

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

[DOI 10.35381/noesisin.v7i2.603](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i2.603)

Derecho al trabajo y ascendido de servidores policiales en Quito

Right to work and promotion of police officers in Quito

Edison Alonso Cruz-Pérez
edisoncp85@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0008-6315-5065>

Wilson Yovanny Merino-Sánchez
direccionpuyo@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4761-7617>

Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez
pg.docenterdr@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-8374-0386>

Recibido: 15 de abril 2025
Revisado: 15 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

RESUMEN

El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público establece los requisitos para que los funcionarios policiales sean ascendidos dentro de la institución. La investigación tuvo como objetivo determinar qué programas de capacitación o especializaciones recibieron los funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito durante el año 2021 para poder acceder a los ascensos a los cuales hace referencia el artículo 94 del Código. Fue una investigación bajo la modalidad mixta, documental y de campo, para lo cual se hizo uso de los métodos analítico-sintético y hermenéutico-jurídico y como técnica de investigación se utilizó la observación documental y la encuesta, con una muestra aleatoria no probabilística de 40 funcionarios policiales de Quito. Se llegó a la conclusión de que en el Distrito Metropolitano de Quito durante el año 2021 no se programó ni realizó cursos de capacitación dirigidos a los funcionarios policiales, vulnerándose sus derechos constitucionales.

Palabras claves: Ascenso; capacitación; dignidad; funcionarios policiales. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities establishes the requirements for police officers to be promoted within the institution. The objective of the investigation was to determine what training programs or specializations police officers of the Metropolitan District of Quito received during 2021 in order to be able to access the promotions referred to in Article 94 of the Code. It was a research under the mixed modality, documentary and field, for which the analytical-synthetic and hermeneutical-legal methods were used and as a research technique documentary observation and survey were used, with a non-probabilistic random sample of 40 police officers from Quito. It was concluded that in the Metropolitan District of Quito during the year 2021, training courses for police officers were not scheduled or carried out, violating their constitutional rights.

Keywords: Promotion; training; dignity; police officers. (UNESCO Thesaurus).

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

INTRODUCCIÓN

Dentro de los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III) en su artículo 23 se encuentra el derecho al trabajo y obtener una remuneración justa por el mismo, en tal sentido prevé el citado artículo:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...) (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (Organización de las Naciones Unidas, 1966).

Tal como lo expresa Molina (2005) el derecho al trabajo no se limita exclusivamente al trabajo a sueldo, es decir, lo que se conoce como empleo, sino que abarca todas las actividades humanas que le permiten a las personas obtener un ingreso para llevar una vida digna, en consecuencia, incluye el realizado tanto por los trabajadores independientes o que desarrollan labores por cuenta propia, como el de los trabajadores que prestan sus servicios a un empleador bajo la modalidad de un contrato de trabajo.

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

En este sentido es importante destacar que, así como se habla del derecho humano al trabajo también se hace referencia a los derechos humanos en el trabajo, es decir, se reconoce como único titular universal a la persona, debiendo garantizarse el respeto a su dignidad humana y la satisfacción de sus necesidades básicas en el ámbito laboral (Canessa, 2008).

Dentro de los derechos que tienen los trabajadores, se encuentra el reconocimiento, el cual se expresa en acciones por parte del patrono a los efectos de reconocer, distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en beneficio del órgano o empresa del cual forma parte. Este reconocimiento debe ser otorgado por los superiores en respuesta a la calidad de trabajo de forma que el trabajador se encuentre motivado para el logro de las metas, lo cual podría también conllevar un ascenso a un cargo superior, que le permita además obtener un mayor ingreso económico, así como otros beneficios laborales derivados del ascenso que se le confiera (Guerra y Sansevero, 2008).

Es importante hacer mención del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1958, el cual hace referencia al derecho tanto al acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también a las condiciones de trabajo. La protección que proporciona el convenio no se limita a los individuos que ya han logrado el acceso a un empleo u ocupación, sino que también se ocupa de las oportunidades y el acceso a la formación, sin las cuales no habría verdaderas posibilidades de crecer a nivel laboral dentro de la organización en la cual se presta servicios laborales (Humblet et al., 2001).

La Constitución de Ecuador consagra el derecho al trabajo en su artículo 33, al establecer que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (...)" (Asamblea Nacional Constituyente de la República de Ecuador, 2008).

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

Igualmente consagra la Carta Magna ecuatoriana en su artículo 326 numeral 1 que: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo” (...) (Asamblea Nacional Constituyente de la República de Ecuador, 2008).

Dentro de los trabajadores de la República del Ecuador se encuentra un grupo cuyas condiciones laborales y el reconocimiento de sus derechos dista mucho de los principios y garantías que consagra la Constitución ecuatoriana. Tal como lo señalan Escandón y Vélez (2021) la Policía Nacional necesita mejorar o reformar su sistema de administración de personal, ya que, como consecuencia del mal manejo del mismo la gran parte de los miembros de la policía no se sienten satisfechos en el desempeño de sus actividades, percibiendo que su trabajo no es reconocido ni recompensado, lo cual trae como consecuencia que laboren sin ningún tipo de motivación.

Los servidores técnicos operativos de la policía nacional ecuatoriana se rigen en el desempeño de sus funciones por el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, el cual en su artículo 94 establece los requisitos para el ascenso de los servidores policiales.

A pesar de estar establecido en la ley el derecho que tienen los funcionarios policiales de recibir capacitación y cursos de especializaciones de forma que puedan optar por ascensos a nivel laboral para que no exista el subempleo, de conformidad con lo establecido en la Constitución, en el Distrito Metropolitano de Quito durante el año 2021 los funcionarios policiales expresaron que muy pocos fueron ascendidos en sus cargos, lo cual generó inconformidad en el desempeño de sus funciones.

Ante esta situación planteada la presente investigación tiene como objetivo determinar qué programas de capacitación o especializaciones recibieron los funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito durante el año 2021 para poder acceder a los ascensos a los cuales hace referencia el artículo 94 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

MÉTODOS

La investigación se realizó bajo la modalidad mixta, es decir, aquella que entrelaza la investigación cualitativa y cuantitativa, implicando su interacción y potenciación. A través de la modalidad mixta se pueden recolectar y analizar datos tanto de una forma cualitativa como cuantitativa, logrando una discusión conjunta de estos (Hernández y Mendoza, 2018). En tal sentido, se hizo uso de la modalidad cualitativa para estudiar los requisitos que exige la ley para que los funcionarios policiales puedan optar a un ascenso de acuerdo con lo previsto en el artículo 94 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Por otra parte, se hizo uso de la modalidad cuantitativa para hacer referencia al conjunto de procesos que permitieron reflejar numéricamente la cantidad de funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito que no fueron ascendidos por no haber recibido ningún tipo de capacitación ni cursos de especialización que les permitiera obtener este beneficio previsto en la norma.

Se está en presencia de una investigación documental y de campo. La investigación documental, de acuerdo con lo señalado por Jurado (2005) es aquella que se refiere a la construcción del conocimiento mediante la búsqueda de datos existentes en documentos de cualquier especie, tales como fuentes bibliográficas, hemerográficas o archivísticas. En tal sentido este tipo de investigación se desarrolló a través de la revisión de libros tanto impresos como existentes en bibliotecas virtuales, artículos publicados en revistas científicas indexadas y documentos publicados en páginas oficiales tanto de organismos internacionales como de órganos estadales que contengan información fidedigna y de carácter científico.

Respecto a la investigación de campo, de acuerdo a lo expresado por Hernández y Mendoza (2018) es aquella que se refiere a la recolección de datos con base a un registro sistemático, válido y confiable de comportamientos que pueden ser observables

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

en la realidad. Este tipo de investigación se utilizó para observar la realidad de los funcionarios policiales respecto a su derecho de ser ascendidos de conformidad a lo establecido en el artículo 94 del ya mencionado Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

En cuanto a los métodos de investigación, desde el punto de vista teórico se utilizó el método analítico-sintético, siendo definido este por Jurado (2005) como aquel que consiste en la descomposición de un todo en sus elementos a través de la observación y examen de los hechos. En tal sentido se procedió a analizar textos bibliográficos, artículos científicos y documentos publicados en páginas oficiales de organismos internacionales y órganos estadales relacionados con el derecho fundamental al trabajo y ascenso de los funcionarios policiales.

Igualmente se empleó el método hermenéutico jurídico que de acuerdo con Lázaro (2019) es aquel que se utiliza para estudiar la interpretación y el significado del derecho escrito, en tal sentido se aplicó para estudiar e interpretar las disposiciones constitucionales y legales vinculadas al derecho al trabajo y a tener posibilidad de ascenso por parte de los funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2021.

Respecto a la técnica de investigación se utilizó la encuesta, entendiéndose por esta de acuerdo con lo expuesto por García (1993): una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

La referida encuesta se realizó a través de un cuestionario conformado por diez preguntas cerradas el cual se aplicó personalmente a una muestra no probabilística de participantes voluntarios, conformada por 40 funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito.

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

Se eligió a 40 funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito, partiendo de la definición de muestra no probabilística, de acuerdo a la apreciación personal del investigador, lo cual supone un procedimiento de selección informal, permitiendo realizar inferencias sobre la población (Hernández, 2018)

En cuanto a los instrumentos de investigación se utilizó un cuestionario conformado por 10 preguntas cerradas el cual se aplicó personalmente a 40 funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito con la finalidad de conocer su criterio sobre cursos de especialización o capacitación que les sean dictados para mejora en el desempeño de sus funciones.

RESULTADOS

De la encuesta realizada a los 40 funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito se obtuvo los siguientes resultados:

Pregunta 1. ¿Conoce usted los requisitos previstos en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público para ser ascendido dentro de sus funciones policiales?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 35 de ellos, es decir, un 87,50%, respondió que no conocen los requisitos previstos en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público para ascender dentro de la función policial, mientras que sólo 5 funcionarios de los encuestados, equivalente al 12,50% respondió que sí tiene conocimiento de ellos.

Pregunta 2. ¿Considera usted que recibir algún tipo de capacitación es relevante para obtener un ascenso?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 37 de ellos, es decir, un 92,50%, respondió que la capacitación es importante para recibir ascensos dentro de la institución policial, por el contrario, 3 de los encuestados, es decir, 7,50% respondió que no lo considera de importancia.

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

Pregunta 3. ¿Es usted del criterio que los cursos de capacitación pueden mejorar su desempeño en el trabajo?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 34 de ellos, es decir, un 85%, respondió que la capacitación puede mejorar su desempeño en el trabajo, por el contrario, 6 de los encuestados, es decir, 15% respondió que no lo considera relevante para el desempeño de sus funciones.

Pregunta 4. ¿Recibió usted algún curso de capacitación o formó parte de algún programa de especialización en el año 2021?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, el 100% respondió que no recibió ningún curso de capacitación ni formó parte de algún programa de especialización durante el año 2021.

Pregunta 5. ¿Alguno de sus compañeros recibió cursos de capacitación o programas de especialización en el año 2021?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 38 de ellos, es decir, un 95%, respondió que sus compañeros no recibieron cursos de capacitación ni participaron en programas de especialización durante el año 2021, contrariamente, 2 de los funcionarios encuestados, lo cual equivale a un 5% respondieron que sus compañeros sí recibieron cursos de capacitación durante el año 2021.

Pregunta 6. ¿Ha realizado alguna solicitud para recibir capacitación a los efectos de optar por un ascenso dentro la institución policial?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 18 de ellos, es decir, un 45%, respondió que sí han realizado solicitudes para recibir capacitación para optar a un ascenso dentro de la institución policial, contrariamente, 22 de los funcionarios encuestados, lo cual equivale a un 55% respondieron no haber realizado ningún tipo de solicitud para recibir capacitación

Pregunta 7. ¿Tiene conocimiento de algún funcionario policial que haya ascendido de cargo sin realizar cursos de capacitación o programas de especialización?

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 9 de ellos, es decir, un 22,50%, respondió que sí conocen de algún funcionario policial que ha sido ascendido de cargo sin realizar cursos de capacitación, en sentido contrario, 31 de los funcionarios encuestados, lo cual equivale a un 77,50% respondieron no conocer de ningún caso de funcionarios policiales que hayan sido ascendidos sin realizar cursos de especialización o mejoramiento.

Pregunta 8. ¿Conoce usted quien es la persona encargada de organizar cursos de capacitación o programas de especialización en la institución para la cual usted presta sus servicios?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 10 de ellos, es decir, un 25%, respondió que sí conoce a la persona encargada de organizar cursos de capacitación o programas de especialización en la institución policial, de manera opuesta, 30 de los funcionarios encuestados, lo cual equivale a un 75% respondió de manera negativa al hecho de conocer a la persona encargada de programar lo referente a la capacitación.

Pregunta 9. ¿Considera usted que al no recibir cursos de capacitación que le permitan obtener un ascenso dentro la institución policial que presta sus servicios se le vulnera sus derechos laborales consagrados en la Constitución ecuatoriana?

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 32 de ellos, es decir, un 80%, respondió que al no recibir cursos de capacitación que les permitan ascender en su carrera dentro de la institución policial si hay vulneración de los derechos laborales consagrados en la Constitución ecuatoriana, mientras que 8 de los funcionarios encuestados, equivalente a 20%, respondió que el hecho de no recibir cursos de capacitación para optar por ascensos laborales no vulnera sus derechos constitucionales.

Pregunta 10. ¿Realizaría usted por su cuenta algún curso de capacitación o mejoramiento para el desempeño de sus funciones y así lograr un ascenso en la institución policial?

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

De los 40 funcionarios policiales encuestados, 37 de ellos, es decir, un 92,50%, respondió que sí estaría dispuesto a realizar cursos de capacitación por su cuenta, mientras que 3 de los funcionarios encuestados, equivalente a 7.5%, respondió que no tiene disposición de realizar cursos de mejora por su propia cuenta.

DISCUSIÓN

La investigación arrojó como resultado que en el Distrito Metropolitano de Quito en el año 2021 los funcionarios policiales no fueron sometidos a programas de especialización o capacitación lo cual les permitiera tener acceso al derecho de ascenso en el ejercicio de sus funciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 94 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, vulnerándose así los derechos consagrados en instrumentos internacionales y en la Constitución ecuatoriana, lo cual puede observarse a través de las respuestas a la pregunta 4 de la encuesta aplicada, en donde los 40 funcionarios encuestados, es decir, el 100% respondió de manera negativa a la pregunta de si habían recibido alguna capacitación durante el año 2021.

Lo anteriormente señalado puede corroborarse a través de las respuestas de la pregunta 5 referente a si los compañeros de los funcionarios encuestados habían recibido algún tipo de capacitación o acceso a programas de especialización, en la cual 38 de los funcionarios encuestados, vale decir, el equivalente a 95% respondió de forma negativa y sólo 2 funcionarios, equivalente al 5% respondió afirmativamente.

En este sentido es importante destacar la opinión de Cuesta (2013) quien señala que lamentablemente en la formación policial, no se ha considerado un sistema continuo y permanente de preparación, para poder implantar un sistema de capacitación efectiva, pues se les suministra una capacitación en el momento de ingresar a la institución, pero posteriormente los conocimientos no son actualizados al no conferírsele la importancia que amerita el hecho de que los cuerpos de seguridad estén preparados

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

para enfrentar las situaciones que se les puedan presentar.

Igual opinión respecto a la deficiencia existente en la formación policial expresa Torres (2017) al señalar que la formación de los funcionarios policiales es muy precaria y en consecuencia su labor profesional a futuro será deficiente también, generando violaciones de derechos humanos, exceso de uso de la fuerza, entre otras faltas graves, que al enfocarlas desde el punto de vista de los funcionarios se traducen en una violación de sus derechos constitucionales de tener un trabajo digno, bien remunerado y con la posibilidad de desempeñarse de acuerdo a sus conocimientos sin ser víctima del subempleo.

Igualmente se evidenció que los funcionarios policiales piensan que una buena capacitación puede influir de manera positiva en el desempeño de sus funciones, permitiéndoles así tener la posibilidad de ser ascendidos y cumplir con lo previsto en el numeral 2 del artículo 94 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Tal circunstancia se corroboró a través de las respuestas a la pregunta N° 3, en la cual, de los 40 funcionarios policiales encuestados, 34 de ellos, es decir, un 85%, respondió que la capacitación puede mejorar su desempeño en el trabajo, es decir, puede favorecerlos en su evaluación de desempeño para optar por un ascenso en la institución policial, respetándoseles así el derecho constitucional de no estar subempleados.

Sobre este particular igual criterio mantienen López y Pérez (2017) quienes exponen que:

(...) para cumplir con su tarea sustantiva es indispensable que las instituciones de seguridad pública fortalezcan los programas de profesionalización y los mecanismos de capacitación de sus integrantes. Sólo así será posible instaurar un verdadero Servicio de Carrera Policial que propicie el sentido de pertenencia y responda mejor a las necesidades de la sociedad. (p. 86)

Destaca también el criterio de Ruiz (2014) respecto a la importancia de la capacitación

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

de las personas que forman parte de los órganos de seguridad pública, hablando incluso de la profesionalización de la policía, señalando sobre este particular que: Según el informe sobre Seguridad Ciudadana y DDHH de 2009 los planes de modernización de la formación de las fuerzas de seguridad implican: ejecutar programas de actualización y formación permanente para el personal que ya se encuentra en funciones, capacitar al personal policial para atender en forma eficaz y eficiente a personas que integran grupos especialmente vulnerables de la sociedad, aprobar y poner en funcionamiento códigos de ética policial , en el marco general del Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de Naciones Unidas, entre otras cuestiones.

La investigación también dejó en evidencia que los funcionarios policiales tienen conocimiento de los derechos que les confiere la Constitución ecuatoriana y que al no ser sometidos a programas de capacitación o programas de especialización para poder optar a un ascenso existe una vulneración de tales derechos. Dicha situación se corroboró con las respuestas a la pregunta 9 de la encuesta en donde 32 de los 40 funcionarios encuestados respondió de manera afirmativa que al no recibir cursos de capacitación que les permitan ascender en su carrera dentro de la institución policial si hay vulneración de los derechos laborales consagrados en la Constitución ecuatoriana.

En este mismo orden de ideas la pregunta 5 referente a si los funcionarios encuestados conocen de algún caso de compañeros que hayan sido ascendidos en el año 2021 sin realizar cursos de capacitación, en donde un 5% respondió que sí se ha presentado esta situación deja en evidencia que se está vulnerando el derecho de igualdad, el cual se encuentra consagrado en la Constitución ecuatoriana.

Comparten este criterio Barbagelata et al. (2000) quienes señalan que la formación profesional se ubica como derecho fundamental reconocido en las principales declaraciones y tratados y en los capítulos de garantías sociales de las constituciones.

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

Ya como parte del contenido del derecho a la educación o parte del derecho del trabajo siempre la formación técnica y profesional aparece integrada a los derechos humanos que algunos han llamado de “segunda generación”, a pesar de la inconsistencia de la división.

El derecho a la formación profesional puede verse consagrado en forma autónoma en escasas oportunidades, aunque en forma creciente; su presencia habrá de advertirse como manifestación del derecho a la educación (art. 26 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos de 1948) o como integrante de las medidas tendientes a la consecución del derecho del trabajo (art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966) (Barbagelata et al., 2000).

Señalan igualmente Barbagelata et al. (2000) que el derecho a la educación, además de su valor intrínseco, se vincula en muchos de los instrumentos internacionales con otros valores trascendentes, como la paz, la igualdad y la no discriminación. Opera en estos casos en forma auxiliar o de apoyo, para asegurar la efectividad de estos otros derechos. El trabajador tiene derecho a ser tratado como persona y no como simple y anónimo instrumento de producción, encontrándose vinculado a la igualdad y dignidad del trabajador.

CONCLUSIONES

En el Distrito Metropolitano de Quito durante el año 2021 no se programó ni realizó cursos de capacitación dirigidos a los funcionarios policiales de forma que estos pudieran optar a ascensos dentro la institución policial en la cual prestan sus servicios, situación que vulnera lo consagrado en los artículos 33 y 326 de la Carta Magna, así como disposiciones de instrumentos internacionales referentes a los derechos laborales de los trabajadores.

La capacitación de los funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito, además de representar una vía para optar a un ascenso dentro de la institución

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

policial, sirve a los funcionarios para mejorar en el desempeño de sus funciones lo cual contribuye a mejorar las condiciones de seguridad para la colectividad.

El derecho de igualdad consagrado en la Constitución ecuatoriana también se vulneró a los funcionarios policiales del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2021, ya que de acuerdo a los resultados de la encuesta algunos funcionarios han sido ascendidos de cargo sin que recibieran la respectiva capacitación, incumpliéndose en consecuencia el numeral 2 del artículo 94 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Registro Oficial de la República de Ecuador Suplemento No. 19). Quito, Ecuador.

Asamblea Nacional de la República de Ecuador (2017). *Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público* (Registro Oficial de la República de Ecuador No. 449). Quito, Ecuador.

Bargaletta, H., Barretto, H., y Henderson, H. (2000). *El derecho a la formación profesional y las normas internacionales*. OIT.

Canessa, M. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el “ius cogens” laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 72, 111-151.

Cuesta, F. (2013). *Propuesta de mejoramiento curricular para la capacitación operativa del personal de la policía nacional en los cursos de formación del grupo*

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

de intervención y rescate – GIR. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital UCE. <https://core.ac.uk/download/pdf/71901656.pdf>

Escandón, M. y Vélez, M. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(9). 2390-2407.

García, M. (1993). La encuesta. En: M. García y F. Alvira (Eds.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Alianza Universidad Textos

Guerra, D. y Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus*, 14(27), 330-357.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Jurado, Y. (2005). *Técnicas de Investigación Documental*. Thomson.

Humblet, M., Zarka-Martres M., Trebilcock, A., Gernigon, B., Odero, A., Guido, H., Kern, M., Sottas, C., Thomas, C., Horii, Y., Swepston, L., Torriente, A., Vittin-Balima, C., Hernández, R., Caron, T., Politakis, G., Von Potobsky, G., Ancel-Lenners, J., Felderhoff, K., Kröner-Moosmann, I., Samuel, T., López, G., Silva, R., Egorov, A., Sahraoui, H., Phouangsavath, C., Pentsov, D., y Liang, O. (2001). *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Lázaro, M. (2019). La hermenéutica jurídica desde la perspectiva filosófica. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura* 35, 481-532.

López, D. y Pérez, L. (2017). La capacitación de los cuerpos de seguridad pública. *Revista Jurídica Jalisciense*, (56), 81-104.

Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Defensoría del Pueblo de Colombia.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://n9.cl/imy5>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

Edison Alonso Cruz-Pérez; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

Ruiz, M. (2014). La formación de las fuerzas de seguridad y policiales bajo el paradigma de la Seguridad Ciudadana: un desafío educativo nacional y regional. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, (5), 122-133.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4766922>

Torres, A. (2017). *Derechos humanos de las fuerzas de seguridad del Estado en las protestas sociales del Ecuador: análisis jurídico desde el uso progresivo de la fuerza*. [Tesis para optar al grado de Abogado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE.
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/28385>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)