro país y a la proyección del perfil del investigador ante las tendencias delictivas y criminales emergentes. Así mismo, resaltar la obligación de velar por una educación de calidad, debiendo darles mayor atención a los mecanismos de aseguramiento de la calidad educativa, tal como se establece en la Ley Orgánica de Educación Superior, para generar mayor confianza y respaldo al sistema educativo policial y a su oferta educativa, evitando ser únicamente cumplidores de un requisito burocrático para completar las estadísticas, sino verdaderos agentes educativos de cambio social.

- No hay duda de que la educación impacta en la vida de las personas, promueve su desarrollo y le abre su mente hacia nuevos horizontes, generando oportunidades de transformación a nivel personal y profesional. Es por ello que se considera una herramienta poderosa la inversión en la educación. Si nos ubicamos en el ámbito laboral de los servidores policiales del subsistema investigativo, podemos notar que sus años de servicio y su experiencia traen un cúmulo de conocimiento vivencial valioso, que al ser complementados con procesos educativos integrales pueden elevar su perfil profesional y fortalecer la Institución. Con las herramientas adecuadas, el individuo puede crecer a nivel intelectual, espiritual, personal y profesional, por lo cual la Institución Policial tiene la responsabilidad de generar esas condiciones necesarias y otorgarle aquellas herramientas que requieren los servidores para una mejora continua.

REFERENCIAS

- Arce Navarro, M. G. (2008). La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. *Revista Educación*, 32(1), 27-44. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v32i1.522>
- Barragán Galeas, S. P., & Velasteguí Silva, D. A. (2024). La Cooperación Policial Internacional como Estrategia en la Lucha contra la Violencia, Delincuencia y Criminalidad en el Ecuador. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica*, 4(1), 1952–1978. doi:<https://doi.org/10.61384/r.c.a..v4i1.159>
- Barragán, S. P., & Velastegui Silva, D. A. (2023). La educación continua policial: una mirada desde el contexto de la calidad educativa. *Revista InveCom*, 3(2), 1–28. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.8056389>
- Campi Cevallos, C. F., Saa Morales, A. S., & Dicado Alban, M. A. (2020). La educación profesional continua, la capacitación y el desarrollo laboral. *RECIMUNDO*, 4(3), 14-22. doi:[10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.14-22](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.14-22)
- Código Orgánico Integral Penal. (2021). *Código Orgánico Integral Penal*.
- Crespo-Berti, L. (2024). Adolescentes infractores inmersos en las bandas criminales en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 9(16), 18–33. doi:<https://doi.org/10.35381/racji.v8i16.3149>
- Donaire, R. J., & Palencia, J. J. (2022). *Formación y capacitación en la función policial en procedimientos investigativos para el investigador criminal: análisis de los distintos protocolos para el delito de homicidio*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/18036/donaireypalencia.pdf
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(8), 1-27. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Gaspar-Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. doi:[10.23857/pc.v6i8](https://doi.org/10.23857/pc.v6i8)
- Llorens Gumbau, S. (1996). *Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos*. Universitat Jaume. Obtenido de <https://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Muñoz Pérez, R. A. (2023). *Influencia de la gestión de talento humano en la productividad del Distrito Quinindé de la Policía Nacional del Ecuador durante el año 2021*. Tacna – Perú:



- Escuela de Posgrado Newman. Obtenido de
<https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/689/Informe%20-%20Raylin%20Mu%c3%bl%20oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noboa Cruz, E. B. (2019). *Gestión del talento humano del Distrito Ventanas de la Policía Nacional*. Universidad Técnica de Babahoyo. Obtenido de
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7108/E-UTB-FAFI-ING.COM-000398.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orjuela Pedraza, M. Y. (2016). *Análisis de capacitación en la Policía Nacional. Estudio de caso en cuatro departamentos de Colombia*. Bogotá, D.C: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/6cfe1479-f934-44b0-a3f0-5f473a5d6971/content>
- Poveda Zuñiga, J. F. (1994-1995). *La capacitación del recurso humano policial en los próximos cinco años para evitar la crisis de valores*. Instituto de Altos Estudios Nacionales. Obtenido de
<https://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/24000/4517/Poveda%20Z%C3%BA%C3%B1iga%20Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe Layme, M. (2019). *Formación académica y capacitación para el desempeño de Comisarios de la Policía Nacional del Perú en la gestión de las comisarias caso del Distrito de Santiago – Cusco, año 2018*. Puerto Maldonado - Perú: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4058/Tesis_Formaci%c3%b3n%20acad%c3%a9mica_para_desempe%c3%bl%20comisarios_Pol%c3%adcia%20Nac.d%20el%20Per%c3%ba_gesti%c3%b3n%20comisar%c3%adas_Santiago_Cusco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Universidad la Gran Colombia*, 12(1), 55-70. doi:<https://doi.org/10.18634/sophiaj.12v.1i.445>
- Rodríguez Ugueto, D. S., Cintra Lugones, Á. L., & Montoya Rivera, J. (2017). La capacitación profesional de funcionarios policiales en Venezuela. *REFCalE: Revista Electrónica Formación Y Calidad Educativa*, 4(3), 01–10. Obtenido de <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/1494>



- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional. (2024). *Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional*. Obtenido de Certificación por competencias laborales:
<https://www.secap.gob.ec/certificacion-por-competencias-laborales/>
- Suárez Bombón, V. C. (2021). Proceso de formación, capacitación y especialización de los servidores policiales y expectativa ciudadana. *Innovación y Saber*, 3(3). Obtenido de
<https://innovacionysaber.isupol.edu.ec/index.php/innovacion/article/view/100>
- Velasteguí Silva, D. A., & Barragán Galeas, S. P. (2024). El Instructor como elemento clave en la formación policial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 1571-1596.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8791
- Velasteguí-Silva, D. A., & Barragán-Galeas, S. P. (2024). El paso del terrorismo por el Ecuador: evolución histórica. *Conocimiento Global*, 9(1), 354-375. Obtenido de
<https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/375/242>
- Viteri Rade, L. Y., & Franco Villon, M. N. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *Revista E-IDEA Journal of Business Sciences*, 4(17), 30-44.
doi:<https://doi.org/10.53734/eidea.vol4.id233>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.