



**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR
LA EFICACIA OPERATIVA Y ADMINISTRATIVA DEL GRUPO
OPERATIVO EN EL DISTRITO DE POLICÍA NUEVA PROSPERINA DE LA
CIUDAD DE GUAYAQUIL – DMG**

Nelson Augusto Intriago Pacheco

Director

Psic. Grace Elizabeth Enríquez Flores

Trabajo de grado para optar por el título de
Tecnólogo Superior en Gestión del Talento Humano

Instituto Superior Tecnológico Internacional ITI
Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

D.M Quito, 15 de noviembre de 2024

Dedicatoria

Este trabajo de grado está dedicado a mis padres, Tanny y Jairo, que desde el cielo me verán cumplir este logro.

Autoría

Yo, Nelson Augusto Intriago Pacheco, autor del presente informe, me responsabilizo por los conceptos, opiniones y propuestas contenidos en el mismo.

Atentamente,

Nelson Augusto Intriago Pacheco

Quito, 15 de noviembre de 2024

Psic. Grace Elizabeth Enríquez Flores

Director de trabajo de titulación

Certifica

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas institucionales y académicas establecidas por el Instituto Tecnológico Internacional Universitario “ITI”, por tanto, se autoriza su presentación final para los fines legales pertinentes.

Psic. Grace Elizabeth Enríquez Flores

Quito, 15 de noviembre de 2024

Declaración de cesión de Derechos de trabajo fin de carrera

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 15 días del mes de noviembre de 2024, firmo conforme: Conste por el presente documento la cesión de los derechos del trabajo de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Yo, Nelson Augusto Intriago Pacheco, bajo la dirección de Psic. Grace Elizabeth Enríquez Flores declaro ser el autor del trabajo de fin de carrera con el tema “PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN EL GRUPO OPERATIVO DEL DISTRITO NUEVA PROSPERINA DE LA ZONA 8 - DMG”, como requisito fundamental para optar por el título de Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano, a su vez autorizo a la biblioteca del Tecnológico Superior Internacional ITI, para que pueda registrar en el repositorio digital y difunda esta investigación con fines netamente académicos, pues como política del Tecnológico Superior Internacional ITI, los trabajos de fin de carrera se aplican, materializan y difunden en beneficio de la comunidad.

SEGUNDA: Los comparecientes Psic. Grace Elizabeth Enríquez Flores, en calidad de director del trabajo fin de carrera y el Sr. Nelson Augusto Intriago Pacheco, como autor/a del mismo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos del trabajo fin de carrera y conceden la autorización para que el ITI pueda utilizar este trabajo en su beneficio y/o de la

comunidad, sin reserva alguna. El Tecnológico Superior Internacional ITI no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

TERCERA: Las partes declaradas aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Psic. Grace Elizabeth Enríquez Flores

Nelson Augusto Intriago Pacheco

Quito, 15 de noviembre de 2024

Índice

Dedicatoria	2
Autoría	3
Certifica.....	4
Declaración de cesión de Derechos de trabajo fin de carrera.....	5
Resumen.....	13
Introducción	14
Nombre del proyecto.	14
Antecedentes.....	14
Marco contextual	15
Antecedentes de la Propuesta de Plan de Capacitación	18
Problema de investigación.....	20
Definición del problema	20
Idea a defender	21
Objeto de estudio y plan de acción.....	21
Objeto de estudio.....	21
Campo de acción	21
Justificación.....	22
Objetivos	22
Objetivo General	22
Objetivos Específicos	23
Capítulo I	23
Fundamentación Teórica.....	23
Capacitación y Desarrollo del Personal.....	23
Productividad en el Sector Público.....	24
Elaboración de Partes Policiales.....	25
Gestión del Conocimiento en Organizaciones Policiales	25
Evaluación de la Eficacia de la Capacitación	26
Aprendizaje Organizacional en Instituciones Policiales.....	26
Conclusión.....	26
Antecedentes históricos.....	27
1830: Fundación de la República del Ecuador.....	27
1884: Creación de la Policía Nacional del Ecuador	27
1938: Reorganización de la Policía Nacional.....	28

1960-1970: Expansión urbana de Guayaquil	28
1980: Inicio de los asentamientos informales en el noroeste de Guayaquil.....	28
2000: Implementación del Plan Más Seguridad.....	28
2004: Creación del Distrito Nueva Prosperina.....	29
2008: Nueva Constitución del Ecuador.....	29
2011: Reestructuración de la Policía Nacional.....	29
2015: Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Ciudadana	30
2018: Creación del Departamento de Coordinación Operativa en Nueva Prosperina.....	30
2020: Desafíos de seguridad durante la pandemia de COVID-19	30
2022: Inicio de programas de capacitación intensiva.....	31
Análisis de la Zona de Estudio: Distrito Nueva Prosperina, Guayaquil	31
Ubicación Geográfica.....	31
Extensión y Límites.....	32
Topografía y Relieve.....	32
Geología y Suelos	33
Clima	33
Hidrografía	34
Demografía.....	34
Desarrollo Urbano.....	35
Actividad Económica	36
Seguridad y Orden Público	36
Desafíos Sociales y Ambientales	37
Gestión de residuos sólidos.....	37
Acceso a servicios básicos.....	37
Vulnerabilidad ante inundaciones.....	38
Integración social.....	38
Prevención de la delincuencia juvenil.....	38
Movilidad urbana.....	38
Fundamentación Conceptual	39
Capacitación Policial.....	39
Productividad Policial	40
Departamento de Coordinación Operativa.....	41
Seguridad Ciudadana	42
Eficiencia Operativa.....	43

Gestión del Conocimiento Policial.....	44
Policía Comunitaria.....	45
Tecnología Aplicada a la Seguridad.....	46
Resiliencia Comunitaria	47
Evaluación de Impacto en Seguridad	48
Fundamentación Legal	49
Constitución de la República del Ecuador (2008).....	49
El artículo 158 dispone.	49
El artículo 163 profundiza en la naturaleza y misión de la Policía Nacional.....	50
Ley Orgánica de la Policía Nacional (1998)	50
Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017)	52
El artículo 59 define	52
Capítulo II	64
Diagnóstico.....	64
Tipos de investigación.....	64
Métodos de investigación	65
Método cuantitativo	65
Investigación colectiva e individual	66
<i>Métodos Cualitativos</i>	67
La entrevista	67
Grupos focales.....	68
Plan de muestreo.....	68
Presentación Gráfica de Resultados	70
Análisis de resultados	70
Análisis de resultados	71
Análisis de resultados	72
Análisis de resultados	73
Análisis de resultados	74
¿Cuál considera que es su nivel de habilidad en el uso de la plataforma?	74
Análisis de resultados	75
¿Ha experimentado problemas técnicos al usar la plataforma en los últimos 3 meses?	75
Análisis de resultados	75
¿Cuánto tiempo le toma en promedio elaborar un parte policial en la plataforma?.....	76

Análisis de resultados	76
Análisis e interpretación de resultados	76
CAPÍTULO III.....	80
PROPUESTA	80
Objetivo General	80
Objetivos Específicos	80
Viabilidad Económica	81
Viabilidad Social	81
Viabilidad Técnica.....	81
Impacto	82
Desarrollo	83
EJECUCIÓN DE PROPUESTA	87
RESULTADOS DE LA PROPUESTA.....	89
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	92
ANEXOS	93
REFERENCIAS	95
REPORTE TURNITIN.....	106

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Intriago N. (2022). Problema de Investigación.	20
Ilustración 2. <i>Edades de los encuestados</i>	71
Ilustración 3. <i>Etnia de los encuestados</i>	72
Ilustración 4. <i>Fue Usted, capacitado en el manejo de la plataforma para la elaboración de partes policiales</i>	73
Ilustración 5. <i>Frecuencia de uso de la plataforma</i>	73
Ilustración 6. <i>Nivel de habilidad en el uso de la plataforma</i>	74
Ilustración 7. <i>Problemas técnicos</i>	75
Ilustración 8. <i>Tiempo Promedio De Elaboración De Partes</i>	76
Ilustración 9. <i>Fotografía 1 de la capacitación 1</i>	93
Ilustración 10. <i>Fotografía 2 de la capacitación 1</i>	93
Ilustración 11. <i>Fotografía 1 de la capacitación 2</i>	94
Ilustración 12. <i>Fotografía 2 de la capacitación 2</i>	94

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis de involucrados	19
Tabla 2 <i>Análisis de involucrados</i>	70
Tabla 3 <i>Edades</i>	70
Tabla 4. <i>Etnia</i>	71
Tabla 5. <i>Fue Usted, capacitado en el manejo de la plataforma para la elaboración de partes policiales</i>	72
Tabla 6 ¿Con qué frecuencia utiliza la plataforma para la elaboración de partes web?	73
Tabla 7	74
Tabla 8.	75
Tabla 9.	76

Resumen

En el Distrito de Policía Nueva Prosperina, situado en la zona norte de Guayaquil, se enfrenta un desafío significativo en la lucha contra la delincuencia. Este sector, caracterizado por sus altos índices de violencia, es objeto de operativos anti delinuenciales diarios. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos constantes, la productividad de estas acciones no se reflejaba en los resultados esperados, ante esta situación preocupante, se llevó a cabo un exhaustivo levantamiento de información con el Grupo Operativo. Este proceso reveló una problemática subyacente: un número considerable de Servidores Policiales carecía de conocimientos fundamentales sobre procesos burocráticos, en particular, la elaboración adecuada de partes policiales, como respuesta a esta deficiencia identificada, se diseñó e implementó un plan de capacitación integral. Este programa formativo cuenta con la participación activa del personal especializado del Departamento de Análisis de Información de la Zona 8 – DMG. Su objetivo principal es instruir a todos los integrantes del cuerpo policial en las competencias necesarias para mejorar su desempeño operativo y administrativo, se ha establecido un sistema de monitoreo continuo a cargo del Departamento de Coordinación Operacional del Distrito. Esta supervisión constante permitirá evaluar la efectividad de las capacitaciones y su impacto en los resultados operativos.

Palabras claves: (Grupo Operativo, productividad, desconocimiento)

Introducción

Nombre del proyecto.

Implementación de un Plan de Capacitación para Mejorar la Eficacia Operativa del Grupo Operativo en el Distrito de Policía Nueva Prosperina de la ciudad de Guayaquil – DMG.

Antecedentes

La implementación de planes de capacitación para mejorar el desempeño laboral y la productividad en instituciones públicas ecuatorianas ha sido objeto de estudio en los últimos años. Estas investigaciones proporcionan un contexto valioso para abordar la mejora de la productividad en el Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en Guayaquil.

En el ámbito de la administración de justicia, Pabón Andrade y Espinoza Pabón (2020) propusieron un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Imbabura. Su estudio demostró la importancia de la capacitación continua para mejorar las competencias y habilidades de los funcionarios públicos, lo que a su vez contribuye a una mayor eficiencia en la prestación de servicios.

De manera similar, en el contexto de la gobernación provincial, Morales Vergara (2021) desarrolló un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de la Provincia de Los Ríos. Esta investigación resaltó la necesidad de

adaptar los programas de capacitación a las necesidades específicas de cada institución, considerando sus objetivos y desafíos particulares

Específicamente en el ámbito policial, Paucar Paucar y Martínez Moscoso (2022) analizaron la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Policía Nacional del Ecuador. Este estudio es particularmente relevante para la presente investigación, ya que aborda directamente la relación entre las prácticas de gestión del talento humano, como la capacitación, y el desempeño laboral en la institución policial ecuatoriana.

Estos antecedentes subrayan la importancia de la capacitación como herramienta para mejorar el desempeño laboral y la productividad en las instituciones públicas ecuatorianas. Además, proporcionan una base sólida para el desarrollo de un plan de capacitación específico para el Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en Guayaquil, considerando las particularidades y desafíos propios de esta institución.

Marco contextual

Ecuador, país sudamericano con una población de aproximadamente 17.8 millones de habitantes (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2022), enfrenta desafíos significativos en materia de seguridad ciudadana. En los últimos años, se ha observado un incremento en los índices de criminalidad a nivel nacional. Según el Ministerio del Interior (2022), la tasa de homicidios se elevó de 7.7 por cada 100,000 habitantes en 2020 a 13.7 en 2021, evidenciando una tendencia preocupante.

Este contexto ha llevado al gobierno ecuatoriano a priorizar la modernización y fortalecimiento de la Policía Nacional como parte de su estrategia de seguridad integral. La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su Artículo 163 que la Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión fundamental es atender la seguridad ciudadana y el orden público. En respuesta a los desafíos de seguridad, se han implementado diversas iniciativas a nivel nacional para mejorar la capacitación y eficiencia de las fuerzas policiales, incluyendo programas de formación continua y la adopción de nuevas tecnologías para la prevención y combate del delito (Ministerio del Interior, 2021).

Guayaquil, la ciudad más poblada de Ecuador con aproximadamente 2.7 millones de habitantes (INEC, 2022), refleja y amplifica los desafíos de seguridad observados a nivel nacional. Como principal puerto del país y centro económico, la urbe ha experimentado un crecimiento demográfico y económico acelerado en las últimas décadas, generando presiones significativas sobre su infraestructura urbana y servicios de seguridad. Según datos de la Policía Nacional (2022), Guayaquil registró una tasa de homicidios de 22.3 por cada 100,000 habitantes en 2021, superando significativamente el promedio nacional. La ciudad se caracteriza por una marcada desigualdad socioeconómica, con áreas de rápida expansión urbana como el Distrito de Nueva Prosperina, que presentan desafíos particulares en términos de seguridad y orden público. La Municipalidad de Guayaquil, en colaboración con la Policía Nacional, ha implementado diversas estrategias para abordar estos desafíos, incluyendo la instalación de sistemas de videovigilancia, el aumento de patrullajes en

zonas de alta incidencia delictiva y programas de prevención comunitaria (Municipalidad de Guayaquil, 2022). Sin embargo, la complejidad del entorno urbano y la diversidad de problemáticas sociales requieren un enfoque integral y adaptativo por parte de las fuerzas de seguridad.

El Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil opera en un contexto de particular complejidad. Nueva Prosperina, caracterizada por su rápido crecimiento poblacional y desarrollo urbano, presenta desafíos únicos para la labor policial. Según datos internos de la Policía Nacional (2022), este Distrito registró un aumento del 18% en delitos contra la propiedad y un incremento del 12% en casos de violencia intrafamiliar durante el último año. El Departamento de Coordinación Operativa, responsable de planificar, coordinar y supervisar las operaciones policiales en el Distrito, enfrenta retos significativos en términos de gestión de recursos, análisis de información criminal y adaptación de estrategias a las características específicas del entorno local. Un diagnóstico interno realizado por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional (2021) identificó brechas importantes en la capacitación del personal del departamento, particularmente en áreas como planificación estratégica, gestión de recursos en entornos complejos y técnicas avanzadas de prevención del delito. Estas deficiencias impactan directamente en la productividad y eficacia de las operaciones policiales en Nueva Prosperina. En este escenario, la implementación de un plan de capacitación focalizado y adaptado a las necesidades específicas del Departamento de Coordinación Operativa se presenta como una estrategia crucial

para mejorar la productividad y eficacia de la labor policial en esta área desafiante de Guayaquil.

Antecedentes de la Propuesta de Plan de Capacitación

Considerando este contexto, se propone un Plan de Capacitación Integral y adaptado a las necesidades específicas del Departamento de Coordinación Operativa. Este plan se enfocará en mejorar las habilidades técnicas, la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y el uso eficiente de tecnologías modernas para el combate al crimen. Además, se integrarán módulos sobre gestión del tiempo, liderazgo y resolución de conflictos para fortalecer las habilidades interpersonales del personal.

La propuesta no solo se basa en la teoría, sino que también incorpora estudios de casos relevantes y simulaciones prácticas para garantizar la aplicabilidad inmediata de los conocimientos adquiridos. Además, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de la capacitación en la productividad del Departamento, permitiendo ajustes continuos para maximizar los resultados.

En resumen, esta propuesta de capacitación tiene como objetivo mejorar la productividad del personal del Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina con el aumentando en sus conocimientos necesarios para abordar los desafíos actuales y futuros, garantizando así la seguridad y la calidad de vida en la comunidad que sirven.

Tabla 1
Análisis de involucrados

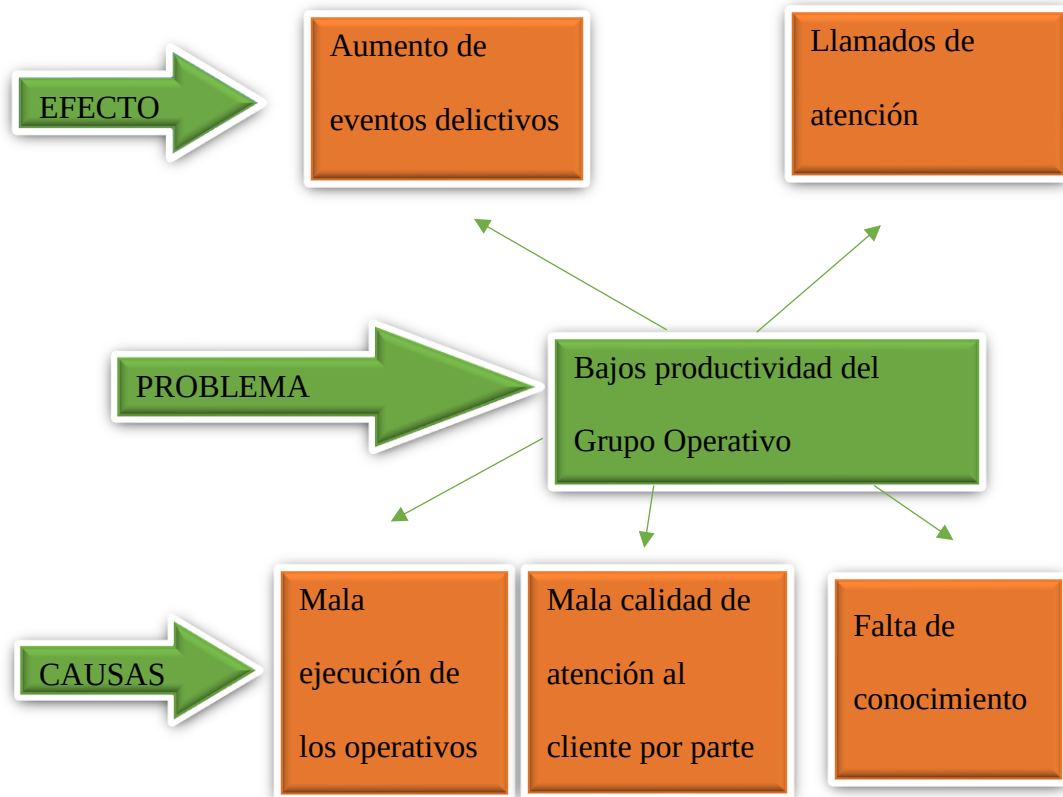
Análisis de involucrados grupos	Intereses en la investigación	Problemas percibidos	Recursos y mandatos (recursos que aporten y mandatos son leyes, normas a seguir)
Policías del Grupo Operativo	Mejorar la Productividad.	Falta de conocimientos del desarrollo de procesos administrativos.	Coordinar capacitaciones para los servidores policiales que pertenecen al grupo en desarrollos de procesos administrativos.
Oficina de Coordinación Operativa	Mejorar la burocracia en el registro y elaboración de documentos administrativos que reflejan la productividad.	Sistema obsoleto de proceso y manejo de documentos administrativos.	A través de la creación de un mejorado sistema burocrático en la oficina de coordinación operativa, registrar de forma oportuna la productividad generada por el grupo operativo.

Tabla 1 Intriago, N (2023), Análisis de involucrados.

Problema de investigación

¿Cómo mejorar la productividad de los servidores policiales que pertenecen al grupo operativo del Distrito Nueva Prosperina de la ciudad de Guayaquil, a través de una capacitación?

Ilustración 1 Intriago N. (2022). Problema de Investigación.



Definición del problema

En el Distrito Nueva Prosperina, el principal problema es la baja productividad del Grupo Operativo, debido al desconocimiento de procesos burocráticos como la elaboración de partes policiales.

Idea a defender

Mediante la elaboración y ejecución de un Plan de Capacitación a los servidores policiales del Distrito Nueva Prosperina, dar a conocer la forma correcta de realizar los procedimientos burocráticos y administrativos.

Objeto de estudio y plan de acción***Objeto de estudio***

Mejorar las competencias operativas y administrativas del personal del Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina, mediante un programa de capacitación que optimice sus habilidades en la elaboración de partes policiales y documentación administrativa.

Campo de acción

El presente estudio se enmarca dentro del Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil, donde operan 120 efectivos del Grupo Operativo. La capacitación se enfoca en mejorar la eficiencia en la redacción de informes y partes policiales, así como en la gestión del tiempo y la productividad.

El objetivo principal de esta investigación es abordar las deficiencias existentes en cuanto al conocimiento de procesos burocráticos, administrativos y otros procedimientos esenciales para su labor. Esta iniciativa surge de la necesidad de mejorar la eficiencia y efectividad del cuerpo policial en sus funciones diarias.

Se espera que, como resultado de este estudio y las subsecuentes acciones de capacitación, se logre un incremento significativo en la productividad del Grupo Operativo. Este aumento se verá reflejado en los indicadores manejados por la oficina del Departamento de Coordinación Operativa del Distrito, los cuales son

fundamentales para la evaluación del desempeño del jefe de la unidad y, por extensión, de todo el personal policial del Distrito.

Esta investigación no solo busca mejorar las competencias individuales de los servidores policiales, sino también fortalecer la capacidad operativa del Distrito en su conjunto, contribuyendo así a una mayor seguridad y eficacia en el servicio a la comunidad de Nueva Prosperina.

Justificación

Los servidores policiales del Distrito Nueva Prosperina, actualmente se encuentran atravesando tiempos difíciles debido al incremento desproporcionando de los índices delictivos y niveles de violencia por la presencia de Grupos Delictivos Organizados (DGO), a esto se suma el aumento de carga laboral y exigencia por parte de los usuarios (ciudadanía) que día a día demandan mayor seguridad.

Sin embargo, a pesar de tener buenos procedimientos y mayor productividad, esta no se ve reflejada en las bases de datos que monitorea la Dirección General de Seguridad Ciudadana y la Oficina de Coordinación Operativa del Distrito, se pudo detectar la falta de conocimiento al momento de la elaboración de documentos informativos como el parte policial e informes ejecutivos, esto principalmente se debe al cambio continuo de la plataforma de redacción de documentos y la falta de capacitaciones que se da al personal que labora estos documentos.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de capacitación integral para fortalecer las competencias operativas y administrativas del personal del Departamento de

Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil, con el fin de mejorar su eficacia y productividad.

Objetivos Específicos

1. Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación en la elaboración de partes policiales y documentación administrativa.
2. Diseñar e implementar un plan de capacitación para fortalecer las competencias operativas y administrativas del personal del Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil.
3. Ejecutar la capacitación a los servidores policiales que permita fortalecer las competencias operativas y administrativas del personal del Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil.

Capítulo I

Fundamentación Teórica

La capacitación y el desarrollo del personal son pilares fundamentales para el éxito y la eficacia de cualquier organización, especialmente en instituciones de seguridad pública como la Policía Nacional. En este contexto, es crucial comprender los conceptos teóricos que sustentan la importancia de la capacitación y su impacto directo en la productividad laboral, particularmente en el ámbito policial.

Capacitación y Desarrollo del Personal

Chiavenato (2019) define la capacitación como un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas

adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. En el contexto policial, la capacitación continua es esencial para mantener a los oficiales actualizados en procedimientos, leyes y técnicas de seguridad, como señala Cordner (2020). Este proceso no solo mejora las habilidades individuales, sino que también fortalece la capacidad institucional para enfrentar los desafíos cambiantes en materia de seguridad pública.

La teoría del capital humano, propuesta originalmente por Becker (1964), sostiene que la inversión en la educación y formación de los empleados aumenta su productividad y, por ende, el rendimiento de la organización. Esta teoría es particularmente relevante en el contexto policial, donde la eficacia operativa depende en gran medida de las habilidades, conocimientos y competencias de los oficiales. Schultz (1961) amplía esta perspectiva, argumentando que la educación no es solo consumo, sino una inversión que produce rendimientos futuros tanto para el individuo como para la sociedad.

Productividad en el Sector Público

La medición y mejora de la productividad en el sector público, incluyendo las fuerzas policiales, presenta desafíos únicos debido a la naturaleza de sus servicios. Hatry (2006) argumenta que la medición de la productividad en el sector público debe enfocarse en los resultados y el impacto social más que en métricas puramente cuantitativas. En el caso específico de la Policía Nacional, esto podría traducirse en una mayor eficacia en la prevención del delito, la resolución de casos y la mejora de la percepción de seguridad en la comunidad.

Boyne (2003) señala que la mejora del rendimiento en el sector público requiere un enfoque multidimensional que considere no solo la eficiencia, sino también la calidad del servicio, la responsabilidad y la equidad. En el contexto policial, esto implica equilibrar la eficacia operativa con la construcción de confianza y legitimidad en la comunidad.

Elaboración de Partes Policiales

Los partes policiales son documentos oficiales de crucial importancia que registran incidentes, operativos y procedimientos policiales. Su correcta elaboración es fundamental para el sistema de justicia y la eficacia policial en general. Fyfe et al. (2018) enfatizan que la calidad de los informes policiales tiene un impacto directo en la resolución de casos y en la percepción pública de la institución policial. Además, Paoline y Terrill (2014) argumentan que la habilidad para redactar informes claros y precisos es una competencia esencial para los oficiales de policía modernos, ya que estos documentos son frecuentemente utilizados en procesos judiciales y pueden influir significativamente en el resultado de los casos.

Gestión del Conocimiento en Organizaciones Policiales

La gestión del conocimiento emerge como un enfoque que puede mejorar significativamente la eficacia policial. Gottschalk (2007) sostiene que la aplicación de principios de gestión del conocimiento en las organizaciones policiales puede llevar a una mejor toma de decisiones, una respuesta más rápida a los incidentes y una mayor capacidad para prevenir el delito. Dean y Gottschalk (2013) amplían esta perspectiva, argumentando que la gestión efectiva del conocimiento en las fuerzas policiales no

solo mejora la eficiencia operativa, sino que también fomenta la innovación y la adaptabilidad frente a nuevas formas de delincuencia.

Evaluación de la Eficacia de la Capacitación

Para asegurar que los programas de capacitación logren sus objetivos, es imperativo implementar sistemas de evaluación efectivos. El modelo de Kirkpatrick (2016) propone cuatro niveles de evaluación: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados. Este modelo, ampliamente reconocido en el campo del desarrollo organizacional, puede ser adaptado para evaluar la eficacia de los programas de capacitación en el contexto policial. Phillips y Phillips (2016) añaden un quinto nivel a este modelo, enfocado en el retorno de la inversión (ROI), lo cual es particularmente relevante para justificar la inversión en capacitación en el sector público.

Aprendizaje Organizacional en Instituciones Policiales

El concepto de aprendizaje organizacional, desarrollado por Senge (1990), es particularmente relevante para las instituciones policiales. Senge argumenta que las organizaciones que aprenden son aquellas que continuamente expanden su capacidad para crear su futuro. En el contexto policial, esto implica no solo la capacitación individual, sino también la creación de sistemas y culturas que fomenten el aprendizaje continuo y la adaptación a nuevos desafíos de seguridad.

Conclusión

La fundamentación teórica presentada respalda sólidamente la importancia de implementar un programa de capacitación para mejorar la productividad en el Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva

Prosperina de Guayaquil. La capacitación en la elaboración de partes policiales y otros aspectos operativos no solo mejorará las habilidades individuales de los oficiales, sino que también contribuirá significativamente a la eficacia general de la institución policial. Este enfoque integral, basado en teorías bien establecidas de capacitación, gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, tiene el potencial de transformar la efectividad operativa y la calidad del servicio policial en la comunidad

Antecedentes históricos

1830: Fundación de la República del Ecuador

El 13 de mayo de 1830, Ecuador se establece como república independiente tras separarse de la Gran Colombia. Este evento marca el inicio de la organización de las fuerzas de seguridad nacionales (Ayala Mora, 2008). Durante los primeros años de la república, la seguridad pública estaba a cargo de guardias civiles y militares, sin una estructura policial formal.

1884: Creación de la Policía Nacional del Ecuador

El 2 de marzo de 1884, el presidente José María Plácido Caamaño decreta la creación de la Policía Nacional del Ecuador como una institución estatal armada de naturaleza civil (Policía Nacional del Ecuador, 2021). Esta decisión fue motivada por la necesidad de contar con una fuerza de seguridad especializada y separada del ejército. La nueva institución se enfocó inicialmente en el mantenimiento del orden público en las principales ciudades del país.

1938: Reorganización de la Policía Nacional

Se promulga la Ley Orgánica de la Policía Nacional, que establece una estructura más definida y profesional para la institución (Pontón, 2009). Esta ley marca un hito importante en la profesionalización de la policía, estableciendo rangos, funciones específicas y un sistema de formación para los agentes. Se crean las primeras escuelas de formación policial, sentando las bases para una fuerza más capacitada y especializada.

1960-1970: Expansión urbana de Guayaquil

Durante esta década, Guayaquil experimenta un rápido crecimiento urbano, impulsado por la migración rural-urbana y el auge económico del país (Villavicencio & Rojas, 1988). Este crecimiento acelerado lleva a la formación de nuevos asentamientos en la periferia de la ciudad, muchos de ellos informales. La expansión urbana presenta nuevos desafíos para la seguridad y el orden público, requiriendo una adaptación de las estrategias policiales.

1980: Inicio de los asentamientos informales en el noroeste de Guayaquil

Se registran los primeros asentamientos informales en la zona que posteriormente se convertiría en el Distrito Nueva Prosperina (Sánchez, 2015). Estos asentamientos surgen como respuesta a la falta de vivienda asequible y la continua migración hacia la ciudad. La informalidad de estos barrios presenta desafíos únicos para la provisión de servicios públicos, incluida la seguridad.

2000: Implementación del Plan Más Seguridad

El gobierno ecuatoriano implementa el Plan Más Seguridad, que incluye la modernización y fortalecimiento de la Policía Nacional (Pontón & Rivera, 2016).

Este plan representa un esfuerzo significativo por mejorar la capacidad operativa de la policía, incluyendo inversiones en equipamiento, tecnología y capacitación. Se introducen nuevos conceptos de policía comunitaria y se busca mejorar la relación entre la policía y la comunidad.

2004: Creación del Distrito Nueva Prosperina

El Municipio de Guayaquil oficializa la creación del Distrito Nueva Prosperina como parte de la reorganización administrativa de la ciudad (Municipalidad de Guayaquil, 2005). Esta decisión busca mejorar la gestión y provisión de servicios en una zona que ha experimentado un rápido crecimiento poblacional. La creación del Distrito implica nuevos desafíos para la seguridad y requiere una adaptación de las estrategias policiales a las características específicas de la zona.

2008: Nueva Constitución del Ecuador

La Constitución de 2008 redefine el papel de la Policía Nacional, enfatizando su rol en la protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos (Asamblea Constituyente, 2008). Este cambio constitucional marca un giro importante en la concepción de la seguridad pública, pasando de un enfoque represivo a uno más centrado en la prevención y la protección de derechos. La nueva constitución también establece la necesidad de una mayor coordinación entre la policía y otros organismos del Estado.

2011: Reestructuración de la Policía Nacional

Se inicia un proceso de reestructuración de la Policía Nacional, que incluye la creación de nuevos Distritos y subzonas para mejorar la cobertura y eficiencia

policial (Ministerio del Interior, 2012). Esta reestructuración busca adaptar la organización policial a las nuevas realidades urbanas y a los desafíos de seguridad contemporáneos. Se implementan nuevos modelos de gestión y se fortalece la presencia policial en zonas de alta incidencia delictiva.

2015: Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Ciudadana

Este plan incluye estrategias específicas para mejorar la seguridad en zonas urbanas de alta densidad poblacional, como el Distrito Nueva Prosperina (Ministerio del Interior, 2015). El plan enfatiza la importancia de la prevención del delito, la participación comunitaria y el uso de tecnología para mejorar la eficacia policial. Se establecen metas concretas para la reducción de índices delictivos y la mejora de la percepción de seguridad en la comunidad.

2018: Creación del Departamento de Coordinación Operativa en Nueva Prosperina

Se establece el Departamento de Coordinación Operativa en el Distrito Nueva Prosperina para mejorar la eficacia de las operaciones policiales en la zona (Policía Nacional del Ecuador, 2018). Esta unidad especializada busca adaptar las estrategias policiales a las características específicas del Distrito, mejorando la coordinación entre diferentes unidades y optimizando el uso de recursos. Se implementan nuevos protocolos de actuación y se fortalece la relación con la comunidad local.

2020: Desafíos de seguridad durante la pandemia de COVID-19

La pandemia presenta nuevos retos para la seguridad ciudadana y la operatividad policial en el Distrito Nueva Prosperina, requiriendo adaptaciones en los protocolos y estrategias de acción (García & Ávila, 2021). La policía asume nuevas responsabilidades relacionadas con el control de medidas sanitarias, mientras enfrenta

desafíos logísticos y de protección personal. Se observa un cambio en los patrones delictivos y surgen nuevas formas de criminalidad asociadas a la crisis sanitaria.

2022: Inicio de programas de capacitación intensiva

La Policía Nacional implementa nuevos programas de capacitación para mejorar la eficiencia operativa y administrativa de sus miembros, con énfasis en Distritos de alta complejidad como Nueva Prosperina (Comando General de Policía, 2022). Estos programas buscan actualizar las competencias de los agentes en áreas como el uso de nuevas tecnologías, técnicas de investigación avanzadas y estrategias de policía comunitaria. Se pone especial énfasis en la mejora de habilidades para la elaboración de informes y la gestión administrativa, aspectos cruciales para la eficacia operativa del departamento.

Análisis de la Zona de Estudio: Distrito Nueva Prosperina, Guayaquil

Ubicación Geográfica

El Distrito Nueva Prosperina se encuentra estratégicamente ubicado en el noroeste de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, Ecuador. Forma parte de la parroquia Tarqui, una de las más extensas y pobladas de la ciudad. Se sitúa aproximadamente a 12 kilómetros del centro de la ciudad, lo que lo convierte en una zona de expansión urbana significativa (Municipalidad de Guayaquil, 2019). Sus coordenadas geográficas son 2°05'24" S y 79°58'37" W, ubicándolo en una posición que ha facilitado su crecimiento como un importante núcleo residencial y comercial en la periferia de Guayaquil.

Extensión y Límites

El Distrito abarca una superficie aproximada de 15 km², una extensión considerable que ha permitido el desarrollo de diversos sectores dentro de su perímetro. Limita al norte con el cantón Daule, una zona de creciente desarrollo inmobiliario; al sur con la vía Perimetral, una arteria vial crucial para la conectividad de Guayaquil; al este con el sector de Pascuales, conocido por su actividad industrial; y al oeste con el cerro Azul, una formación geológica que ha influido en la configuración urbana del Distrito (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2020). Esta ubicación estratégica ha convertido a Nueva Prosperina en un punto de confluencia entre diferentes dinámicas urbanas y económicas.

Topografía y Relieve

La zona presenta una topografía variada, característica que ha influido significativamente en su desarrollo urbano. Se observan áreas planas, ideales para el desarrollo residencial y comercial, así como zonas onduladas que han presentado desafíos para la urbanización. Las colinas bajas, con altitudes que oscilan entre los 20 y 100 metros sobre el nivel del mar, son un rasgo distintivo del paisaje (Sánchez, 2018). Esta variación topográfica ha resultado en patrones de asentamiento diversos, con zonas densamente pobladas en las áreas planas y asentamientos más dispersos en las zonas elevadas. Además, la presencia de estas elevaciones ha creado microclimas locales y ha influido en los patrones de escorrentía, aspectos cruciales para la planificación urbana y la gestión de riesgos.

Geología y Suelos

El sustrato geológico de Nueva Prosperina está compuesto principalmente por formaciones sedimentarias del Cuaternario, con presencia de arcillas, limos y arenas. Estos materiales influyen en la estabilidad del terreno y en su capacidad de drenaje. En algunas áreas, especialmente en las zonas más elevadas, se encuentran afloramientos rocosos que han condicionado el desarrollo urbano (Instituto Geológico y Minero de Ecuador [IGME], 2018). Los suelos predominantes son de tipo arcilloso y limoso, con variaciones en su composición y estructura que afectan la capacidad de carga y la susceptibilidad a movimientos de masa, factores críticos para la planificación de infraestructuras y viviendas.

Clima

Nueva Prosperina, al igual que Guayaquil, presenta un clima tropical de sabana (clasificación Köppen: Aw). La temperatura promedio anual oscila entre 25°C y 28°C, con máximas que pueden superar los 35°C durante los meses más cálidos. La humedad relativa es alta, pudiendo alcanzar el 90% en la época lluviosa, lo que influye significativamente en la sensación térmica y en las condiciones de habitabilidad (Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología [INAMHI], 2021).

La precipitación anual promedio es de aproximadamente 1000 mm, concentrándose principalmente entre diciembre y mayo. Esta estacionalidad marcada en las lluvias tiene implicaciones importantes para la gestión urbana, especialmente en términos de drenaje y prevención de inundaciones. Los meses de junio a noviembre se caracterizan por ser más secos, con ocasionales garúas y neblinas matutinas.

El fenómeno de El Niño ejerce una influencia significativa en el clima local, pudiendo causar variaciones extremas en los patrones de precipitación y temperatura. Estos eventos climáticos excepcionales han tenido históricamente un impacto considerable en la infraestructura y la vida cotidiana del Distrito (Cornejo-Grunauer et al., 2019).

Hidrografía

Aunque Nueva Prosperina no cuenta con ríos principales, sí posee una red de esteros y canales naturales que juegan un papel crucial en el drenaje del área. El estero Salado, uno de los cuerpos de agua más importantes de Guayaquil, influye indirectamente en la hidrología de la zona. Durante la época de lluvias, estos canales naturales pueden experimentar crecidas significativas, lo que ha llevado a la implementación de obras de canalización y control de inundaciones en varios sectores del Distrito (Dirección de Obras Públicas Municipales, 2020).

Demografía

Según el último censo y proyecciones actualizadas, el Distrito Nueva Prosperina cuenta con una población estimada de 150,000 habitantes, con una densidad poblacional de aproximadamente 10,000 habitantes por km² (INEC, 2020). Esta alta densidad refleja el carácter predominantemente residencial del Distrito y los desafíos asociados en términos de provisión de servicios e infraestructura.

La población se caracteriza por ser predominantemente joven, con una edad media de 28 años. La estructura demográfica muestra una pirámide poblacional expansiva, típica de áreas urbanas en desarrollo, con una base amplia de población

infantil y juvenil. Esta composición demográfica tiene implicaciones importantes para la planificación de servicios educativos, de salud y recreativos.

La tasa de crecimiento poblacional del Distrito es superior a la media de Guayaquil, situándose en torno al 2.5% anual. Este crecimiento se debe tanto al crecimiento natural como a la migración interna, con un flujo constante de nuevos residentes provenientes de otras partes de la ciudad y del país (Observatorio Urbano de Guayaquil, 2021).

Desarrollo Urbano

El Distrito ha experimentado un rápido crecimiento urbano en las últimas décadas, caracterizado por una mezcla de asentamientos planificados e informales. Este desarrollo heterogéneo ha resultado en un paisaje urbano diverso, con áreas que presentan diferentes niveles de consolidación y acceso a servicios.

La infraestructura urbana incluye una red vial en desarrollo, con avenidas principales asfaltadas y una red secundaria de calles que en algunas áreas aún requiere mejoras. Los servicios básicos como agua potable, alcantarillado y electricidad han experimentado una expansión significativa, aunque aún existen sectores con cobertura parcial o deficiente (Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guayaquil, 2022).

El Distrito cuenta con equipamientos comunitarios como escuelas, centros de salud y espacios públicos, aunque la demanda creciente plantea desafíos para su ampliación y mejora. Se han implementado proyectos de vivienda social y programas de regularización de asentamientos informales, buscando mejorar las condiciones de

habitabilidad y seguridad jurídica de la tenencia de la tierra (Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, 2021).

Actividad Económica

La economía del Distrito se caracteriza por su diversidad y dinamismo. El comercio informal y las pequeñas empresas constituyen una parte significativa de la actividad económica local. Se observa una concentración de actividad comercial en los principales ejes viales, con la presencia de mercados, ferias locales y una creciente oferta de servicios.

Un porcentaje considerable de la población se desplaza diariamente al centro de Guayaquil y otras zonas de la ciudad para trabajar en diversos sectores, lo que ha generado patrones de movilidad complejos y demandas específicas en términos de transporte público (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2020).

En los últimos años, se ha observado un incremento en la formalización de negocios y el establecimiento de pequeñas y medianas empresas en el Distrito, favorecido por programas de apoyo al emprendimiento y mejoras en la infraestructura local. El sector de la construcción también ha sido un motor importante de la economía local, impulsado por el crecimiento poblacional y la demanda de vivienda (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2021).

Seguridad y Orden Público

El Distrito Nueva Prosperina presenta desafíos particulares en términos de seguridad ciudadana, reflejo de su rápido crecimiento y complejidad social. La Policía Nacional mantiene una presencia activa a través de Unidades de Policía Comunitaria (UPC) estratégicamente ubicadas y patrullajes regulares. Sin embargo, la

extensión del Distrito y su densidad poblacional plantean retos para una cobertura efectiva.

Las estadísticas de seguridad muestran una incidencia de delitos contra la propiedad y conflictos interpersonales que, si bien no difieren significativamente de otras áreas urbanas similares, requieren atención constante. Se han implementado programas de prevención del delito y fortalecimiento del tejido social, buscando abordar las causas estructurales de la inseguridad (Ministerio del Interior, 2021).

La participación comunitaria en temas de seguridad ha sido fomentada a través de comités barriales y programas de vigilancia vecinal, buscando complementar la labor policial y fortalecer el sentido de comunidad. Además, se han realizado inversiones en tecnología, como cámaras de vigilancia y sistemas de alerta temprana, para mejorar la capacidad de respuesta ante incidentes (Policía Nacional del Ecuador, 2022).

Desafíos Sociales y Ambientales

Nueva Prosperina enfrenta varios desafíos sociales y ambientales que son críticos para su desarrollo sostenible:

Gestión de residuos sólidos. El crecimiento poblacional ha aumentado la generación de residuos, poniendo presión sobre los sistemas de recolección y disposición final. Se han implementado programas de reciclaje y educación ambiental, pero aún persisten problemas de acumulación de basura en ciertos sectores (Dirección de Aseo Cantonal, Mercados y Servicios Especiales, 2021).

Acceso a servicios básicos. Aunque ha habido mejoras significativas, algunas áreas del Distrito aún enfrentan deficiencias en el acceso a agua potable,

alcantarillado y electricidad. La expansión y mejora de estos servicios es una prioridad para las autoridades locales.

Vulnerabilidad ante inundaciones. Debido a su topografía y a la intensidad de las lluvias estacionales, ciertas zonas del Distrito son propensas a inundaciones. Se han realizado obras de mitigación, pero el cambio climático plantea desafíos adicionales en este aspecto (Secretaría de Gestión de Riesgos, 2020).

Integración social. La diversidad de orígenes de los habitantes y las diferencias socioeconómicas entre sectores del Distrito plantean desafíos para la cohesión social. Se han implementado programas comunitarios y culturales para fomentar la integración y el sentido de pertenencia.

Prevención de la delincuencia juvenil. La alta proporción de población joven, combinada con factores socioeconómicos, ha llevado a la implementación de programas específicos de prevención de la delincuencia juvenil y promoción de oportunidades educativas y laborales (Fundación Huancavilca, 2019).

Movilidad urbana. El crecimiento del Distrito ha generado desafíos en términos de congestión vehicular y demanda de transporte público. Se están desarrollando planes para mejorar la conectividad y promover modos de transporte sostenibles (Autoridad de Tránsito Municipal, 2022).

Este análisis ampliado proporciona una visión más completa y detallada del entorno geográfico, social y económico del Distrito Nueva Prosperina, contextualizando de manera más profunda el escenario donde se desarrollará la investigación sobre la capacitación policial y la mejora de la productividad en el Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional.

Fundamentación Conceptual

Capacitación Policial

La capacitación policial se refiere al proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes de los miembros de la fuerza policial, con el objetivo de mejorar su desempeño profesional y su capacidad para enfrentar los desafíos de la seguridad pública (Bernal, 2019). En el contexto de esta investigación, la capacitación policial se entiende como un proceso integral que abarca no solo aspectos técnicos y operativos, sino también elementos éticos, psicológicos y de relaciones comunitarias, fundamentales para el ejercicio eficaz de la función policial en entornos urbanos complejos como el Distrito Nueva Prosperina.

La capacitación policial moderna va más allá de la mera transmisión de conocimientos técnicos. Incluye el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la inteligencia emocional. Además, incorpora elementos de derechos humanos, ética policial y sensibilidad cultural, aspectos cruciales para operar en comunidades diversas y complejas (Cordner & Cordner, 2021).

En el contexto específico del Distrito Nueva Prosperina, la capacitación policial debe abordar desafíos únicos como la alta densidad poblacional, la diversidad socioeconómica y cultural, y la presencia de áreas de difícil acceso. Esto requiere un enfoque adaptativo que combine métodos tradicionales de formación con técnicas innovadoras como la simulación de escenarios, el

aprendizaje basado en problemas y la formación continua en el lugar de trabajo (Vodde, 2019).

Productividad Policial

La productividad policial se define como la relación entre los resultados obtenidos en términos de seguridad ciudadana y los recursos utilizados para alcanzar dichos resultados (Ramírez & Gómez, 2020). En el marco de esta investigación, se conceptualiza la productividad policial como un indicador multidimensional que incluye no solo la cantidad de operativos realizados o delitos resueltos, sino también la calidad de la interacción con la comunidad, la percepción de seguridad de los ciudadanos y la eficiencia en el uso de recursos humanos y materiales.

La medición de la productividad policial ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Tradicionalmente, se enfocaba en métricas cuantitativas como el número de arrestos o multas emitidas. Sin embargo, enfoques más modernos reconocen la importancia de indicadores cualitativos que reflejen el impacto real en la comunidad. Estos pueden incluir la satisfacción ciudadana, la reducción del miedo al crimen y la mejora en la calidad de vida de los residentes (Maguire, 2003).

En el contexto del Distrito Nueva Prosperina, la productividad policial debe evaluarse considerando las particularidades del entorno. Esto puede implicar la creación de indicadores específicos que midan la efectividad de las estrategias de prevención del delito, la rapidez de respuesta a llamadas de

emergencia en áreas de difícil acceso, y la capacidad de la policía para mediar en conflictos comunitarios sin recurrir a la fuerza (Willis, 2020).

Departamento de Coordinación Operativa

El Departamento de Coordinación Operativa se refiere a la unidad dentro de la estructura policial encargada de planificar, dirigir y supervisar las operaciones policiales en un área determinada (Policía Nacional del Ecuador, 2021). En el contexto específico de esta investigación, se entiende como el órgano responsable de articular y optimizar los esfuerzos operativos de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina, adaptando las estrategias de seguridad a las características y necesidades particulares de esta zona urbana.

La función de coordinación operativa es crucial en entornos urbanos complejos como Nueva Prosperina. Implica no solo la asignación eficiente de recursos humanos y materiales, sino también la integración de información proveniente de diversas fuentes, la coordinación con otras agencias gubernamentales y la adaptación rápida a situaciones cambiantes (Ratcliffe, 2016).

En el contexto moderno, el Departamento de Coordinación Operativa debe ser capaz de implementar estrategias de policía orientada a problemas (POP) y policía guiada por inteligencia (ILP). Esto requiere una comprensión profunda de las dinámicas delictivas locales, la capacidad de análisis de datos en tiempo real y la flexibilidad para ajustar tácticas operativas basadas en evidencia (Braga & Weisburd, 2019).

Seguridad Ciudadana

La seguridad ciudadana es un concepto que abarca la protección integral de las personas, sus bienes y el pleno ejercicio de sus derechos y libertades en un entorno de convivencia pacífica (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2018). En el marco de esta investigación, se conceptualiza la seguridad ciudadana como un estado dinámico que resulta de la interacción entre las acciones policiales, las políticas públicas y la participación activa de la comunidad, con un enfoque preventivo y de respeto a los derechos humanos.

El concepto de seguridad ciudadana ha evolucionado desde un enfoque centrado exclusivamente en la ausencia de delito hacia una visión más holística que incluye el bienestar social, la calidad de vida y la cohesión comunitaria. Esta perspectiva reconoce que la seguridad no es solo responsabilidad de las fuerzas del orden, sino que requiere la participación activa de todos los sectores de la sociedad (Muggah & Aguirre, 2018).

En el contexto del Distrito Nueva Prosperina, la seguridad ciudadana debe abordarse considerando los desafíos específicos de la zona, como la informalidad económica, la presencia de asentamientos no regularizados y la diversidad cultural de sus habitantes. Esto implica desarrollar estrategias que combinen la prevención situacional del delito con programas de desarrollo social y económico, fortaleciendo al mismo tiempo los mecanismos de participación ciudadana en la seguridad (Dammert & Malone, 2020).

Eficiencia Operativa

La eficiencia operativa en el contexto policial se refiere a la capacidad de lograr los objetivos de seguridad y orden público con el uso óptimo de los recursos disponibles (Martínez, 2017). Para esta investigación, se entiende la eficiencia operativa como la habilidad del Departamento de Coordinación Operativa para maximizar sus resultados en términos de prevención y control del delito, respuesta a emergencias y servicio a la comunidad, utilizando de manera estratégica y racional los recursos humanos, tecnológicos y logísticos a su disposición.

La eficiencia operativa en el ámbito policial va más allá de la simple reducción de costos o el aumento de la productividad. Implica la optimización de procesos, la mejora continua de las prácticas policiales y la adopción de tecnologías que permitan una respuesta más rápida y efectiva a las necesidades de seguridad de la comunidad (Lum & Koper, 2017).

En el contexto del Distrito Nueva Prosperina, la eficiencia operativa debe considerar las particularidades geográficas y sociales de la zona. Esto puede incluir la implementación de sistemas de patrullaje inteligente basados en análisis predictivo, la optimización de rutas de respuesta a emergencias considerando las características del terreno, y la adopción de tecnologías móviles que permitan a los oficiales acceder y compartir información crítica en tiempo real (Sherman, 2018).

Gestión del Conocimiento Policial

La gestión del conocimiento policial se define como el proceso sistemático de crear, compartir, aplicar y evaluar el conocimiento dentro de la institución policial para mejorar su desempeño y adaptabilidad (Sánchez & Rodríguez, 2021). En el contexto de esta investigación, se conceptualiza como la capacidad del Departamento de Coordinación Operativa para capitalizar las experiencias, lecciones aprendidas y mejores prácticas, transformándolas en protocolos, estrategias y capacitaciones que mejoren la efectividad de la labor policial en el Distrito Nueva Prosperina.

La gestión del conocimiento en el ámbito policial es crucial para mantener una fuerza adaptativa y eficiente. Implica no solo la documentación y sistematización de experiencias, sino también la creación de una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la innovación. Esto incluye el desarrollo de comunidades de práctica, sistemas de mentoría y plataformas de intercambio de conocimiento entre oficiales de diferentes rangos y especialidades (Gottschalk, 2018).

En el contexto específico de Nueva Prosperina, la gestión del conocimiento policial debe enfocarse en capturar y diseminar información sobre las dinámicas delictivas locales, las estrategias efectivas de prevención del delito en entornos urbanos complejos, y las mejores prácticas para la interacción con comunidades diversas. Esto puede implicar la creación de bases de datos de casos de estudio, la implementación de sistemas de retroalimentación post-

operativos, y el desarrollo de programas de formación basados en las experiencias específicas del Distrito (Piza & Feng, 2017).

Policía Comunitaria

La policía comunitaria es un modelo de actuación policial que enfatiza la colaboración estrecha entre la policía y la comunidad para identificar, prevenir y resolver problemas de seguridad (Frühling, 2018). En el marco de esta investigación, se entiende la policía comunitaria como una filosofía y estrategia organizacional que promueve una asociación basada en la confianza entre la policía y los habitantes del Distrito Nueva Prosperina, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y fortalecer el tejido social.

El enfoque de policía comunitaria va más allá de las estrategias tradicionales de patrullaje y respuesta a incidentes. Implica un cambio fundamental en la forma en que la policía interactúa con la comunidad, pasando de ser meros aplicadores de la ley a convertirse en socios activos en la resolución de problemas comunitarios. Esto incluye la participación en foros comunitarios, la implementación de programas de prevención del delito basados en la comunidad, y el desarrollo de relaciones de confianza con líderes locales y grupos comunitarios (Skogan, 2019).

En el contexto de Nueva Prosperina, la implementación de la policía comunitaria debe adaptarse a las características únicas del Distrito. Esto puede implicar la creación de consejos de seguridad barrial, la implementación de programas de policía escolar, y el desarrollo de iniciativas que aborden no solo el crimen, sino también otros problemas sociales que afectan la seguridad y el

bienestar de la comunidad, como la falta de oportunidades para los jóvenes o los conflictos vecinales (Ungar & Arias, 2020).

Tecnología Aplicada a la Seguridad

La tecnología aplicada a la seguridad se refiere al conjunto de herramientas, sistemas y dispositivos tecnológicos utilizados para mejorar la prevención, detección y respuesta a incidentes de seguridad (García-Luna, 2020). En el contexto de esta investigación, se conceptualiza como la integración estratégica de soluciones tecnológicas en las operaciones policiales del Distrito Nueva Prosperina, incluyendo sistemas de información geográfica, análisis de datos, videovigilancia y comunicaciones avanzadas, para potenciar la capacidad operativa y la toma de decisiones basada en evidencia.

La aplicación de tecnología en la seguridad pública ha experimentado un crecimiento exponencial en las últimas décadas. Esto incluye el uso de big data y análisis predictivo para anticipar patrones delictivos, la implementación de sistemas de reconocimiento facial y de placas vehiculares, y el despliegue de drones para vigilancia y respuesta a emergencias. Sin embargo, el uso de estas tecnologías también plantea desafíos éticos y de privacidad que deben ser cuidadosamente considerados (Ariel, 2019).

En el contexto de Nueva Prosperina, la implementación de tecnología debe adaptarse a las realidades locales. Esto puede incluir el uso de aplicaciones móviles para reportar incidentes y recibir alertas de seguridad, la instalación de cámaras de vigilancia en puntos estratégicos, y la implementación de sistemas de mapeo del delito que permitan una asignación más eficiente de los recursos

policiales. También es crucial considerar soluciones tecnológicas que puedan funcionar en áreas con infraestructura limitada o en condiciones adversas (Chan & Bennett Moses, 2021).

Resiliencia Comunitaria

La resiliencia comunitaria se define como la capacidad de una comunidad para anticipar, prepararse, responder y recuperarse de situaciones adversas, manteniendo su cohesión y funcionalidad (Norris et al., 2008). En el marco de esta investigación, se entiende la resiliencia comunitaria como la habilidad colectiva de los habitantes del Distrito Nueva Prosperina para enfrentar los desafíos de seguridad, colaborar con las autoridades policiales y desarrollar mecanismos propios de prevención y protección, fortaleciendo así el tejido social y la seguridad ciudadana.

El concepto de resiliencia comunitaria ha ganado relevancia en el campo de la seguridad pública, reconociendo que las comunidades no son meros receptores pasivos de servicios de seguridad, sino actores clave en la creación y mantenimiento de entornos seguros. La resiliencia implica no solo la capacidad de recuperarse de eventos adversos, sino también de adaptarse y fortalecerse frente a desafíos crónicos como la delincuencia o la violencia (Cutter et al., 2018).

En el contexto de Nueva Prosperina, fomentar la resiliencia comunitaria puede implicar el desarrollo de redes de apoyo vecinal, la implementación de programas de formación en prevención del delito para líderes comunitarios, y la creación de espacios públicos seguros que fomenten la interacción social

positiva. También es crucial fortalecer la capacidad de la comunidad para trabajar en colaboración con la policía y otras instituciones públicas en la identificación y resolución de problemas de seguridad (Aldrich & Meyer, 2015).

Evaluación de Impacto en Seguridad

La evaluación de impacto en seguridad se refiere al proceso sistemático de medir y analizar los efectos de las intervenciones y programas de seguridad en una comunidad o área específica (Weisburd & Majmundar, 2018). En el contexto de esta investigación, se conceptualiza como el conjunto de metodologías y herramientas utilizadas para valorar la efectividad de las estrategias de capacitación y operación implementadas por el Departamento de Coordinación Operativa en el Distrito Nueva Prosperina, considerando tanto indicadores cuantitativos de criminalidad como medidas cualitativas de percepción de seguridad y satisfacción ciudadana.

La evaluación de impacto en seguridad ha evolucionado desde enfoques simplistas basados únicamente en estadísticas delictivas hacia metodologías más sofisticadas que consideran una amplia gama de indicadores. Esto incluye el uso de diseños experimentales y cuasi-experimentales, análisis costo-beneficio, y métodos mixtos que combinan datos cuantitativos con información cualitativa obtenida a través de encuestas y entrevistas con la comunidad (Farrington et al., 2019).

En el contexto de Nueva Prosperina, la evaluación de impacto debe adaptarse a las realidades locales y considerar no solo la reducción del crimen, sino también cambios en la percepción de seguridad, la confianza en la policía,

y la calidad de vida de los residentes. Esto puede implicar el desarrollo de indicadores específicos que capturen las prioridades de seguridad de la comunidad, la implementación de sistemas de monitoreo continuo, y la realización de evaluaciones participativas que involucren a los residentes en el proceso de evaluación (Sherman et al., 2017).

Fundamentación Legal

La presente investigación sobre la capacitación policial y su impacto en la productividad del Departamento de Coordinación Operativa en el Distrito Nueva Prosperina se enmarca dentro de un complejo entramado jurídico que regula la seguridad ciudadana y la actuación policial en Ecuador. Este marco legal no solo establece las bases para el funcionamiento de las instituciones de seguridad, sino que también define los derechos y obligaciones tanto de los agentes del orden como de los ciudadanos. A continuación, se presenta un análisis detallado de las principales disposiciones legales relevantes para este estudio:

Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Carta Magna ecuatoriana establece los principios fundamentales que rigen la seguridad ciudadana y la función policial:

El artículo 158 dispone. "La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional" (Asamblea Constituyente, 2008, p. 90).

Este artículo es crucial para nuestra investigación, ya que establece la responsabilidad constitucional de la Policía Nacional en materia de seguridad

interna, lo cual fundamenta la importancia de la capacitación y eficiencia operativa del Departamento de Coordinación Operativa.

El artículo 163 profundiza en la naturaleza y misión de la Policía

Nacional. "La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional" (Asamblea Constituyente, 2008, p. 92).

Este artículo es particularmente relevante para nuestro estudio, ya que subraya la necesidad de una alta especialización y profesionalismo en la Policía Nacional, lo cual justifica la importancia de programas de capacitación efectivos.

Ley Orgánica de la Policía Nacional (1998)

Esta ley es fundamental para entender el marco operativo de la Policía Nacional. El artículo 4 establece las funciones específicas de la institución:

"Son funciones específicas de la Policía Nacional:

- a) Mantener la paz, el orden y la seguridad pública;
- b) Prevenir la comisión de delitos y participar en la investigación de las infracciones comunes utilizando los medios autorizados por la Ley, con el fin de asegurar una convivencia pacífica de los habitantes del territorio nacional;
- c) Custodiar a los infractores o presuntos infractores; y, ponerlos a órdenes de las autoridades competentes dentro del plazo previsto por la Ley;

d) Prevenir, participar en la investigación y control del uso indebido y tráfico ilícito de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, precursores químicos, enriquecimiento ilícito y testaferrismo en el país, coordinando con la Interpol y más organismos similares nacionales y extranjeros;

e) Cooperar con la administración de justicia a través de la Policía Judicial y demás servicios policiales;

f) Mantener la seguridad externa de los centros de rehabilitación social del país e interna en casos de emergencia a solicitud de la autoridad competente;

g) Participar en la planificación, ejecutar y controlar las actividades del tránsito y transporte terrestres en las jurisdicciones que la Ley le autorice;

h) Controlar el movimiento migratorio y la permanencia de extranjeros en el país;

i) Cooperar en la protección del ecosistema;

j) Colaborar al desarrollo social y económico del país;

k) Garantizar los derechos de las personas y la protección de sus bienes, en especial los del menor, la mujer y la familia en sus bienes fundamentales, consagrados en la Constitución Política de la República, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador; y,

l) Las demás que determinen la Constitución Política de la República y las leyes" (Congreso Nacional, 1998, p. 2).

Estas funciones son cruciales para nuestra investigación, ya que definen el alcance de las responsabilidades policiales que deben ser abordadas en los

programas de capacitación y reflejadas en la productividad del Departamento de Coordinación Operativa.

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017)

Este Código es fundamental para entender la estructura y funcionamiento moderno de las entidades de seguridad ciudadana en Ecuador.

El artículo 59 define. "Las funciones de la Policía Nacional:

Implementar planes, programas y proyectos elaborados por el ministerio rector de la seguridad ciudadana, prevención y orden público;

Servir a la comunidad y proteger a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión;

Desarrollar acciones operativas para la protección de derechos; mantenimiento, control y restablecimiento de la paz social y orden público; prevención de las infracciones y seguridad ciudadana, bajo la dependencia del ministerio rector de la seguridad ciudadana, prevención y orden público; y, en coordinación con las entidades competentes de los diferentes niveles de gobierno;

Participar en la determinación de los factores que generan inseguridad para proponer directrices y estrategias de seguridad ciudadana;

Impulsar y facilitar la participación comunitaria en materia de seguridad ciudadana, protección interna y en el mantenimiento del orden público, de la paz y seguridad;

Cumplir con el control operativo en los ámbitos requeridos de la seguridad ciudadana, prevención, orden público y las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes;

Coordinar su actuación y cumplir las disposiciones de los órganos de la Función Judicial en el ámbito de sus competencias;

Vigilar, resguardar, proteger y preservar el lugar, indicios o vestigios relacionados con el cometimiento de una infracción, en cumplimiento de las disposiciones de la ley y la normativa interna;

Prestar a las autoridades públicas el auxilio de la fuerza que estas soliciten, en el ejercicio de sus atribuciones legales;

Apoyar en el control de las organizaciones de vigilancia, seguridad y servicios de investigación privados, de conformidad con las políticas y regulaciones del ministerio rector del orden público, protección interna y seguridad ciudadana;

Prevenir e investigar la delincuencia común y organizada, nacional y transnacional;

Garantizar la cadena de custodia, vestigios y los elementos materiales de la infracción en la escena del delito;

Privilegiar la protección de los derechos de las personas en especial de los grupos de atención prioritaria contempladas en la Constitución de la República;

Apoyar en el mantenimiento del orden y seguridad en eventos públicos, en coordinación con las entidades competentes de los respectivos niveles de

gobierno, acorde a la regulación que para el efecto establezca el ministerio rector de la seguridad ciudadana, prevención y orden público;

Ejercer el control del tránsito y seguridad vial en las vías de su competencia, en coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados;

Controlar el flujo migratorio y la permanencia de extranjeros en el territorio nacional;

Coordinar la provisión de servicios de seguridad ciudadana, con las entidades competentes de los diferentes niveles de gobierno;

Brindar servicios de protección, seguridad y vigilancia a las entidades públicas de conformidad con la regulación que emita el ministerio rector del orden público, protección interna y seguridad ciudadana;

Ejecutar las órdenes de la autoridad competente para proteger y brindar seguridad a las personas que participan en procesos judiciales;

Apoyar y brindar atención favorable a la ciudadanía en el ejercicio de sus competencias observando los derechos humanos y el debido proceso;

Ejercer el control y seguimiento de personas detenidas o privadas de libertad que se encuentran bajo custodia policial;

Coordinar acciones con entidades públicas y privadas para la rehabilitación de personas en conflicto con la ley;

Prevenir, detectar y erradicar la violencia en el núcleo familiar y la sociedad;

Brindar información y asesoramiento a las víctimas de violencia;

Registrar y centralizar la información sobre violencia en el núcleo familiar y la sociedad;

Coordinar y ejecutar el control de armas, municiones y explosivos de conformidad con la ley de la materia;

Coordinar y ejecutar el control de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización de conformidad con la ley de la materia;

Ejercer las competencias que le sean delegadas por el ministerio rector del orden público, protección interna y seguridad ciudadana;

Colaborar con las autoridades y organismos de los estados, de conformidad con lo establecido en los tratados y convenios internacionales ratificados por el Ecuador;

Colaborar con la Policía Militar Aduanera en el control del tráfico ilícito de mercancías;

Prevenir e investigar los accidentes de tránsito, sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Tránsito del Ecuador;

Realizar el control y seguimiento de medidas cautelares y de protección dictadas por autoridad competente;

Apoyar en la investigación de infracciones tributarias y aduaneras cuando sea requerido;

Ejecutar el control y seguimiento de las medidas de protección dispuestas por autoridad competente en el ámbito de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar;

Brindar asistencia y protección temporal a las víctimas y testigos que se encuentren en programas y protección a cargo de la Fiscalía General del Estado;

Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del régimen jurídico en materias de tránsito, transporte terrestre y seguridad vial;

Investigar y esclarecer los accidentes de tránsito;

Ejecutar las actividades operativas y administrativas para el control del tránsito, transporte terrestre y seguridad vial;

Vigilar, controlar e intervenir en los centros de detención provisional en el ámbito de su competencia;

Coordinar y ejecutar el control de las actividades de los servicios de seguridad privada;

Apoyar al Consejo de la Judicatura para el cumplimiento de las penas no privativas de libertad;

Coordinar con los Gobiernos Autónomos Descentralizados para la implementación de los planes de seguridad ciudadana;

Coordinar con los Gobiernos Autónomos Descentralizados el mantenimiento del orden público;

Apoyar en la administración de justicia en el marco de sus competencias;

Actuar en forma coordinada con las Fuerzas Armadas para el cumplimiento de la misión constitucional;

Vigilar el cumplimiento de las normas de desarme, verificación, control, prevención, seguridad y otros en el ámbito de sus competencias;

Coordinar con la comunidad y las autoridades competentes en materia de seguridad ciudadana;

Apoyar a las autoridades de protección de derechos en el marco de sus competencias de conformidad con la ley;

Cooperar en la protección de los recursos naturales y medio ambiente;

Apoyar a las entidades públicas en la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias de su competencia;

Colaborar en el control del espacio público de acuerdo a la normativa legal vigente;

Brindar información y orientación a la ciudadanía en el ámbito de sus competencias;

Fomentar y promover la cultura de paz y seguridad ciudadana;

Implementar mecanismos de rendición de cuentas a la comunidad sobre su gestión;

Promover y fomentar la seguridad y educación vial;

Implementar mecanismos de medición de los niveles de satisfacción de los servicios policiales que recibe la comunidad;

Coordinar con las Fuerzas Armadas, el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos y otras entidades competentes, la prevención y protección de la infraestructura estatal, los recursos naturales y estratégicos del Estado;

Apoyar en la prevención e investigación de la delincuencia común, crimen organizado, terrorismo y otros;

Coordinar su actuación con los órganos de la Función Judicial;

Cooperar en la protección de testigos y víctimas de delitos;

Mantener la seguridad externa de los centros de privación de libertad y unidades de aseguramiento transitorio; y,

Las demás funciones asignadas en la Constitución de la República, leyes y reglamentos" (Asamblea Nacional, 2017, pp. 18-20).

Este extenso listado de funciones es fundamental para nuestra investigación, ya que define el amplio espectro de responsabilidades que deben ser abordadas en los programas de capacitación policial y reflejadas en la productividad del Departamento de Coordinación Operativa. La diversidad y complejidad de estas funciones subrayan la necesidad de una capacitación integral y continua.

Plan Nacional de Seguridad Integral (2019-2030)

Este plan estratégico establece las políticas y objetivos de seguridad a nivel nacional. El objetivo 1 es particularmente relevante para nuestra investigación:

Objetivo 1:

Garantizar la seguridad ciudadana y la convivencia social pacífica.

Políticas:

1.1 Fortalecer la prevención situacional del delito, violencia y la cultura de paz.

1.2 Reducir la conflictividad social a través de la promoción de una cultura de diálogo y concertación.

1.3 Mejorar la respuesta y calidad de los servicios de seguridad.

1.4 Fortalecer la participación ciudadana en la gestión de la seguridad"

(Ministerio de Gobierno, 2019, p. 45).

Estas políticas son cruciales para nuestra investigación, ya que establecen el marco estratégico dentro del cual deben desarrollarse los programas de capacitación policial y evaluarse la productividad del Departamento de Coordinación Operativa.

Reglamento de Uso Legal, Adecuado y Proporcional de la Fuerza para la Policía Nacional del Ecuador (2014)

Este reglamento es fundamental para entender los límites y protocolos del uso de la fuerza policial. El artículo 3 establece los principios básicos:

"El uso de la fuerza por parte de los servidores policiales se basará en los siguientes principios:

a) Legalidad: El uso de la fuerza debe estar dirigido a lograr un objetivo legal. Los medios y métodos usados deben estar de acuerdo a las normas constitucionales, legales y reglamentarias.

b) Necesidad: El uso de la fuerza será necesario solamente cuando otros medios resulten ineficaces o no garanticen de ninguna manera el logro del objetivo legal buscado.

c) Proporcionalidad: El nivel de fuerza utilizado debe ser acorde con el nivel de resistencia ofrecido por el presunto infractor y el peligro representado. Los servidores policiales deberán abstenerse de usar la fuerza en forma excesiva o arbitraria" (Ministerio del Interior, 2014, p. 3).

Estos principios son esenciales para nuestra investigación, ya que deben ser un componente central de los programas de capacitación policial y deben reflejarse en la evaluación de la productividad del Departamento de Coordinación Operativa.

Acuerdo Ministerial 4472: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional (2014)

Este acuerdo es crucial para entender la estructura organizacional de la Policía Nacional. El artículo 8 establece las atribuciones y responsabilidades del Departamento de Coordinación Operativa:

"Son atribuciones y responsabilidades del Departamento de Coordinación Operativa:

- a) Planificar, organizar, dirigir y controlar las operaciones policiales a nivel nacional;
- b) Coordinar con las diferentes unidades policiales la ejecución de los planes y directivas emanadas por el Comando General;
- c) Supervisar el cumplimiento de las disposiciones emitidas a las unidades policiales;
- d) Asesorar al Comandante General en asuntos relacionados con las operaciones policiales;
- e) Elaborar planes y directivas para las operaciones policiales;
- f) Coordinar con otras instituciones del Estado la ejecución de operativos conjuntos;

g) Evaluar los resultados de las operaciones policiales y proponer mejoras;

h) Las demás que le asigne el Comandante General de la Policía Nacional" (Ministerio del Interior, 2014, p. 12).

Estas atribuciones son fundamentales para nuestra investigación, ya que definen el alcance y las responsabilidades específicas del Departamento de Coordinación Operativa, cuya productividad estamos evaluando en relación con la capacitación policial.

Ley de Seguridad Pública y del Estado (2009)

Esta ley establece el marco general para la seguridad pública en Ecuador. El artículo 23 es particularmente relevante:

"La seguridad ciudadana es una política de Estado, destinada a fortalecer y modernizar los mecanismos necesarios para garantizar los derechos humanos, en especial el derecho a una vida libre de violencia y criminalidad, la disminución de los niveles de delincuencia, la protección de víctimas y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los habitantes del Ecuador" (Asamblea Nacional, 2009, p. 8).

Esta definición es crucial para nuestra investigación, ya que establece el contexto más amplio dentro del cual debe evaluarse la efectividad de la capacitación policial y la productividad del Departamento de Coordinación Operativa.

Ordenanza Municipal de Seguridad Ciudadana de Guayaquil (2020)

Esta ordenanza es particularmente relevante para nuestra investigación, ya que se aplica directamente al área de estudio. El artículo 5 establece:

"Se crearán Comités Barriales de Seguridad Ciudadana con el objetivo de fomentar la participación ciudadana en la prevención del delito y la violencia. Estos comités trabajarán en estrecha colaboración con la Policía Nacional y la Policía Metropolitana para identificar y abordar los problemas de seguridad específicos de cada barrio" (Concejo Municipal de Guayaquil, 2020, p. 3).

Esta disposición es importante para nuestra investigación, ya que subraya la importancia de la colaboración entre la policía y la comunidad, un aspecto que debe ser abordado en los programas de capacitación y reflejado en la evaluación de la productividad del Departamento de Coordinación Operativa.

Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (2004)

Esta ley es relevante para nuestra investigación en términos de la rendición de cuentas y la evaluación de la efectividad policial. El artículo 1 establece:

"El acceso a la información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado. Toda la información que emane o que esté en poder de las instituciones, organismos y entidades, personas jurídicas de derecho público o privado que, para el tema materia de la información tengan participación del Estado o sean concesionarios de éste, en cualquiera de sus modalidades, conforme lo dispone la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; las

organizaciones de trabajadores y servidores de las instituciones del Estado, instituciones de educación superior que perciban rentas del Estado, las denominadas organizaciones no gubernamentales (ONG's), están sometidas al principio de publicidad; por lo tanto, toda información que posean es pública, salvo las excepciones establecidas en esta Ley" (Congreso Nacional, 2004, p. 1).

Este principio de publicidad es crucial para nuestra investigación, ya que implica que los datos sobre la capacitación policial y la productividad del Departamento de Coordinación Operativa deben ser accesibles para su evaluación y análisis.

Capítulo II

Diagnóstico

Para el correcto desarrollo de este proyecto la investigación a realizar se la efectuará con un enfoque cuantitativo que permitirá obtener una comprensión profunda del problema y datos medibles.

Tipos de investigación

La Investigación de Acción Participativa (IAP) es un enfoque metodológico que combina la investigación social, el trabajo educativo y la acción transformadora. Según Colmenares (2012), "la IAP propone una cercanía cultural con lo propio que permite superar el léxico académico limitante; busca ganar el equilibrio con formas combinadas de análisis cualitativo y de investigación colectiva e individual y se propone combinar y acumular selectivamente el conocimiento que proviene tanto de la aplicación de la razón instrumental cartesiana como de la racionalidad cotidiana y del corazón y experiencias de las gentes comunes" (p. 109). Este método integra a los participantes como coinvestigadores en todas las fases del proceso, desde la identificación del problema hasta la implementación de soluciones.

La IAP se caracteriza por su naturaleza cíclica y su enfoque en el cambio social. Como señalan Balcazar et al. (2013), "la IAP tiene como meta que la comunidad sea la autogestora del proceso, apropiándose de él, y teniendo un control operativo (saber hacer), lógico (entender) y crítico (juzgar) de él" (p. 62). Este enfoque no solo busca generar conocimiento, sino también empoderar a los participantes para que sean agentes activos en la transformación de su realidad,

promoviendo así un cambio sostenible y significativo en la comunidad u organización estudiada.

Métodos de investigación

Método cuantitativo

Se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para describir, explicar y predecir fenómenos. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), "la investigación cuantitativa utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, estableciendo patrones de comportamiento y probabilidad" (p. 4). Este enfoque permite obtener resultados objetivos y generalizables, lo que lo hace ideal para estudios que buscan medir el impacto de intervenciones específicas o evaluar el estado actual de un fenómeno.

En el contexto de la investigación sobre la implementación de un plan de capacitación para mejorar la eficacia operativa y administrativa del Grupo Operativo en el Distrito Nueva Prosperina, el método cuantitativo será clave para identificar las necesidades de capacitación, evaluar el nivel actual de productividad y medir los resultados de las intervenciones propuestas. Como señalan Creswell y Creswell (2017), "el enfoque cuantitativo permite al investigador establecer relaciones entre variables y probar hipótesis mediante el uso de instrumentos estructurados y estandarizados" (p. 15). Esto garantizará que los datos obtenidos sean confiables y representativos del universo estudiado.

La aplicación del método cuantitativo en este estudio incluirá el uso de encuestas estructuradas aplicadas a la totalidad del universo de 120 miembros del Grupo Operativo. Estas encuestas estarán diseñadas para medir variables clave como

el nivel de conocimiento en la elaboración de partes policiales, la percepción de eficacia operativa y administrativa, y la productividad individual y grupal. Según Babbie (2020), "las encuestas son herramientas esenciales en la investigación cuantitativa, ya que permiten recopilar grandes cantidades de datos de manera eficiente y sistemática" (p. 256).

Los datos recolectados serán analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, utilizando software especializado como Excel. Esto permitirá identificar patrones, tendencias y áreas de mejora específicas, este análisis proporcionará una base sólida para diseñar e implementar un programa de capacitación que responda a las necesidades identificadas y permita medir su impacto de manera objetiva.

Investigación colectiva e individual

Son enfoques complementarios que, cuando se combinan, ofrecen una perspectiva integral en el proceso de investigación. La investigación colectiva, también conocida como investigación colaborativa, implica la participación de múltiples investigadores o participantes en el proceso de recolección y análisis de datos. Según Reason y Bradbury (2008), "la investigación colaborativa es un proceso de indagación que se lleva a cabo 'con' las personas en lugar de 'sobre' o 'para' ellas" (p. 1). Este enfoque permite la diversidad de perspectivas y la construcción conjunta del conocimiento.

Por otro lado, la investigación individual se refiere al proceso en el que un investigador trabaja de manera autónoma en todas las etapas del estudio. Como señala Booth et al. (2016), "la investigación individual permite al investigador mantener un

control completo sobre el proceso y profundizar en aspectos específicos del tema de estudio" (p. 29). Este enfoque puede ser particularmente útil para explorar aspectos más personales o sensibles del tema de investigación.

En el contexto de la implementación de un plan de capacitación para mejorar la eficacia operativa y administrativa del Grupo Operativo, la combinación de investigación colectiva e individual puede ser altamente beneficiosa. Como sugieren Kemmis et al. (2014), "la integración de enfoques colectivos e individuales puede proporcionar una comprensión más completa y matizada de las realidades organizacionales y las necesidades de capacitación" (p. 112). La investigación colectiva puede facilitar la identificación de patrones y necesidades compartidas, mientras que la investigación individual puede revelar insights únicos y experiencias personales que enriquezcan el análisis global.

Métodos Cualitativos

La entrevista

Las entrevistas en profundidad son una técnica cualitativa que permite obtener información detallada sobre las percepciones, experiencias y opiniones individuales de los participantes. Según Kvale (2011), "la entrevista en profundidad busca entender el mundo desde la perspectiva del sujeto, develar el significado de las experiencias de las personas, desvelar su mundo vivido previo a las explicaciones científicas" (p. 19). Esta técnica será fundamental para comprender las necesidades específicas de capacitación y las experiencias personales de los miembros del Grupo Operativo.

Grupos focales

Los grupos focales, por otro lado, son una técnica de recolección de datos que permite obtener información colectiva y explorar las dinámicas grupales. Krueger y Casey (2015) señalan que "los grupos focales son una técnica de investigación cualitativa que reúne a un número limitado de personas con características similares o experiencias compartidas para discutir un tema específico bajo la guía de un moderador" (p. 2). Esta técnica será útil para identificar patrones comunes, necesidades compartidas y generar discusiones enriquecedoras sobre la eficacia operativa y administrativa del grupo.

Plan de muestreo

El muestreo aleatorio simple es una técnica en la que cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para la muestra. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), "en las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis" (p. 200).

En este caso, no se va a generar un muestreo, puesto que se busca es identificar una realidad precisa de la situación en el Grupo Operativo, es así que la encuesta efectuada contiene los siguientes datos:

Nombre:

Edad:

Etnia:

Pregunta 1.

¿Fue Usted, capacitado en el manejo de la plataforma para la elaboración de partes policiales?

Pregunta 2.

¿Con qué frecuencia utiliza la plataforma para la elaboración de partes web?

Pregunta 3.

¿Frecuencia de uso de la plataforma?

Pregunta 3.

¿Cuál considera que es su nivel de habilidad en el uso de la plataforma?

Pregunta 4.

¿Ha experimentado problemas técnicos al usar la plataforma en los últimos 3 meses?

Pregunta 5.

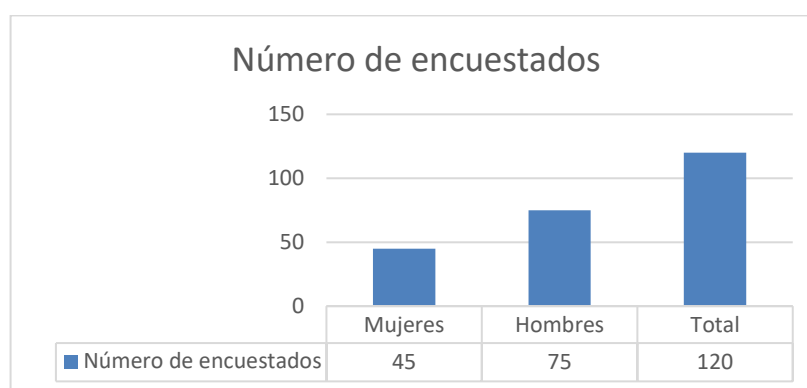
¿Ha experimentado problemas técnicos al usar la plataforma en los últimos 3 meses?

Pregunta 6.

¿Cuánto tiempo le toma en promedio elaborar un parte policial en la plataforma

Tabla 2*Análisis de involucrados*

Género	Número de encuestados
Mujeres	45
Hombres	75
Total	120

Tabla 2 Intriago, N (2024), Análisis de involucrados.**Presentación Gráfica de Resultados***Análisis de resultados*

La encuesta se realizó a 120 servidores policiales de los cuales 45 son mujeres y 75 hombres, considerando que todos forman parte del Grupo Operativo del Distrito Nueva Prosperina.

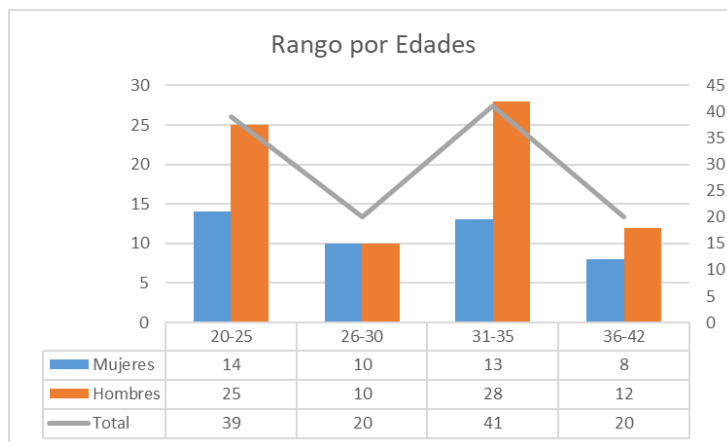
Tabla 3*Edades*

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	Total
20-25	14	25	39
26-30	10	10	20
31-35	13	28	41
36-42	8	12	20
Total	45	75	120

Nota. (Intriago N., 2024)

Ilustración 2.

Edades de los encuestados



Nota. (Intriago N., 2024)

Análisis de resultados

El grupo más numeroso se encuentra en el rango de 31-35 años (31.4% del total), seguido por el rango de 20-25 años (28.6%). Esto sugiere que la mayoría del personal operativo es relativamente joven, con una experiencia profesional moderada. La distribución es similar entre hombres y mujeres, lo que indica que no hay una diferencia significativa en la estructura de edad por género.

Tabla 4.

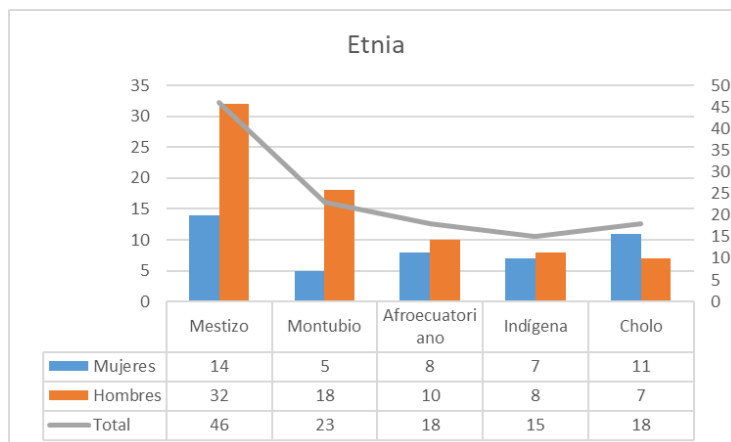
Etnia

<i>Etnia</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Mestizo</i>	14	32	46
<i>Montubio</i>	5	18	23
<i>Afroecuatoriano</i>	8	10	18
<i>Indígena</i>	7	8	15
<i>Cholo</i>	11	7	18
<i>Total</i>	<i>45</i>	<i>75</i>	<i>120</i>

Nota. (Intriago N., 2024)

Ilustración 3.

Etnia de los encuestados



Nota. (Intriago N., 2024)

Análisis de resultados

La mayoría de los encuestados se identifican como mestizos (62.9%), lo cual refleja la composición étnica general de Ecuador. Las minorías étnicas están representadas en menor medida, con los montubios, cholos y afroecuatorianos siendo los siguientes grupos más numerosos. Esta distribución parece ser proporcional entre hombres y mujeres.

Tabla 5.

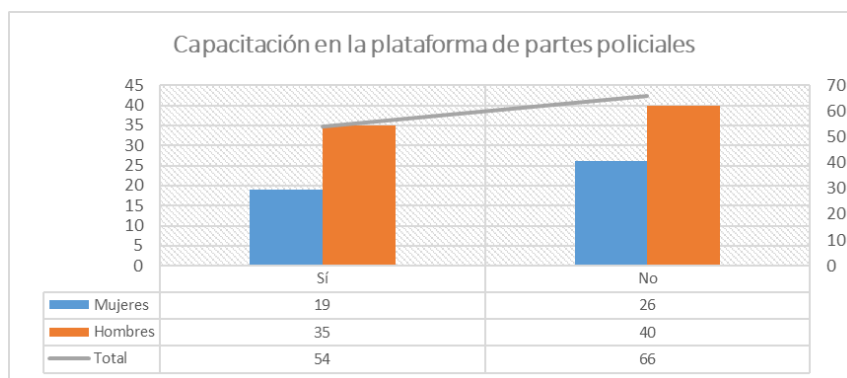
Fue Usted, capacitado en el manejo de la plataforma para la elaboración de partes policiales

Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Sí	19	35	54
No	26	40	66
Total	45	75	120

Nota. (Intriago N., 2024)

Ilustración 4.

Fue Usted, capacitado en el manejo de la plataforma para la elaboración de partes policiales



Nota. (Intriago N., 2024)

Análisis de resultados

Más de la mitad de los encuestados (55.7%) no han recibido capacitación reciente en el sistema de manejo de la plataforma para la elaboración de partes web. Esto sugiere una necesidad urgente de actualización y formación continua para el personal.

Tabla 6

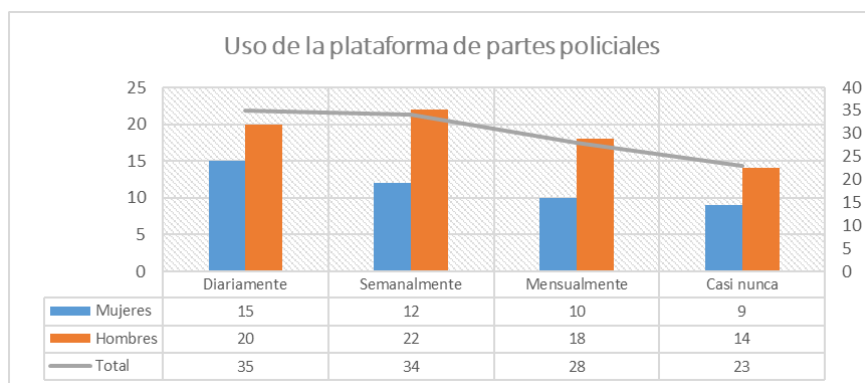
¿Con qué frecuencia utiliza la plataforma para la elaboración de partes web?

Frecuencia	Mujeres	Hombres	Total
Diariamente	15	20	35
Semanalmente	12	22	34
Mensualmente	10	18	28
Casi nunca	9	14	23
Total	45	75	120

Nota. (Intriago N., 2024)

Ilustración 5.

Frecuencia de uso de la plataforma



Nota. (Intriago N., 2024)

Análisis de resultados

La mayoría de los encuestados (29,17%) utiliza la plataforma diariamente, seguido por un uso semanal (28,33%). Esto indica que la plataforma es una herramienta esencial en las operaciones diarias de la policía.

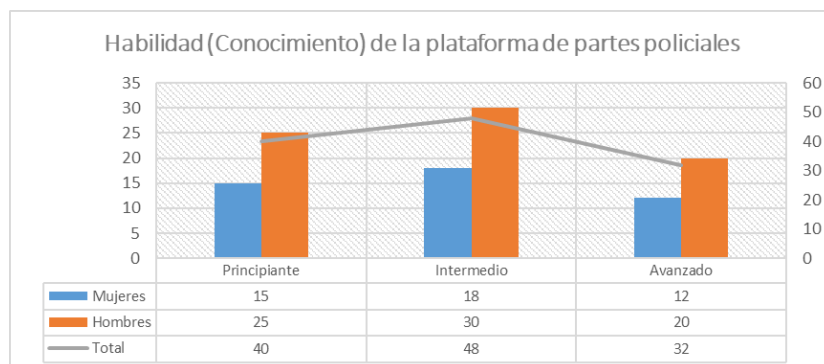
¿Cuál considera que es su nivel de habilidad en el uso de la plataforma?

Tabla 7

Nivel	Mujeres	Hombres	Total
Principiante	15	25	40
Intermedio	18	30	48
Avanzado	12	20	32
Total	45	75	120

Nota. (Intriago N., 2024)

Ilustración 6. Nivel de habilidad en el uso de la plataforma



Nota. (Intriago N., 2024)

Análisis de resultados

La mayoría de los encuestados (40%) se considera en un nivel intermedio de habilidad. Sin embargo, hay un número considerable de principiantes (33.33%), lo que refuerza la necesidad de capacitación continua.

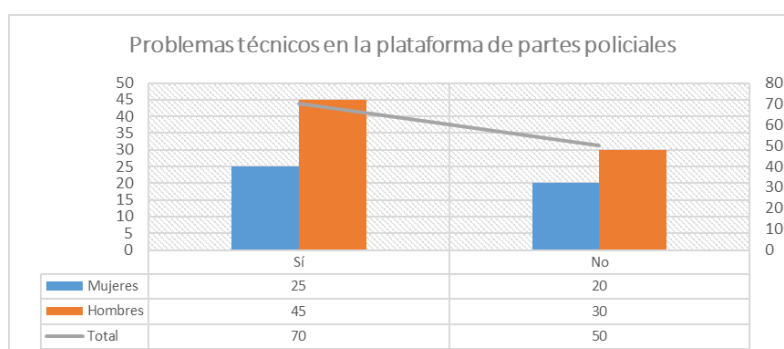
¿Ha experimentado problemas técnicos al usar la plataforma en los últimos 3 meses?

Tabla 8.

Respuesta	Mujeres	Hombres	Total
Sí	25	45	70
No	20	30	50
Total	45	75	120

Nota. (Intriago N., 2024)

Ilustración 7. Problemas técnicos



Nota. (Intriago N., 2024)

Análisis de resultados

Un 58.33% ha experimentado problemas técnicos en los últimos 3 meses, lo que sugiere la necesidad de mejorar la estabilidad y el soporte técnico de la plataforma.

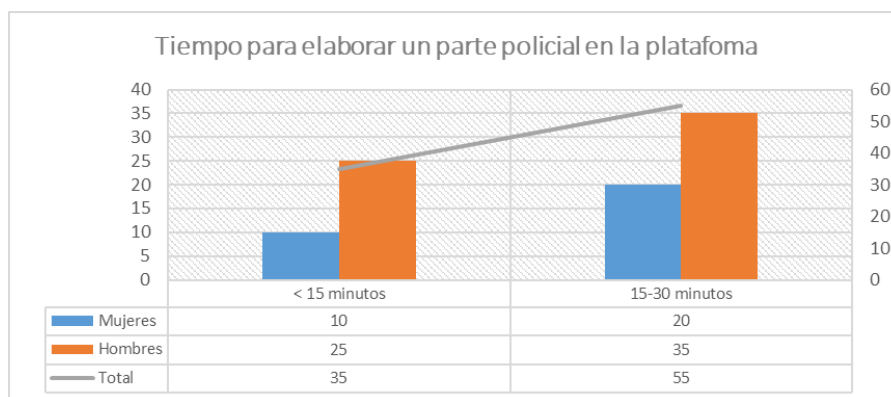
¿Cuánto tiempo le toma en promedio elaborar un parte policial en la plataforma?

Tabla 9.

Tiempo	Mujeres	Hombres	Total
< 15 minutos	10	25	35
15-30 minutos	20	35	55
31-60 minutos	15	15	30

Nota. (Intriago N., 2024)

Ilustración 8. *Tiempo Promedio De Elaboración De Partes*



Nota. (Intriago N., 2024)

Análisis de resultados

La mayoría (45.83%) tarda entre 15-30 minutos en elaborar un parte policial.

Esto sugiere una eficiencia moderada, pero podría haber margen de mejora.

Análisis e interpretación de resultados

El análisis de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 120 servidores policiales del Grupo Operativo del Distrito de Policía Nueva Prosperina revela importantes insights sobre el uso, percepción y necesidades relacionadas con la plataforma tecnológica para la elaboración de partes policiales.

La muestra, compuesta por 45 mujeres y 75 hombres, refleja una diversidad en términos de edad y etnia que enriquece la perspectiva del estudio. La mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de edad de 26 a 35 años, lo que sugiere un equipo relativamente joven, pero con experiencia suficiente en el campo.

Esta composición demográfica presenta una oportunidad única para implementar cambios y mejoras en los procesos tecnológicos, ya que este grupo de edad tiende a ser más adaptable y receptivo a las innovaciones tecnológicas.

En cuanto a la diversidad étnica, aunque predomina la identificación como mestizos, la presencia de otras etnias como montubios, afroecuatorianos, indígenas y cholos, refleja la riqueza cultural del Ecuador y plantea la necesidad de considerar enfoques inclusivos en el diseño y la implementación de las herramientas tecnológicas.

Un hallazgo crítico de la encuesta es la clara necesidad de capacitación y actualización en el uso de la plataforma para la elaboración de partes web. El hecho de que más de la mitad de los encuestados (55.7%) no haya recibido capacitación reciente, junto con el abrumador interés en ser capacitados, señala una urgente necesidad de implementar programas de formación continua.

Esta situación se ve agravada por el hecho de que el 64.3% de los encuestados no conoce el sistema de procesamiento de datos utilizado por la Oficina de Coordinación Operacional del Distrito, lo que podría estar afectando la eficiencia operativa y la calidad de los informes generados.

A pesar de estas deficiencias en la capacitación, es alentador observar que la mayoría de los usuarios (29,17%) utiliza la plataforma diariamente, lo que demuestra

su importancia en las operaciones cotidianas. Sin embargo, el alto porcentaje de usuarios que han experimentado problemas técnicos (58.33%) en los últimos tres meses sugiere que es necesario mejorar la estabilidad y el soporte técnico de la plataforma. Estos datos, combinados con la percepción mayoritaria de que la plataforma ha mejorado la eficiencia en la elaboración de partes policiales, indican que existe una base sólida sobre la cual construir mejoras significativas.

Basándonos en estos hallazgos, se propone un plan de acción integral para optimizar el uso y la eficacia de la plataforma tecnológica de elaboración de partes policiales. Es imperativo implementar un programa de capacitación estructurado y continuo que aborde las necesidades específicas de los usuarios en diferentes niveles de habilidad.

Este programa debe incluir sesiones de formación inicial para nuevos usuarios, así como cursos de actualización regulares para todo el personal. Se recomienda adoptar un enfoque de aprendizaje mixto, combinando sesiones presenciales con módulos de e-learning, para proporcionar flexibilidad y accesibilidad. Además, se sugiere la creación de un equipo de "champions" o líderes tecnológicos dentro del personal policial, quienes puedan actuar como mentores y proporcionar apoyo cotidiano a sus colegas.

Este enfoque participativo no solo asegurará que las nuevas funciones respondan a las necesidades reales de los usuarios, sino que también fomentará un sentido de propiedad y compromiso entre el personal policial. Algunas áreas potenciales de mejora podrían incluir la integración de herramientas de análisis de datos para facilitar la generación de informes y estadísticas, la implementación de

funciones de geolocalización para mejorar la precisión de los informes, y la optimización de la interfaz de usuario para reducir el tiempo promedio de elaboración de partes.

Por último, pero no menos importante, es fundamental abordar la brecha de conocimiento sobre el sistema de procesamiento de datos utilizado por la Oficina de Coordinación Operacional del Distrito. Se propone desarrollar un programa de familiarización que incluya visitas guiadas a la oficina, sesiones informativas regulares sobre cómo se utilizan los datos recopilados, y la creación de materiales informativos accesibles (como infografías y videos cortos) que expliquen el flujo de trabajo y la importancia de la precisión en la entrada de datos. Esta iniciativa no solo mejorará la comprensión del personal sobre el impacto de su trabajo, sino que también fomentará una cultura de colaboración y transparencia entre los diferentes departamentos.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

La presente investigación se centra en la mejora del clima laboral del Grupo Operativo del Distrito Nueva Prosperina de la Zona 8 - DMG. Este estudio busca abordar las deficiencias en el conocimiento de procesos burocráticos y administrativos, con el objetivo de incrementar la eficiencia y efectividad del cuerpo policial en sus funciones diarias.

Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de capacitación integral para fortalecer las competencias operativas y administrativas del personal del Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil, con el fin de mejorar su eficacia y productividad.

Objetivos Específicos

1. Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación en la elaboración de partes policiales y documentación administrativa.
2. Diseñar e implementar un plan de capacitación para fortalecer las competencias operativas y administrativas del personal del Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil.
3. Ejecutar la capacitación a los servidores policiales que permita fortalecer las competencias operativas y administrativas del personal del Departamento de Coordinación Operativa de la Policía Nacional en el Distrito Nueva Prosperina de Guayaquil.

Viabilidad Económica

La implementación del plan de capacitación requiere una inversión inicial en recursos humanos y materiales. Sin embargo, a largo plazo, se espera que la mejora en la productividad y eficacia del personal policial reduzca costos asociados a la criminalidad y aumente la seguridad en la comunidad, lo que puede traducirse en un ahorro significativo para el Estado y la sociedad. La inversión en capacitación puede ser vista como un gasto necesario para prevenir delitos y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos (Ministerio del Interior, 2021).

Viabilidad Social

La propuesta busca fortalecer la relación entre la policía y la comunidad, promoviendo la participación ciudadana en temas de seguridad. Esto no solo mejora la percepción de la policía, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y cohesión social. La capacitación en habilidades interpersonales y trabajo en equipo es fundamental para que los agentes puedan interactuar de manera efectiva con la comunidad, lo que puede resultar en una disminución de la delincuencia y un aumento en la confianza pública hacia las instituciones (Fundación Huancavilca, 2019).

Viabilidad Técnica

La propuesta se basa en un enfoque práctico que incluye simulaciones y estudios de caso, lo que garantiza que los conocimientos adquiridos sean aplicables en situaciones reales. Además, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de la capacitación, lo que permitirá realizar ajustes continuos y asegurar la efectividad del programa. La integración de tecnologías

modernas en la capacitación también es un aspecto clave, ya que permite a los agentes adaptarse a las nuevas herramientas disponibles para el combate al crimen (Policía Nacional del Ecuador, 2022).

Impacto

La implementación del proyecto de capacitación en el Distrito Nueva Prosperina tendría un impacto significativo en la eficacia y productividad de la Policía Nacional (Ungar & Arias, 2020). Este proyecto no solo busca mejorar las habilidades individuales de los oficiales de policía, sino también fortalecer la capacidad operativa del Distrito en su conjunto, lo que contribuiría a una mayor seguridad y eficacia en el servicio a la comunidad.

El plan de capacitación se centraría en abordar los desafíos actuales y futuros, proporcionando a los oficiales los conocimientos necesarios para manejar problemas sociales que afectan la seguridad y el bienestar de la comunidad, como la falta de oportunidades para los jóvenes y los conflictos vecinales. (Dirección de Aseo Cantonal, Mercados y Servicios Especiales, 2021).

En el contexto de Nueva Prosperina, la gestión del conocimiento policial se enfocaría en capturar y diseminar información sobre las dinámicas delictivas locales, las estrategias efectivas de prevención del delito en entornos urbanos complejos, y las mejores prácticas para la interacción con comunidades diversas (Piza & Feng, 2017). Se espera que, como resultado de este estudio y las subsecuentes acciones de capacitación, se logre un incremento significativo en la productividad del Grupo Operativo, reflejado en los indicadores manejados por la oficina del Departamento de Coordinación Operativa del Distrito.

Desarrollo

Para desarrollar las actividades planteadas en el documento, se propone un plan de acción detallado. A continuación, se presenta una tabla que desglosa paso a paso la ejecución de las actividades mencionadas en el contexto del plan de capacitación para el grupo operativo en el Distrito de policía Nueva Prosperina.

<i>Paso</i>	<i>Actividad</i>	<i>Descripción</i>	<i>Responsable</i>	<i>Recursos Necesarios</i>	<i>Plazo</i>
1	Análisis de Necesidades	Evaluar las necesidades específicas de capacitación del personal.	Equipo de Recursos Humanos	Encuestas, entrevistas, análisis de desempeño	2 semanas
2	Diseño del Programa	Desarrollar el contenido del plan de capacitación, incluyendo módulos técnicos y de habilidades blandas.	Equipo de Capacitación	Materiales de formación, expertos en contenido	3 semanas
3	Selección de Instructores	Identificar y contratar a los instructores adecuados para cada módulo.	Coordinador de Capacitación	Base de datos de instructores, criterios de selección	1 semana
4	Programación de Sesiones	Establecer un calendario para las sesiones de formación inicial y cursos de actualización.	Coordinador de Capacitación	Software de gestión de horarios	1 semana
5	Implementación de Sesiones	Ejecutar las sesiones de formación según el	Instructores	Aulas, equipos audiovisuales, materiales de formación	8 semanas

<i>Paso</i>	<i>Actividad</i>	<i>Descripción</i>	<i>Responsable</i>	<i>Recursos Necesarios</i>	<i>Plazo</i>
6	Evaluación de Impacto	calendario establecido.	Equipo de Evaluación	Herramientas de evaluación, encuestas de feedback	2 semanas
		Medir el impacto de la capacitación en la productividad y habilidades del personal.			
7	Ajustes y Mejoras	Realizar ajustes en el programa basado en los resultados de la evaluación.	Equipo de Capacitación	Informes de evaluación, reuniones de revisión	1 semana
8	Seguimiento Continuo	Establecer un sistema de seguimiento para asegurar la aplicación continua de los conocimientos adquiridos.	Supervisores de Departamento	Sistema de seguimiento, reuniones periódicas	Continua

Cuadro de Presupuesto para el Plan de Capacitación

Si bien las fuentes proporcionan información detallada sobre el plan de capacitación propuesto para el Grupo Operativo del Distrito Nueva Prosperina, no se especifican los costos asociados a cada punto del proyecto. Para generar un cuadro de presupuesto preciso, se necesitaría información adicional sobre:

- **Costos de personal:** Salarios de instructores, personal de apoyo, equipo de evaluación, etc.
- **Materiales de capacitación:** Impresión de manuales, desarrollo de contenido digital, compra de software de aprendizaje en línea, etc.

- **Logística:** Alquiler de aulas, equipos audiovisuales, refrigerios, transporte, etc.
- **Evaluación:** Diseño e implementación de herramientas de evaluación, análisis de datos, etc.

Con esta información adicional, se podría elaborar un cuadro de presupuesto detallado como el siguiente:

<i>Actividad</i>	<i>Descripción</i>	<i>Costo Estimado</i>
<i>Análisis de Necesidades</i>	Encuestas, entrevistas, análisis de desempeño.	0,0
<i>Diseño del Programa</i>	Elaboración de contenido, selección de metodologías, diseño de materiales.	0,0
<i>Selección de Instructores</i>	Contratación de expertos en temas técnicos y habilidades blandas.	0,0
<i>Programación de Sesiones</i>	Coordinación de horarios, reserva de espacios, comunicación a participantes.	0,0
<i>Implementación de Sesiones</i>	Ejecución de la capacitación, incluyendo materiales y recursos didácticos.	0,0
<i>Evaluación de Impacto</i>	Diseño e implementación de herramientas de evaluación, análisis de resultados.	0,0
<i>Ajustes y Mejoras</i>	Revisión del programa y modificaciones según resultados de la evaluación.	0,0

<i>Seguimiento</i>	Monitoreo del impacto a	0,0
<i>Continuo</i>	largo plazo, apoyo a la aplicación de conocimientos.	

EJECUCIÓN DE PROPUESTA

<i>Nro.</i>	<i>Actividad</i>	<i>Descripción Detallada</i>	<i>Responsables</i>	<i>Entregables</i>	<i>Plazo</i>
1	Análisis de Necesidades	Aplicación de encuestas, entrevistas y revisión de evaluaciones de desempeño para identificar brechas de competencias.	Talento Humano / Jefes de Área	Informe de análisis de necesidades	1 semana
2	Diseño del Programa	Definición de contenidos, objetivos, metodología y materiales didácticos alineados al diagnóstico.	Equipo de Talento Humano / Expertos	Programa de capacitación estructurado Temas: 1. Elaboración de Partes Policiales 2. Gestión del Tiempo y Productividad 3. Trabajo en equipo y liderazgo	1-2 semanas
3	Selección de Instructores	Búsqueda y contratación de facilitadores con experiencia en temas técnicos y habilidades blandas.	Talento Humano	Contratos / Perfiles de instructores seleccionados	1 semana
4	Programación de Sesiones	Elaboración del cronograma de capacitación, coordinación de espacios físicos o virtuales, y envío de invitaciones.	Coordinador de capacitación	Cronograma / Listado de participantes confirmados	3 días

5	Implementación de Sesiones	Ejecución de las capacitaciones según lo planificado, entrega de materiales y uso de recursos audiovisuales o herramientas digitales.	Instructores / Soporte técnico	Registro de asistencia / Materiales entregados	Según cronograma
6	Evaluación de Impacto	Aplicación de encuestas post-capacitación, focus group, evaluación pre y post test para medir resultados.	Talento Humano / Participantes	Informe de resultados / Comparativo de conocimientos	1 semana
7	Ajustes y Mejoras	Análisis de los resultados de la evaluación y rediseño del programa en caso de ser necesario.	Talento Humano / Instructores	Informe de ajustes / Programa actualizado	3 días
8	Seguimiento Continuo	Supervisión del uso de lo aprendido en el puesto de trabajo mediante entrevistas	Talento Humano / Líderes	Reportes de seguimiento / Planes de mejora continua	Mensual (3-6 meses)

RESULTADOS DE LA PROPUESTA

<i>Capacitación</i>	<i>Duración</i>	<i>Fechas</i>	<i>Evaluación Pre-Capacitación</i>	<i>Evaluación Post-Capacitación</i>	<i>Mejora Observada</i>
<i>Análisis de Necesidades</i>	1 semana	01/08/2024 - 07/08/2024	Conocimiento limitado de brechas formativas	Identificación clara de áreas críticas de mejora	Diagnóstico estructurado implementado
<i>Diseño del Programa</i>	1-2 semanas	08/08/2024 - 21/08/2024	Metodología a utilizar: 70/20/10.	Seguimiento de los resultados y retroalimentación	Contenidos y materiales validados
<i>Selección de Instructores</i>	1 semana	22/08/2024 - 28/08/2024	Facilitadores internos	Facilitadores internos	Cobertura del 100% de temas con especialistas
<i>Programación de Sesiones</i>	3 días	29/08/2024 - 31/08/2024	Cronograma estructurado	Sesiones organizadas y comunicadas Temas: 1. Elaboración de Partes Policiales 2. Gestión del Tiempo y Productividad 3. Trabajo en equipo y liderazgo	100% logística operativa confirmada
<i>Implementación de Sesiones</i>	Según cronograma	02/09/2024 - 30/09/2024	Baja participación en iniciativas anteriores	Alta participación y uso de materiales	Participación superior al 90%

<i>Evaluación de Impacto</i>	1 semana	01/10/2024 - 07/10/2024	Sin datos medibles previos	85% precisión en partes policiales 80% eficiencia en tiempo de redacción 90% manejo de dinámicas de equipo	Comparativos pre y post generados
<i>Ajustes y Mejoras</i>	3 días	08/10/2024 - 10/10/2024	Retroalimentación no sistematizada	Programa mejorado con base en datos	Buena gestión del programa diseñado
<i>Seguimiento Continuo</i>	Mensual (3-6 meses)	15/10/2024 - 15/04/2025	Sin seguimiento a largo plazo	Monitoreo periódico implementado	Mejora continua en evaluación de desempeño

CONCLUSIONES

1. La implementación del plan de capacitación permitió mejorar significativamente la calidad en la elaboración de partes policiales, evidenciando una reducción en errores administrativos y mayor precisión en los informes generados. Este resultado es fundamental para garantizar que los procedimientos policiales cumplan con los estándares requeridos en los procesos legales y administrativos.
2. Se observó un aumento en la productividad operativa del personal policial, optimizando el tiempo de respuesta en la redacción de documentos y mejorando la capacidad de organización interna. Esto contribuye a una mayor eficiencia en la administración de recursos y tiempos dentro del Departamento de Coordinación Operativa.

3. La formación en gestión del tiempo y liderazgo promovió un ambiente de trabajo más eficiente, fortaleciendo la cooperación y comunicación entre los miembros del equipo operativo. Como resultado, los efectivos policiales demostraron una mayor capacidad de resolución de conflictos y toma de decisiones en situaciones de alta presión.
4. La evaluación pre y post capacitación reflejó avances significativos en las competencias adquiridas, destacando un aumento en la precisión de partes policiales y en la aplicación de dinámicas de liderazgo. Estos datos respaldan la efectividad del programa y sugieren que su implementación continua beneficiará el desempeño general de la unidad.
5. Se identificó la necesidad de mantener un programa de formación continua que permita actualizar y reforzar los conocimientos adquiridos, garantizando la sostenibilidad de los resultados obtenidos. Además, se recomienda la inclusión de nuevas temáticas relacionadas con el uso de tecnologías en la seguridad y la actualización de normativas policiales.
6. La capacitación permitió identificar debilidades estructurales en la documentación y reporte de incidencias, lo que sugiere la necesidad de implementar herramientas digitales que faciliten la sistematización de la información y mejoren la calidad de los reportes.
7. Se evidenció un impacto positivo en la moral y motivación del personal policial capacitado, ya que la adquisición de nuevas competencias reforzó su confianza en la ejecución de sus funciones y en su contribución a la seguridad ciudadana.

RECOMENDACIONES

Con base en los hallazgos de la investigación sobre la necesidad de capacitación del Grupo Operativo en el Distrito Nueva Prosperina, se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda efectuar refuerzos en lo capacitado a fin de consolidar un programa de capacitación integral que refuerce estos temas.
- Si bien la Elaboración de Partes Policiales ya ha sido impartida, se sugiere integrar seguir capacitando en otros temas relacionados a digitalización de documentos, asegurando que el personal adquiera destrezas en su manejo y aplicación.
- Implementar sesiones de actualización cada cierto período para reforzar los conocimientos adquiridos y evaluar su aplicación en el desempeño diario.
- Realizar evaluaciones para medir el impacto de las capacitaciones en la práctica laboral, identificando áreas de mejora y optimización del programa formativo.
- Además de las capacitaciones ya realizadas, incluir módulos adicionales sobre normativas actualizadas, redacción avanzada y optimización de tiempo en la gestión documental, para garantizar una formación más completa y efectiva.

ANEXOS

Ilustración 9. *Fotografía 1 de la capacitación 1*



Nota. (Intriago N., 2024). Capacitación del grupo 1

Ilustración 10. *Fotografía 2 de la capacitación 1*



Nota. (Intriago N., 2024). Capacitación del grupo 1

Ilustración 11. *Fotografía 1 de la capacitación 2*



Nota. (Intriago N., 2024). Capacitación de grupo 2

Ilustración 12. *Fotografía 2 de la capacitación 2*



Nota. (Intriago N., 2024). Capacitación del grupo 2

REFERENCIAS

- Aldrich, D. P. (2015). *Social capital and community resilience*. American Behavioral Scientist, 59(2), 254-269. Social capital and community resilience.
- Aldrich, D. P. (2015). *Social capital and community resilience*. American Behavioral Scientist, 59(2), 254-269.
- Ariel, B. (2019). *Algorithms and justice: The use of artificial intelligence in the criminal justice system*. Law, Innovation and Technology, 11(1), 1-27.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2009). *Ley de Seguridad Pública y del Estado*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2017). *Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Autoridad de Tránsito Municipal. (2022). *Plan de movilidad urbana sostenible de Guayaquil 2022-2030*. Municipalidad de Guayaquil.
- Ayala Mora, E. (2008). *Manual de Historia del Ecuador*. Quito, Ecuador: Corporación Editora Nacional.
- Balcazar F. E. García-Ramírez M. & Keys, C. B. (2013). *Participatory action research: A valuable tool for community psychologists*. American Journal of Community Psychology, 51(1-2), 54-63.
- Balcazar, F. E., Suarez-Balcazar, Y., & Keys, C. B. (2013). *Investigación Acción Participativa*. En J. L. Bautista & S. Huerta (Eds.). Métodos de investigación social y de la empresa (pp. 57-74). Ediciones Pirámide.

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bernal, B. (2019). *La formación policial en América Latina: desafíos y perspectivas*. *Revista de Estudios en Seguridad Internacional*, 5(1), 1-19.
- Booth W. C. Colomb, G. G. (2018). *The craft of research*. Chicago, IL: University of Chicago Press. What is public service improvement? *Public Administration Review*, 63(3), 221-229.
- Booth, W. C., Colomb, G. G., Williams, J. M., Bizup, J., & FitzGerald, W. T. (2016). *The craft of research (4th ed.)*. University of Chicago Press.
- Boyne, G. A. (2003). *Sources of public service improvement: A critical review and research agenda*. Sources of public service improvement: A critical review and research agenda.
- Braga A. A., & W. (2019). *Problem-oriented policing: The disconnect between principles and practice*. In D.
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (2020). *Informe económico de Guayaquil 2020*. <https://www.lacamara.org/>
- Chan J. & Bennett Moses, L. (2021). *Making sense of big data for security*. *British Journal of Criminology*, 61(2), 375-394.
- Chiavenato I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (10ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Colmenares, A. M. (2012). *Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción*. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 3(1), 102-115.

- Comando General de Policía. (2022). *Informe anual de gestión y capacitación policial*. Policía Nacional del Ecuador.
- Cordner G. & Cordner A. (2021). *Police administration (10th ed.)*. Routledge.
- Cornejo-Grunauer, M. P. (2019). *Impactos del cambio climático en el área urbana de Guayaquil: Caso de estudio Nueva Prosperina*. Revista Espacios, 40(3), 11-25.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.)*. Sage Publications.
- Cutter S. L. Ash, K. D. (2018). *Urban–rural differences in disaster resilience*. Annals of the American Association of Geographers, 108(2), 307-321.
- Dammert L. & Malone M. F. T. (2020). *The police and the public: Policing practices and public trust in Latin America*. Policing and Society, 30(7), 795-815.
- Dean G. & Gottschalk, P. (2013). *Police leadership roles: Empirical study of management attitudes*. International Journal of Law and Management, 55(4), 304-317.
- Delgado, R. (2017). *Patrones de crecimiento urbano en Guayaquil: El caso de Nueva Prosperina*. Revista Espacios, 38(59), 30-45.
- Dirección de Aseo Cantonal, M. y. (2021). *Informe de gestión de residuos sólidos en Guayaquil*. Municipalidad de Guayaquil.
- Dirección de Aseo Cantonal, Mercados y Servicios Especiales. (2021). *Informe sobre gestión de residuos en Guayaquil*.
- Dirección de Obras Públicas Municipales. (2020). *Plan maestro de drenaje pluvial de Guayaquil*. Municipalidad de Guayaquil.

- Dirección Nacional de Talento Humano de la Policía. (2021). *Diagnóstico interno de capacitación del Departamento de Coordinación Operativa*. Policía Nacional del Ecuador. Policía Nacional del Ecuador.
- Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guayaquil. (2022). *Reporte anual de cobertura de servicios básicos*. EMAPAG-EP.
- Farrington D. P. Gill M., W. S. (2019). *Systematic review of the effectiveness of policing interventions in reducing crime*. Policing: An International Journal, 42(2), 141-157.
- Frühling, H. (2018). *La eficacia de las políticas públicas de seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe: Cómo medirla y cómo mejorarla*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Fundación Huancavilca. (2019). *Diagnóstico social y ambiental del Distrito Nueva Prosperina*. Instituto Geológico y Minero de Ecuador. (2018). Mapa geológico de Guayaquil y sus Informe técnico no publicadoalrededores. IGME.
- Fundación Huancavilca. (2019). *Programas de prevención de la delincuencia juvenil en el Ecuador*.
- Fyfe J. J. Greene J. R. Walsh W. F. Wilson O. W. & McLaren R. C. (2018). *Police administration (8th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- García J. & Ávila, A. (2021). *Seguridad ciudadana en tiempos de pandemia: El caso de Ecuador*. Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad, 28, 43-55.
- García-Luna, M. (2020). *Innovación tecnológica en seguridad pública: Retos y oportunidades*. Tecnología y Sociedad, 12(3), 215-230.

- Gottschalk P. (2007). *Knowledge management systems in law enforcement: Technologies and techniques*. IGI Global.
- Gottschalk, P. ., (2018). *Knowledge management in police oversight: Law enforcement integrity and accountability*. CRC Press.
- Guayaquil, M. d. (2022). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial*.
<https://guayaquil.gob.ec/plan-de-desarrollo-y-ordenamiento-territorial/>
- Hatry, H. P. (2006). *Performance measurement: Getting results (2nd ed.)*. Urban Institute Press.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Proyecciones poblacionales a nivel distrital*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Proyecciones de población 2022*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
- Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología. (2021). *Anuario meteorológico 2020*. INAMHI.
- Interior, M. d. (2022). *Informe anual de seguridad ciudadana*.
<https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/informe-anual-seguridad-ciudadana-2021.pdf>
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. Springer Science & Business Media.

- Kirkpatrick, J. D. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Association for Talent Development.
- Lum C., & K. (2017). *Evidence-based policing: Translating research into practice*. Oxford University Press.
- Maguire, E. R. (2003). *Organizational structure in American police agencies: Context, complexity, and control*. SUNY Press.
- Martínez, R. (2017). *Gestión policial eficiente: Modelos y aplicaciones en América Latina*. Editorial Académica Española.
- Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda. (2021). *Programa nacional de vivienda social: Informe de ejecución en Guayaquil*. MIDUVI.
- Ministerio del Interior. (2012). *Plan de modernización de la Policía Nacional 2010-2014*. Gobierno de Ecuador.
- Ministerio del Interior. (2015). *Plan Estratégico de Seguridad Ciudadana 2015-2017*. Gobierno de Ecuador.
- Ministerio del Interior. (2019). *Estrategias de seguridad ciudadana en el Ecuador*.
- Ministerio del Interior. (2021). *Estadísticas de seguridad ciudadana*.
<https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/estadisticas-de-seguridad-ciudadana/>
- Ministerio del Interior. (2021). *Plan de seguridad ciudadana para el Distrito Nueva Prosperina*. Gobierno de Ecuador.
- Morales Vergara, M. A. (2021). *Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de la Provincia de Los Ríos [Tesis de maestría, Universidad Técnica de*

Babahoyo]. Repositorio Digital UTB:

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9061>

Muggah, R. &. (2018). *Citizen security in Latin America: Facts and figures*. Igarapé Institute, Strategic Paper, 33, 1-68.

Municipalidad de Guayaquil. (2005). *Plan de desarrollo urbano cantonal de*

Guayaquil. Dirección de Urbanismo, Avalúos y Registro.

Municipalidad de Guayaquil. (2019). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial*

de Guayaquil. <https://www.guayaquil.gob.ec/>

Norris F. H. Stevens S. P. Pfefferbaum B. Wyche K. F. & Pfefferbaum, R. L. (2008).

Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness. American Journal of Community Psychology, 41(1-2), 127-150.

Observatorio Urbano de Guayaquil. (2021). *Dinámica poblacional y urbana de*

Nueva Prosperina 2010-2020. Universidad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil

Pabón, A. (2020). *Propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño*

laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Imbabura [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Digital UTN.

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10114>

Paoline, E. A. (2014). *Police culture: Adapting to the strains of the job*. Carolina

Academic Press.

- Phillips P. P. & Phillips, J. J. (2016). *Handbook of training evaluation and measurement methods (4th ed.)*. Routledge.
- Piza, E. L., & Feng, S. Q. (2017). *The current and potential role of crime analysts in evaluations of police interventions: Results from a survey of the International Association of Crime Analysts*. *Police Quarterly*, 20(4), 339-366.
- Policía Nacional del Ecuador. (2018). *Informe de gestión institucional*. Comando General de Policía.
- Policía Nacional del Ecuador. (2021). *Historia institucional*.
<https://www.policiaecuador.gob.ec/historia/>
- Policía Nacional del Ecuador. (2021). *Manual de organización y funciones de las unidades operativas*. Dirección Nacional de Planificación.
- Policía Nacional del Ecuador. (2022). *Estrategia de seguridad comunitaria: Caso Nueva Prosperina*. Comando de Policía del Guayas.
- Policía Nacional del Ecuador. (2022). *Informe anual de operaciones en Guayaquil*. Comando de Policía del Guayas.
- Policía Nacional del Ecuador. (2022). *Informe sobre inversiones en tecnología para la seguridad*.
- Pontón, D. . (2009). *Policía comunitaria y cambio institucional en el Ecuador*. FLACSO Ecuador.
- Pontón, J. &. (2016). *Postneoliberalismo y policía: Caso de Ecuador 2007-2013*. FLACSO Ecuador.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). *Informe Regional de Desarrollo Humano 2013-2014. Seguridad Ciudadana con rostro humano: diagnóstico y propuestas para América Latina*. PNUD.
- Ramírez, A., & Gómez, L. (2020). *Indicadores de productividad policial: Una revisión crítica*. Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad, 26, 123-141.
- Ratcliffe, J. H. (2016). *Intelligence-led policing (2nd ed.)*. Routledge.
- Reason, P., & Bradbury, H. (Eds.). (2008). *The SAGE handbook of action research: Participative inquiry and practice (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Riesgos, S. d. (2020). *Mapa de riesgos Revista Geográfica de América Central, 2(61), 195-217y recursos del Distrito Nueva Prosperina*. Gobierno de Ecuador.
- Sánchez, J. (2015). *La formación de barrios informales en Guayaquil: Un análisis desde la economía*. Revista Politécnica, 36(3), 101-109.
- Sánchez, L. . (2018). *Geomorfología urbana de Guayaquil: Impactos en el desarrollo de asentamientos periféricos*. Revista Geográfica de América Central, 2(61), 195-217.
- Sánchez, M., & Rodríguez, J. . (2021). *Gestión del conocimiento en instituciones policiales: Hacia un modelo integrado*. Revista de Gestión Pública y Privada, 9(2), 45-62.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. The American Economic Review, 51(1), 1-17.

- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Sherman, L. W. (2018). *Reducing fatal police shootings as system crashes: Research, theory, and practice*. Annual Review of Criminology, 1, 421-449.
- Sherman, L. W., Neyroud, P. W., & Neyroud, E. (2017). *The Cambridge crime harm index: Measuring total harm from crime based on sentencing guidelines*. Policing: A Journal of Policy and Practice, 10(3), 171-183.
- Skogan, W. G. (2019). *Community policing*. In D. Weisburd & A. A. Braga (Eds.), *Police innovation: Contrasting perspectives* (pp. 27-44). Cambridge University Press.
- Superintendencia de Compañías, V. y. (2021). *Registro de empresas y actividades económicas en el Distrito Nueva Prosperina*. SUPERCIAS.
- Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2016). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Ungar, M., & Arias, E. D. (2020). *Reassessing community-oriented policing in Latin America*. Policing and Society, 30(1), 1-15.
- Villavicencio G. & Rojas, M. (1988). *El proceso urbano de Guayaquil 1870-1980*. ILDIS.
- Vodde, R. F. (2019). *Andragogical instruction for effective police training*. CRC Press.
- Weisburd & A. A. Braga. (Eds.). *Police innovation: Contrasting perspectives* (pp. 182-202). Cambridge University Press.

Weisburd, D., & Majmundar, M. K. (Eds.). (2018). *Proactive policing: Effects on crime and communities*. National Academies Press.

Willis, J. J. (2020). *Improving police: What's craft got to do with it?* . *Policing and Society*, 30(9), 1060-1069.

REPORTE TURNITIN