

42

Fecha de presentación: abril, 2024
Fecha de aceptación: septiembre, 2024
Fecha de publicación: octubre, 2024

INSTRUMENTO

PARA LA EVALUACIÓN APTITUDINAL EN AGENTES DE SEGURIDAD CIUDADANA EN UNA MUNICIPALIDAD DE ECUADOR

INSTRUMENT FOR APTITUDE EVALUATION IN CITIZEN SECURITY AGENTS IN A MUNICIPALITY OF ECUADOR

Yadira Mariuxi Zúñiga García ¹

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-3130-6642>

E-mail: yzunigaga73@ucvvirtual.edu.pe

Nélida Isabel Rodríguez De Peña¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8508-9096>

E-mail: NRODRIGUEZDP@ucvvirtual.edu.pe

Dalila Ildaura Zúñiga García ¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3301-4727>

E-mail: dalila.zuniga@educacion.gob.ec

Washington Fernando Maliza Muñoz ^{2*}

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0970-3450>

E-mail: wfmalizam@ube.edu.ec

¹ Dirección Distrital 12D01 Baba – Babahoyo – Montalvo – Educación, Ecuador.

² Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.

Autor para correspondencia.

Cita sugerida (APA, séptima edición):

Zúñiga García, Y. M., Rodríguez De Peña, N. I., Zúñiga García, D. I., Maliza Muñoz, W. F. (2024). Instrumento para la evaluación aptitudinal en agentes de seguridad ciudadana en una municipalidad de Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 16 (S1), 349-358.

RESUMEN

El objetivo del estudio se centró en evaluar la percepción de los ciudadanos sobre las aptitudes de los policías y se diseñó e implementó un programa de capacitación enfocado en mejorar las aptitudes identificadas como deficientes en un cantón de Ecuador. Se emplearon métodos empíricos para la realización del diagnóstico y la comprobación de los resultados a una muestra de 384 personas seleccionadas de una muestra representativa de ciudadanos para obtener una visión de las aptitudes de la policía. La encuesta se diseñó para medir aspectos clave del desempeño policial a través de una escala que abarcaba áreas como la resolución de problemas, la adaptación al cambio y la prevención del delito. Los resultados mostraron una percepción general de debilidad en la capacidad de los oficiales para adaptarse a nuevas circunstancias, recibir retroalimentación efectiva y enfrentar desafíos complejos. Estas áreas de debilidad reflejaron un descontento con el cumplimiento de protocolos y la efectividad en la prevención del crimen. El análisis de las respuestas de la encuesta permitió identificar áreas específicas de deficiencia en el desempeño policial. El programa interventor abarcó módulos de resolución de problemas, adaptación al cambio, aprendizaje continuo y prevención y represión del delito e incluyó sesiones teóricas y prácticas. Se evaluó la eficacia del programa mediante una segunda ronda de encuestas. Los hallazgos destacaron la necesidad de un enfoque en la capacitación y desarrollo de competencias para mejorar la efectividad y la percepción pública del cuerpo policial.

Palabras clave: Aptitudes, Programa de capacitación, Policía.

ABSTRACT

The objective of the study focused on evaluating citizens' perception of the skills of police officers and a training program was designed and implemented focused on improving the skills identified as deficient in a canton of Ecuador. Empirical methods were used to carry out the diagnosis and verify the results of a sample of 384 people selected from a representative sample of citizens to obtain a vision of the skills of the police. The survey was designed to measure key aspects of police performance through a scale that covered areas such as problem solving, adaptation to change

and crime prevention. The results showed a general perception of weakness in the officers' ability to adapt to new circumstances, receive effective feedback, and face complex challenges. These areas of weakness reflected dissatisfaction with compliance with protocols and effectiveness in crime prevention. Analysis of the survey responses identified specific areas of deficiency in police performance. The intervention program covered modules on problem solving, adaptation to change, continuous learning and crime prevention and suppression and included theoretical and practical sessions. The effectiveness of the program was evaluated through a second round of surveys. The findings highlighted the need for a focus on training and skills development to improve the effectiveness and public perception of the police force.

Keywords: Skills, Training program, Police.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la seguridad ciudadana es un problema complejo que se enfrenta a diversos desafíos. Entre estos se encuentran: la trata de personas, el aumento de la delincuencia transnacional, el terrorismo y el narcotráfico (IIDH, 2021). La seguridad ciudadana es un pilar esencial para el desarrollo y el bienestar de cualquier sociedad. Sin embargo, resulta un conflicto de relevancia creciente y propio de muchos países de América Latina.

Al término seguridad ciudadana se le atribuyen diversas interpretaciones, para Gonzales y Barbarán (2021) es una política gubernamental que incluye una variedad de herramientas y mecanismos para la resolución de conflictos, Crespo (2021) aborda el derecho de la urbe a vivir en un entorno libre de riesgos y amenazas y para Chinas y Avelar (2021) implica la protección de los ciudadanos, velar por sus vidas y su integridad física para que puedan llevar a cabo una convivencia digna.

Asegurar la convivencia pacífica, eliminar la violencia y promover el uso seguro de los lugares públicos son componentes de la seguridad ciudadana (Pérez y Nuñovero, 2024). Se presenta como una de las principales demandas de los ciudadanos, destacando la importancia de una participación pública que incluya a múltiples sectores.

En Ecuador, la creciente preocupación por la seguridad ha llevado a la implementación de diversas políticas y estrategias destinadas a mitigar los riesgos y a proteger a la población. Ortega (2021) señala el impacto socioeconómico negativo provocado donde el 42 % de la población coincide con la necesidad de cambios radicales en el gobierno y se les asocia un costo económico de aproximadamente del 3,05 % del PIB durante los últimos años.

En la búsqueda para atenuar esta problemática han surgido diversas iniciativas como resultan la de Crespo (2021) que llevan a cabo un proyecto con el fin de diseñar un plan de conferencias virtuales sobre seguridad ciudadana. Dentro de este marco, los guardias de seguridad desempeñan un papel crucial, ya que constituyen la primera línea de defensa en la protección de bienes y personas en ámbitos tanto públicos como privados y al integrarse adecuadamente, pueden generar un impacto positivo significativo en la calidad de vida de la comunidad.

Una estrategia efectiva de gestión de recursos humanos debe hacer que la carrera policial sea atractiva donde se consideren factores económicos, sociales, culturales y psicológicos que influyen en la elección profesional (Tedeholm et al., 2023). Resulta fundamental que los candidatos elijan esta profesión con una vocación alineada a los principios y valores del trabajo policial (Martin, 2020).

En tal sentido, para atraer a las personas adecuadas, se necesita un sistema de carrera bien definido y valores organizacionales claros que se comuniquen al público mediante plataformas como las redes sociales (Hesketh y Stubbs, 2024).

Según el Manual de Capacitación en Integridad Policial del Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad, resulta una premisa: reclutar por actitud y capacitar para habilidades. Con ello, este grupo intergubernamental, resalta la importancia de seleccionar a los candidatos no solo por sus conocimientos y capacidades físicas (Thielgen y Schade, 2024), sino también por sus aptitudes, esenciales para la integridad y el buen desempeño en la policía. Por tal motivo, el proceso de reclutamiento debe incluir, entre otras: pruebas psicológicas y verificaciones de antecedentes para asegurar que los candidatos tengan los rasgos morales y psicológicos adecuados (DCAF, 2015).

Evaluar las aptitudes de los agentes de la policía es fundamental para garantizar la eficiencia, reducir riesgos y mejorar la relación con la comunidad. A través de estas evaluaciones, se pueden asignar roles adecuados según las habilidades de cada oficial, así como, optimizar su desempeño y mejorar su capacidad para manejar situaciones de alta tensión (Huhta et al., 2022). Esto resulta clave para prevenir el uso excesivo de la fuerza y asegurar interacciones respetuosas y efectivas con el público. Además, permiten identificar necesidades de formación específica, lo que contribuye al desarrollo profesional de los policías y facilita la planificación de sus carreras (Martin, 2020).

La evaluación de aptitudes también ayuda a detectar factores de riesgo relacionados con el estrés (Bertilsson et

al., 2020) y la salud mental (Carleton et al., 2023), lo que permite implementar programas de apoyo psicológico que preserven el bienestar de los oficiales. Por otro lado, asegura que actúen con los más altos estándares éticos y de integridad para mantener la confianza pública (Padilla, 2023).

En conjunto, estas evaluaciones mejoran el rendimiento individual y colectivo de la fuerza policial, fortalecen la seguridad pública, crean un ambiente de seguridad y respeto hacia las instituciones en un entorno de trabajo saludable y una relación positiva con la comunidad (Barko et al., 2020).

En Ecuador, con una preocupante tasa de homicidios intencionales de 13.95 por cada 100,000 habitantes, las políticas de seguridad pública aún se basan en estrategias tradicionales de disuasión lo que limita su eficacia y la respuesta proactiva. Aunque pueden tener efectos inmediatos, a menudo no abordan las causas subyacentes del crimen ni promueven una cooperación amplia de la comunidad.

Esto resalta la necesidad de explorar enfoques alternativos, como la justicia procedimental y la disuasión enfocada, que integren la participación comunitaria y mejoren la legitimidad policial para abordar de manera más efectiva la violencia y prevenir el delito (Anrango et al., 2023). Sin embargo, para maximizar el impacto de estas estrategias, es fundamental implementar un programa interventor enfocado en las aptitudes de los oficiales de policía.

Las variables y dimensiones seleccionadas para evaluar a los agentes fueron escogidas con el objetivo de medir aspectos fundamentales del desempeño policial que son críticos para la seguridad pública. Estas dimensiones consideran la capacidad cognitiva del agente, su habilidad para resolver problemas y adaptarse al cambio, como la conducta, la motivación, y las habilidades específicas para prevenir y reprimir el delito (Anrango et al., 2023). La evaluación de estas áreas es crucial porque permite identificar no solo las fortalezas y áreas de mejora de los agentes, sino también cómo pueden desempeñarse en situaciones de alta presión y en un entorno en constante evolución (Sung et al., 2022).

Al evaluar estas dimensiones, se busca asegurar que los policías posean las competencias en el cumplimiento de la ley y además puedan tomar decisiones acertadas, adaptarse a nuevos desafíos, actuar con iniciativa y prevenir situaciones de riesgo antes de que se conviertan en problemas mayores. Este enfoque integral en la evaluación permite desarrollar un cuerpo policial que no solo

reacciona ante los delitos, sino que trabaja activamente para prevenirlos y mantener la seguridad y confianza en la comunidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se llevó a cabo a partir de un diseño cuasi-experimental con un grupo de 56 agentes del orden público seleccionados de manera no probabilística en un Cantón del Ecuador. Para ello se diseñó una encuesta específica para evaluar las aptitudes de los policías mediante cinco variables y tres dimensiones para cada una. A partir de los resultados obtenidos en la primera iteración de la encuesta, se diseñó e implementó un programa de capacitación con énfasis en la mejora de las capacidades y habilidades de los agentes seleccionados en las variables evaluadas. El programa incluyó sesiones teóricas y prácticas, y se llevó a cabo durante un período de seis semanas. Posteriormente, es aplicada nuevamente la encuesta para registrar y analizar los cambios en las aptitudes dado que su trabajo implica un alto grado de responsabilidad y tiene un impacto significativo en la seguridad pública y en la comunidad.

El alfa de Cronbach ($\alpha = 0.9595631$) sugiere que los ítems del cuestionario tienen una excelente consistencia interna.

Según el portal de la presidencia de la República del Ecuador, en el país hay 2.7 policías por cada mil habitantes. Para contrastar las percepciones de los agentes sobre sus aptitudes, se diseñó un instrumento para encuestar a la ciudadanía. Con los datos que ofrece el gobierno se procedió de la manera siguiente:

- Población Total de Ecuador: Aproximadamente 18 millones de personas.
- Número de Policías: Con 2.7 policías por cada 1,000 habitantes (48,600 policías aproximadamente).
- Tamaño de la Muestra de Policías: 56 policías
- Nivel de Confianza: 95 %
- Margen de Error: 5 %

Se asume que el tamaño de la muestra requerida para contrastar la opinión de 56 policías es considerablemente grande. Sin embargo, se calculó un tamaño de muestra inicial y luego se ajustó para una muestra finita. En tal sentido, la muestra seleccionada fue de 384 ciudadanos dentro del radio de actuación de la muestra de agentes seleccionadas para el estudio, tal y como reflejan los cálculos realizados a continuación, ver ecuación 1.

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{(0.05)^2} = 384.16 \quad n_{\text{ajustado}} = \frac{384.16}{1 + \left(\frac{384.16-1}{18,000,000}\right)} \approx 384 \quad (1)$$

La tabla 1 muestra las cinco dimensiones evaluadas y la descripción de las variables analizadas dentro de ellas.

Tabla 1. Encuesta sobre las percepciones de la ciudadanía respecto a las aptitudes de los agentes del orden público.

Dimensión Cognitiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de problemas: Los oficiales de policía tienen la capacidad de analizar situaciones complejas y tomar decisiones efectivas en su trabajo. 2. Aprendizaje continuo: Los oficiales de policía demuestran competencia en adquirir nuevos conocimientos y habilidades necesarias para su función. 3. Adaptación al cambio: Los oficiales de policía poseen las habilidades necesarias para adaptarse rápidamente a nuevos procedimientos y tecnologías en su trabajo.
Dimensión Conductual	<ol style="list-style-type: none"> 4. Aplicación de procedimientos: Los oficiales de policía dominan y aplican consistentemente los protocolos y procedimientos establecidos en su trabajo diario. 5. Aprendizaje a través de la experiencia: Los oficiales de policía son capaces de aprender y aplicar lecciones de situaciones cotidianas para mejorar su desempeño. 6. Respuesta a la retroalimentación: Los oficiales de policía utilizan de manera efectiva la retroalimentación que reciben para mejorar su desempeño en el trabajo.
Dimensión Motivacional	<ol style="list-style-type: none"> 7. Ejecución del deber: Los oficiales de policía mantienen un alto nivel de desempeño en sus tareas, incluso en situaciones desafiantes. 8. Iniciativa personal: Los oficiales de policía tienen la capacidad de identificar áreas de mejora y actuar sobre ellas sin necesidad de instrucciones externas. 9. Enfrentar desafíos: Los oficiales de policía están capacitados para abordar tareas y desafíos complejos con eficacia.
Dimensión de Prevención	<ol style="list-style-type: none"> 10. Prevención del delito: Los oficiales de policía son competentes en identificar y aplicar medidas preventivas para evitar la ocurrencia de delitos. 11. Educación y sensibilización: Los oficiales de policía tienen las habilidades necesarias para educar y sensibilizar a la comunidad sobre la prevención del delito. 12. Vigilancia proactiva: Los oficiales de policía realizan patrullajes y actividades de vigilancia con el objetivo de disuadir el crimen.
Dimensión de Represión	<ol style="list-style-type: none"> 13. Uso de la fuerza: Los oficiales de policía aplican la fuerza de manera proporcional y efectiva cuando la situación lo requiere. 14. Control de situaciones críticas: Los oficiales de policía manejan situaciones de alta tensión con calma y eficiencia. 15. Aplicación de la ley: Los oficiales de policía aplican las leyes de manera firme pero justa, asegurando el respeto de los derechos de todas las personas involucradas.

Fuente: elaboración propia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se identifican las áreas donde los oficiales muestran más debilidad para enfocar la capacitación, se presta atención a las aptitudes que son fundamentales para el desarrollo de competencias técnicas y tácticas con un enfoque orientado al rendimiento constante y a la identificación de competencias esenciales para intervenciones efectivas y justas.

I- Identificación de áreas con mayor debilidad para focalizar la capacitación.

En esta etapa se realiza un análisis exhaustivo de los resultados de las evaluaciones para detectar las áreas donde los oficiales muestran un desempeño más bajo. Según el análisis de las respuestas de la ciudadanía, dimensiones como **adaptación al cambio, iniciativa personal y respuesta a la retroalimentación** resultan ser las áreas clave para mejorar. Estas debilidades sirven como base para desarrollar módulos de capacitación que se centren en fortalecer estas competencias.

II- Foco en aptitudes fundamentales para el desarrollo de competencias técnicas y tácticas.

El plan de capacitación incluye módulos que desarrollen habilidades esenciales como la **resolución de problemas, control de situaciones críticas y aplicación de la ley**, las cuales son críticas para el trabajo operativo y táctico. Estas competencias permiten a los oficiales aplicar protocolos y responder efectivamente en escenarios de alta presión, garantizando un mejor rendimiento en campo.

III- Mantener un rendimiento constante a través del desarrollo de aptitudes clave.

Las competencias relacionadas con la **ejecución del deber, Vigilancia proactiva y prevención del delito** son fundamentales para mantener un alto nivel de rendimiento en las tareas diarias. El desarrollo de estas aptitudes asegura que los oficiales puedan cumplir consistentemente con sus deberes, incluso en situaciones de alto estrés o cuando enfrentan desafíos inesperados.

IV- Identificación de competencias esenciales para intervenciones efectivas y justas

Las habilidades de **aplicación de la fuerza y aplicación de la ley** deben ser reforzadas para garantizar intervenciones que sean firmes pero equitativas. Estas competencias permiten que los oficiales interactúen con los ciudadanos de manera justa y efectiva, respetando los derechos de las personas involucradas, lo que resulta crucial para mantener la confianza pública en las instituciones policiales.

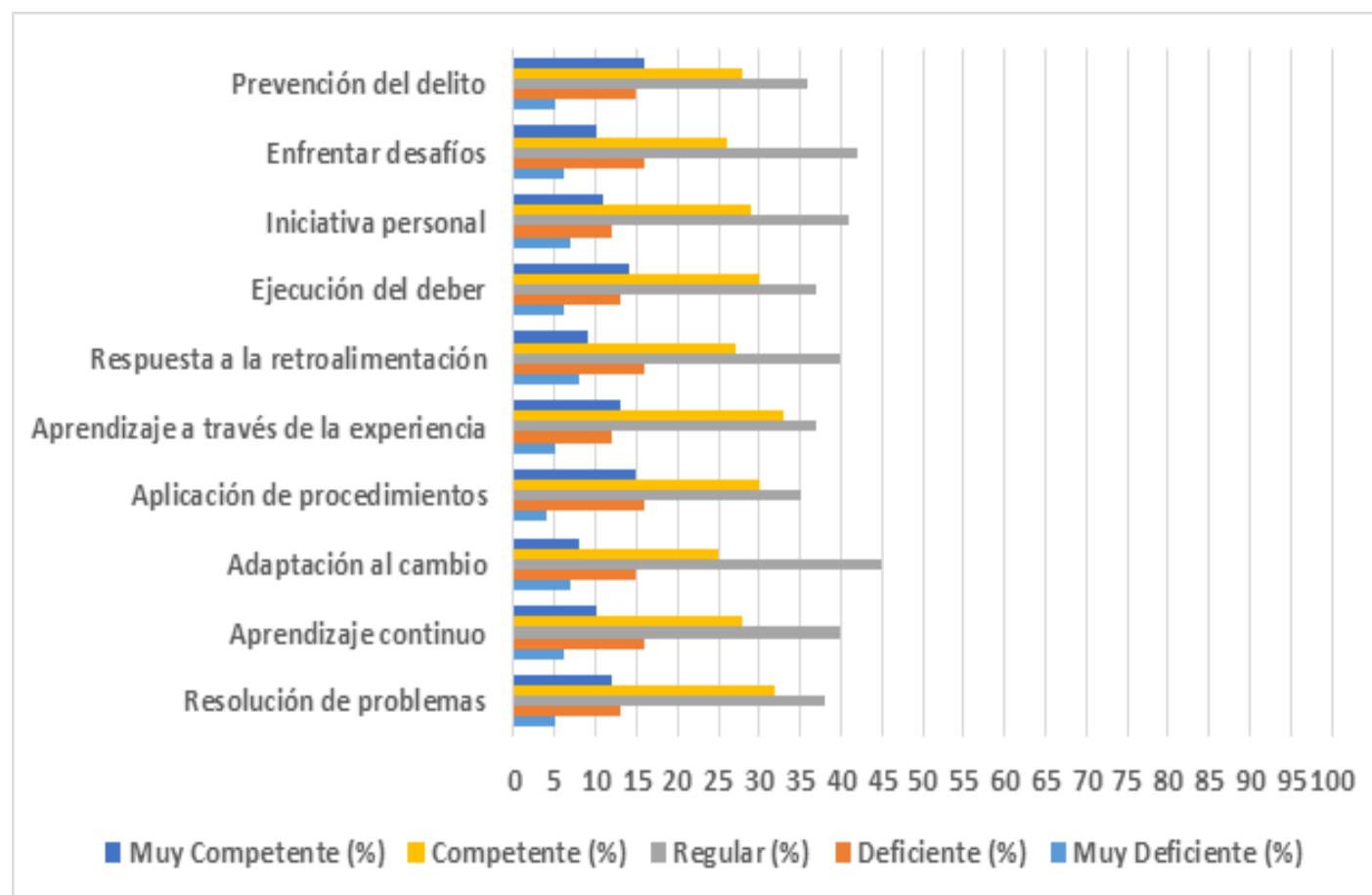
La tabla 2 y figura 1, muestra los resultados de la encuesta realizada a la muestra de ciudadanos.

Tabla 2. Resultados de la encuesta a los ciudadanos en la encuesta.

	Muy Deficiente (%)	Deficiente (%)	Regular (%)	Competente (%)	Muy Competente (%)
Resolución de problemas	5	13	38	32	12
Aprendizaje continuo	6	16	40	28	10
Adaptación al cambio	7	15	45	25	8
Aplicación de procedimientos	4	16	35	30	15
Aprendizaje a través de la experiencia	5	12	37	33	13
Respuesta a la retroalimentación	8	16	40	27	9
Ejecución del deber	6	13	37	30	14
Iniciativa personal	7	12	41	29	11
Enfrentar desafíos	6	16	42	26	10
Prevención del delito	5	15	36	28	16

Fuente: elaboración propia.

Fig 1. Resumen porcentual de las opiniones de los ciudadanos.



Fuente: elaboración propia.

Los resultados evidencian una percepción general de descontento por parte de la ciudadanía en varias áreas clave del desempeño policial. Las dimensiones más afectadas, como Adaptación al cambio (67 %), Respuesta a la retroalimentación (64 %) y Enfrentar desafíos (64 %), revelan que la población aprecia serias dificultades en la capacidad de los agentes para ajustarse a nuevas circunstancias, asimilar comentarios o sugerencias constructivas, y abordar situaciones complejas de manera eficiente. Estas debilidades limitan la capacidad de la policía para reaccionar eficazmente ante los cambios en el entorno o la evolución de las demandas sociales.

Además, áreas como Aplicación de procedimientos (55 %), Prevención del delito (56 %) y Ejecución del deber (56 %) también obtienen valoraciones significativamente bajas. Esto sugiere que los ciudadanos sienten que los protocolos no siempre se siguen correctamente y que las medidas preventivas frente al crimen no son suficientes, lo que puede estar generando una percepción de falta de control y seguridad.

Estos resultados apuntan a la urgente necesidad de implementar un plan de formación que no solo mejore la adaptación y respuesta policial, sino que también refuerce las competencias técnicas y operativas, con el fin de restablecer la confianza de la población y asegurar un servicio más efectivo y alineado con las expectativas ciudadanas.

Programa Interventor para Mejorar las Aptitudes del Cuerpo de Policía

Objetivo General: Desarrollar y mejorar las aptitudes clave del cuerpo de policía, centrándose en la resolución de problemas, adaptación al cambio, aprendizaje continuo, y competencias necesarias para la prevención y represión del delito. Ver figura 2.

Fig 2. Etapas del programa interventor de capacitación para agentes del orden público con énfasis en las aptitudes.



Fuente: elaboración propia.

1. Diagnóstico Inicial

Objetivo: Identificar las áreas específicas donde las aptitudes son deficientes, utilizando los resultados de la encuesta como base.

Revisión de Resultados: Análisis detallado de los ítems de la encuesta con bajos puntajes para identificar las aptitudes que requieren intervención.

Entrevistas y Grupos Focales: Reunir información adicional a través de entrevistas y grupos focales con oficiales para entender mejor las dificultades percibidas en sus tareas diarias.

2. Diseño del Programa de Capacitación

Enfoque Pedagógico: Aprendizaje constructivista, donde los oficiales participan activamente en la construcción de su conocimiento a través de experiencias prácticas y reflexiones críticas.

Módulos de Capacitación

I- Módulo de Resolución de Problemas.

Objetivo: Mejorar la capacidad de los oficiales para analizar situaciones complejas y tomar decisiones efectivas.

Contenido: Talleres de casos prácticos, simulaciones de escenarios de crisis, ejercicios de análisis crítico.

Metodología: Aprendizaje basado en problemas (ABP), donde se presentan casos reales y los oficiales deben formular soluciones en equipo.

II- Módulo de Adaptación al Cambio.

Objetivo: Fortalecer la capacidad de los oficiales para adaptarse rápidamente a nuevos procedimientos y tecnologías.

Contenido: Formación en nuevas tecnologías, gestión del cambio, técnicas de flexibilidad mental.

Metodología: Simulaciones de integración de nuevas tecnologías en la operativa diaria y dinámicas de *role-playing*.

III- Módulo de Aprendizaje Continuo.

Objetivo: Fomentar una cultura de aprendizaje constante y actualización profesional.

Contenido: Estrategias de autoaprendizaje, uso de recursos en línea, y técnicas de estudio personal.

Metodología: Creación de planes individuales de desarrollo profesional con objetivos de aprendizaje específicos.

IV- Módulo de Prevención y Represión del Delito.

Objetivo: Mejorar la capacidad para prevenir y responder efectivamente a situaciones delictivas.

Contenido: Técnicas de vigilancia proactiva, mediación de conflictos, manejo de la fuerza en situaciones críticas.

Metodología: Simulacros y entrenamientos en terreno, con evaluaciones de desempeño en escenarios realistas.

3. Implementación del Programa

Duración: Programa intensivo de 6 meses, dividido en fases mensuales, con evaluaciones periódicas.

Modalidad: Mixta, combinando sesiones presenciales con módulos virtuales interactivos.

Participación Obligatoria: Para todos los oficiales, con un enfoque adaptado a diferentes niveles de experiencia y responsabilidades.

4. Evaluación y Seguimiento

- Evaluaciones Continuas: Pruebas de aptitud antes y después de cada módulo, evaluación por pares, y autoevaluación.

Objetivo: Medir la mejora en las aptitudes específicas y ajustar los contenidos según sea necesario.

- Mentoría y Coaching: Apoyo continuo a través de mentores y coaches que guíen a los oficiales en la aplicación práctica de las nuevas aptitudes adquiridas.

Frecuencia: Sesiones mensuales de coaching y reuniones de seguimiento con mentores asignados.

- Informe Final: Comparación de los resultados iniciales con los obtenidos tras la implementación del programa.

Objetivo: Evaluar el éxito del programa y proporcionar recomendaciones para futuras intervenciones.

5. Cultura de Aprendizaje Continuo

- Desarrollo de comunidades de práctica: Grupos de oficiales que se reúnen regularmente para compartir experiencias, desafíos y soluciones en su práctica profesional.
- **Actualizaciones y reciclajes periódicos:** Programas de capacitación anual para asegurar que los oficiales mantengan y actualicen sus aptitudes.

Posterior a la implementación del programa intervector se observan avances significativos en áreas como el aprendizaje continuo, con una mejora del 80 %, y la resolución de problemas, con un incremento del 75 %. Los oficiales han demostrado una gran disposición para mejorar sus habilidades y aplicar conocimientos prácticos, generando una percepción positiva en la ciudadanía. Este progreso en el aprendizaje continuo se ha evidenciado en el aprovechamiento de los recursos proporcionados y en los planes individuales de desarrollo profesional. En cuanto a la resolución de problemas, los talleres de casos prácticos y simulaciones han mejorado la capacidad de los oficiales para analizar situaciones complejas y tomar decisiones más acertadas.

A pesar de estos logros, hay áreas que requieren mayor atención. La ejecución del deber, con un 73 %, y la prevención del delito, con un 74 %, han mostrado mejoras, pero aún necesitan un esfuerzo adicional en la capacitación continua. El desarrollo de técnicas de vigilancia proactiva y la adecuada aplicación de la ley son esenciales para mantener el progreso en estas áreas. De manera similar, la aplicación de procedimientos, con un 72 %, ha mostrado un avance en la consistencia con la que se siguen los protocolos, pero aún es necesario asegurar que estas prácticas se implementen con precisión en todo momento.

Además, las áreas de adaptación al cambio y de iniciativa personal, ambas con un 70 %, y la respuesta a la retroalimentación, con un 68 %, siguen siendo desafíos importantes. La capacidad de los oficiales para ajustarse rápidamente a nuevos procedimientos y tecnologías, así como para tomar iniciativa en situaciones desafiantes, sigue siendo un reto. A pesar de los avances en cómo los oficiales reciben y aplican la retroalimentación, esta área aún tiene potencial para mejorar, especialmente en la incorporación efectiva de sugerencias en su trabajo diario.

Para consolidar las mejoras logradas, es crucial realizar un seguimiento constante, ofrecer mentorías y actualizaciones periódicas. Estos pasos aseguran que los oficiales puedan adaptarse eficazmente a las nuevas demandas del entorno y mejorar su desempeño general a largo plazo.

El análisis de los resultados obtenidos tras la implementación del programa de capacitación revela avances significativos y áreas que requieren atención continua. Las mejoras en el aprendizaje continuo y la resolución de problemas, con incrementos del 80 % y 75 % respectivamente, reflejan un avance notable en la capacidad de los oficiales para adquirir y aplicar nuevas habilidades de manera efectiva. Estos resultados sugieren que el enfoque constructivista y los métodos prácticos empleados, como talleres y simulaciones, han sido efectivos en la formación de habilidades críticas para el desempeño diario de los oficiales. La participación activa y el compromiso con el aprendizaje continuo parecen haber fomentado una cultura de mejora constante, evidenciada por el aprovechamiento de recursos y planes de desarrollo profesional.

Sin embargo, las áreas de ejecución del deber y prevención del delito, aunque han mostrado mejoras, aún requieren un mayor esfuerzo para alcanzar niveles óptimos. La persistencia en la capacitación y la aplicación práctica de técnicas de vigilancia proactiva y la correcta ejecución de procedimientos son esenciales para consolidar estos avances. El área de adaptación al cambio, así como la iniciativa personal y la respuesta a la retroalimentación, siguen siendo desafíos significativos. Estos resultados indican que, a pesar de los avances en la capacitación, los oficiales aún enfrentan dificultades para ajustarse rápidamente a nuevas tecnologías y procedimientos, y para asumir un papel proactivo en situaciones desafiantes. La implementación de estrategias adicionales para mejorar la adaptabilidad y fomentar la iniciativa personal puede ser beneficiosa para abordar estos retos persistentes.

La capacitación debe ser vista como un proceso continuo en lugar de un evento aislado, y el compromiso con la mejora continua es crucial para enfrentar los desafíos emergentes en el entorno operativo. La integración de actualizaciones periódicas y la formación en nuevas habilidades deben ser una prioridad para asegurar que los oficiales no solo mantengan sus capacidades, sino que también estén preparados para adaptarse a las cambiantes demandas del campo. Además, la inclusión de estrategias para mejorar la adaptabilidad y la capacidad de iniciativa personal puede proporcionar un impulso adicional necesario para superar las barreras actuales y lograr un desempeño aún más efectivo.

CONCLUSIONES

A partir de la revisión del marco teórico y legal referencial; así como de las experiencias prácticas en otros países de América Latina se determina diseñar un diagnóstico inicial para evaluar las aptitudes de los policías mediante cinco variables: cognitiva, conductual, motivacional, prevención y represión, con tres dimensiones para cada una.

La herramienta de diagnóstico creada, por sí sola, constituye un resultado válido de la investigación por su posibilidad de utilización para la mejora continua del sistema o su generalización a otros casos.

Se diseña e implementa un programa interventor con un enfoque constructivista, capaz de dar respuesta a los principales problemas detectados y que incluye módulos de resolución de problema, adaptación al cambio, actualización profesional y prevención y represión del delito. Además, caracterizado por estar sustentado en las aptitudes fundamentales para el desarrollo de competencias técnicas y tácticas, orientado al rendimiento constante y a la identificación de competencias esenciales para intervenciones efectivas y justas.

Como resultados de la implementación del programa interventor se observan avances significativos en áreas como el aprendizaje continuo, con una mejora del 80 %, y la resolución de problemas, con un incremento del 75 %, así como para mejorar sus habilidades y aplicar conocimientos prácticos; sin embargo, en las áreas de adaptación al cambio y de iniciativa personal (70 %,) y la respuesta a la retroalimentación (68 %) continúan como desafíos a seguir trabajando.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anrango Narváez, D., Medina Sarmiento, J. E., & Del Real, C. (2023). Why do people legitimize and cooperate with the police? Results of a randomized control trial on the effects of procedural justice in Quito, Ecuador. *Crime Science*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s40163-023-00188-1>
- Barko, V., Okhrimenko, I., Medvediev, V., Vagina, O., & Okhrimenko, S. (2020). Professional Psychological Profile of a Modern Patrol Officer as the Basis of Efficient Official Activities. *Postmodern Openings*, 11(3), 1-19. <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>
- Bertilsson, J., Niehorster, D. C., Fredriksson, P. J., Dahl, M., Granér, S., Fredriksson, O., . . . Nyström, M. (2020). Towards systematic and objective evaluation of police officer performance in stressful situations. *Police Practice and Research*, 21(6), 655-669. <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1666006>
- Carleton, R. N., Jamshidi, L., Maguire, K. Q., Lix, L. M., Stewart, S. H., Afifi, T. O., . . . Asmundson, G. J. G. (2023). Mental Health of Royal Canadian Mounted Police at the Start of the Cadet Training Program. *Can J Psychiatry*, 68(9), 651-662. <https://doi.org/10.1177/07067437221147425>
- Chinas Salazar, D. C., & Avelar Álvarez, M. E. (2021). *Cultura de paz y seguridad ciudadana*. Universidad de Guadalajara. http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/3981/3/Cultura_de_paz_seguridadciudadana.pdf
- Crespo, L. (2021). La seguridad ciudadana fundamentada en la normativa legal ecuatoriana caso Parroquia Alpachaca, Cantón I13barra. *Universidad y Sociedad*, 13(52), 338-346. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2318/2289>
- DCAF. (2015). *Training Manual on Police Integrity*. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces. <https://www.dcaf.ch/>
- Gonzales Rodriguez, F., & Barbarán Mozo, H. P. (2021). La seguridad ciudadana como política gubernamental en América Latina en el último quinquenio. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(1), 422-470. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/241/322>
- Hesketh, I., & Stubbs, G. (2024). Police recruitment and positive action: The social building blocks of service. *International Journal of Police Science & Management*, 31(1), 146-165. <https://doi.org/10.1177/14613557241248312>
- Huhta, J. M., Di Nota, P. M., Surakka, V., Isokoski, P., & Ropo, E. (2022). Experience-Dependent Effects to Situational Awareness in Police Officers: An Eye Tracking Study. *Int J Environ Res Public Health*, 19(9), 15-43. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095047>
- IIDH. (2021). Justicia accesible, eficaz, reparadora y diferencial. *Instituto Interamericano de Derechos Humanos*. <https://www.iidh.ed.cr/es/>
- Martin, R. (2020). A Framework of U.S. Contemporary Police Training: Select Types of Basic Training and Purpose of Field, Inservice, and Specialized Training. *Journal of Education Training Studies*, 8(3), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.11114/jets.v8i7.4892>
- Ortega, K. (2021). Impacto social y económico de los factores de riesgo que afectan la seguridad ciudadana en Ecuador. *Revista Espacios*, 42(21), 53-77. <https://revistaespacios.com/a21v42n21/a21v42n21p04.pdf>
- Padilla, K. E. (2023). A Descriptive Study of Police Officer Access to Mental Health Services. *J Police Crim Psychol*, 1-7. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09582-6>

- Pérez Guadalupe, J. L., & Nuñovero Cisneros, L. (2024). Los «chamos» en cana: venezolanos en cárceles peruanas. *Anthropologica*, 42(52), 143-197. http://www.scielo.org.pe/scielo.phpid=S0254-9212202400010&script=sci_arttext&tIng=en
- Sung, H.-E., Capellan, J., & Barthuly, B. (2022). Trust in the police and the militarisation of law enforcement in Latin America. *Policing and Society*, 32(3), 311-340. <https://doi.org/10.1080/10439463.2022.2037551>
- Tedeholm, P. G., Larsson, A. C., & Sjöberg, A. (2023). Predictors in the Swedish Counterterrorism Intervention Unit selection Process. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.16993/sjwop.194>
- Thielgen, M. M., & Schade, S. (2024). Physical Job Demands in Police Officer Selection and Training: Normative Data and Predictive Validity—A Research Note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 7(4), 153-165. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09644-3>